

# L'IMPATTO SOCIALE ED ECONOMICO DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO





***INDICE***



## **07 Nota Metodologica**

### **L'impatto dell'inserimento lavorativo delle Cooperative Sociali**

- 13** Le dimensioni di valore delle cooperative sociali di inserimento lavorativo
- 14** L'ecosistema di riferimento
- 16** Il contributo delle cooperative sociali in termini di generazione di impatto
- 29** La misurazione del cambiamento generato

### **80 Il contributo delle cooperative di inserimento lavorativo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile**

# Introduzione

Il Consorzio Quarantacinque da sempre si impegna a promuovere il **bene comune della comunità**, favorendo la **crescita umana** e l'**integrazione sociale** dei cittadini. **Inclusione e partecipazione** sono i valori alla base di questo impegno e sono alla base del modello imprenditoriale cooperativo la cui promozione, attraverso la diffusione della conoscenza del funzionamento delle cooperative sociali e della capacità di cambiamento da queste generato, è uno dei principali obiettivi d'impatto del Consorzio.





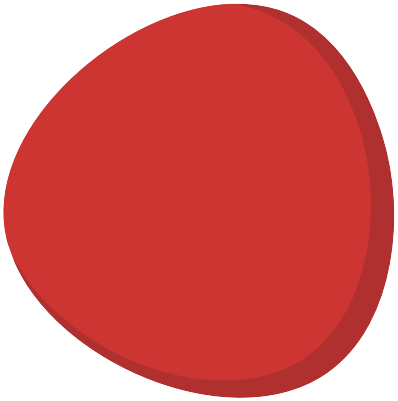
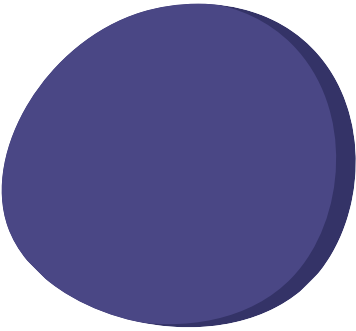
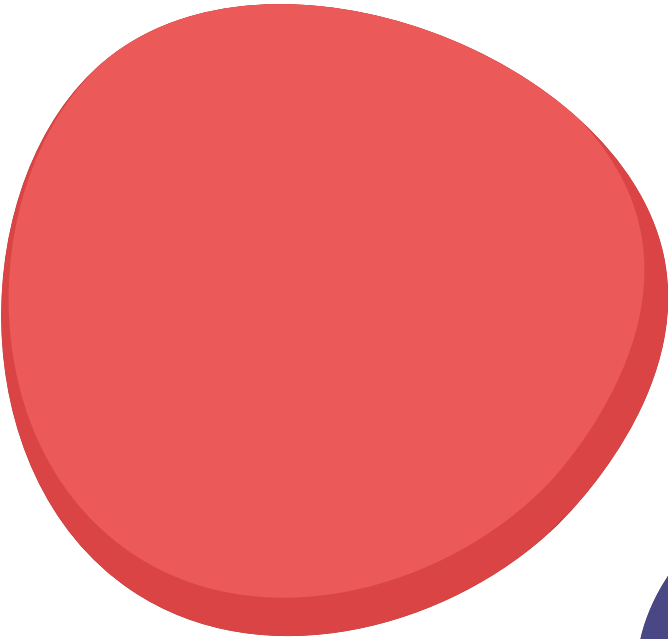
Il lavoro di promozione da parte del Consorzio del modello imprenditoriale che caratterizza la cooperazione sociale, inoltre, si inserisce all'interno del contributo al raggiungimento dell'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile n. 8 dell'**Agenda ONU 2030** (*Sustainable Development Goals - SDGs*), obiettivo che è volto a **incentivare una crescita economica, inclusiva e sostenibile e un lavoro dignitoso per tutti**.

Il contributo della cooperazione sociale di inserimento lavorativo alle **politiche attive del lavoro**, inoltre, si sostanzia nella capacità di annoverare al proprio interno una percentuale non inferiore al 30% di lavoratori fragili rispetto al totale dei dipendenti e, di conseguenza, accedere ad agevolazioni fiscali e contributive. Questo modello offre vantaggi che superano di gran lunga i costi e garantisce un alto livello di soddisfazione tra i lavoratori fragili.

Forte di queste motivazioni il Consorzio Quarantacinque, per il terzo anno consecutivo, ha intrapreso un percorso di valutazione dell'impatto sociale ed economico che vede protagoniste alcune cooperative sociali di inserimento lavorativo del territorio, nello specifico:

- Camelot - Reggio Emilia
- Il Bettolino - Reggiolo (RE)
- Il Ginepro - Castelnovo Ne' Monti (RE)
- Lo Stradello - Scandiano (RE)
- Emc2 - Parma
- Re.Search - Gattatico (RE)
- Rigenera - Reggio Emilia
- L'Ovile - Reggio Emilia

Per 1 realtà su 2 (Camelot, Il Bettolino, Il Ginepro, Lo Stradello) si tratta della III edizione del percorso, mentre per le restanti (Emc2, Re.Search, Rigenera e L'Ovile) è stata la prima partecipazione al percorso che si è sviluppato attraverso un'analisi condivisa con il Consorzio e le Cooperative, relativa ad un periodo di riferimento temporalmente circoscritto (2021-2023), della **capacità delle cooperative di inserimento lavorativo di generare un cambiamento positivo di medio-lungo periodo nei confronti dei propri beneficiari diretti e indiretti**.



## Nota metodologica

Il percorso di valutazione, che ha visto il coinvolgimento attivo delle 8 cooperative sociali, ha preso avvio nel mese di aprile ed è terminato nel mese di ottobre 2024.

La prima fase del percorso è stata finalizzata alla validazione e integrazione della cornice di riferimento per l'analisi, comune a tutte le cooperative partecipanti al percorso, in termini di:

- **dimensioni di valore** dell'inserimento lavorativo di persone fragili;
- **catena del valore** dell'impatto dell'inserimento lavorativo rispetto a:
  - i lavoratori fragili;
  - le altre risorse umane delle Cooperative;
  - le famiglie dei lavoratori fragili;
  - le imprese for profit con cui sono in relazione le Cooperative e le sue risorse umane;
  - le Pubbliche Amministrazioni con cui sono in relazione le Cooperative e le sue risorse umane.

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 diversi strumenti di rilevazione.

## STRUMENTO

N. di  
**RISPONDENTI**  
TOTALI

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Griglia somministrata alle singole cooperative contenente informazioni di natura quali-quantitativa relative al periodo 2021-2023 <i>(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)</i> | -          |
| Questionario qualitativo rivolto ai lavoratori fragili delle singole cooperative                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>118</b> |
| Intervista qualitativa rivolta ai lavoratori fragili delle singole cooperative                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>19</b>  |
| Questionario qualitativo rivolto alle altre risorse umane delle singole cooperative                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>19</b>  |
| Intervista qualitativa rivolta ad alcune risorse umane particolarmente significative per le attività di inserimento lavorativo delle singole cooperative                                                                                                                                                                                                          | <b>22</b>  |
| Questionario qualitativo rivolto alle famiglie dei lavoratori fragili delle singole cooperative                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>19</b>  |
| Questionario qualitativo rivolto alle imprese for profit con cui le singole cooperative sono in relazione                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>21</b>  |
| Questionario qualitativo rivolto alle risorse umane delle imprese for profit di cui al precedente punto                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>15</b>  |
| Questionario qualitativo rivolto alle risorse umane delle Pubbliche Amministrazioni con cui le singole cooperative sono in relazione                                                                                                                                                                                                                              | <b>12</b>  |
| Griglia somministrata alle singole cooperative per il calcolo del risparmio per la P.A. generato dagli inserimenti lavorativi nel 2023                                                                                                                                                                                                                            | -          |

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 fragili, gettito IRPEF degli fragili, 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 fragili 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 fragilità 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 fragilità ricomprese nella rinnovata disciplina dell'impresa sociale (d.lgs. n. 112/2017).

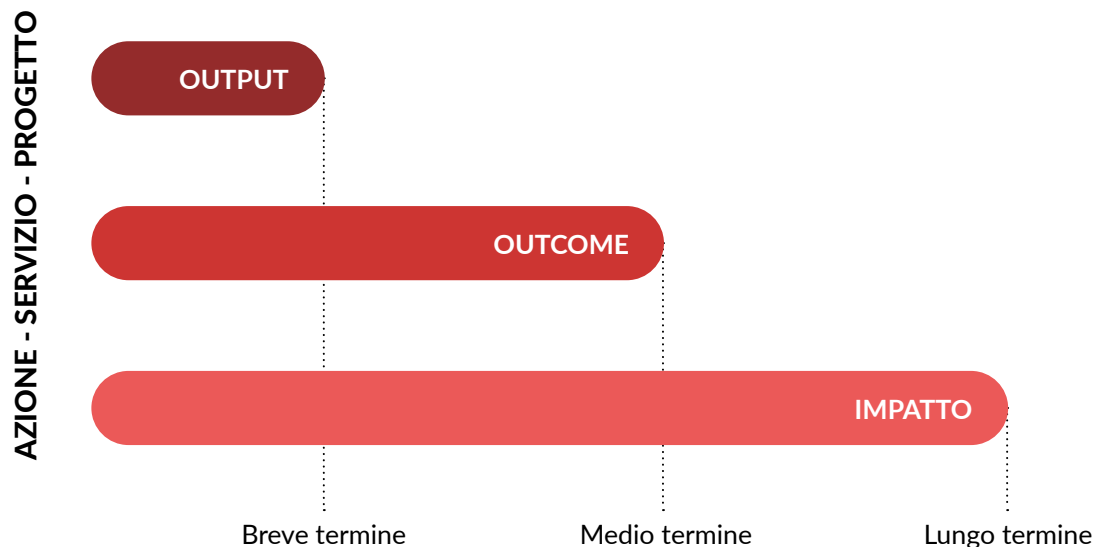


**Studio Romboli Srl**  
**Società Benefit**  
[www.romboliassociati.com](http://www.romboliassociati.com)

# 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 Sociali

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. 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 otto cooperative sociali al cui interno vengono inserite persone fragili.



## Camelot Società Cooperativa Sociale

- Anno di costituzione: 1993
- Sede legale e operativa: Reggio Emilia
- Tipologia: A+B
- Comuni di operatività (2023): Reggio Emilia, Padova, Reggiolo, Rolo, Rio Saliceto, S.Martino in Rio, Bibbiano, Carpineti, Quattro Castella, Correggio, Modena, Rubiera, Scandiano, Carpi e Parma



### **Il Bettolino Società Cooperativa Sociale**

- Anno di costituzione: 1989
- Sede legale e operativa: Reggiolo (RE)
- Tipologia: A+B
- Comuni di operatività (2023): Reggiolo, Fabbrico, Novellara, Brescello, Boretto, Rio Saliceto, Campagnola, Reggio Emilia



### **Il Ginepro Società Cooperativa Sociale**

- Anno di costituzione: 1997
- Sede legale e operativa: Castelnovo ne' Monti (RE)
- Tipologia: A+B
- Comuni di operatività (2023): Castelnovo ne' Monti, Carpineti, Baiso, Casina, Ciano d'Enza, Neviano degli Arduini, Traversetolo, San Polo, Ventasso, Quattro Castella, Vezzano, Fivizzano, Monchio delle Corti



### **Lo Stradello Società Cooperativa Sociale**

- Anno di costituzione: 1984
- Sede legale: Scandiano (RE)
- Sedi operative: Scandiano (RE), Puianello (RE), Reggio Emilia e provincia
- Tipologia: A+B
- Comuni di operatività (2023): Albinea, Casalgrande, Correggio, Montecchio, Quattro Castella, Reggio Emilia, San Martino in Rio, Scandiano



### **Emc2 Onlus Società Cooperativa Sociale**

- Anno di costituzione: 2003
- Sede legale: Parma
- Sedi operative: Fontanellato (PR), Collecchio (PR)
- Tipologia: A+B
- Comuni di operatività (2023): Parma, Fidenza, Medesano, Busseto, Fontanellato, Sala Baganza, Salsomaggiore, Zibello, Bardi, Montechiarugolo, Traversetolo, San Secondo



### **Re.Search Società Cooperativa Sociale**

- Anno di costituzione: 2006
- Sede legale: Gattatico (RE)
- Tipologia: A+B
- Comuni di operatività (2023): Gattatico (RE)



### **Rigenera Società Cooperativa Sociale**

- Anno di costituzione: 2018
- Sede legale: Reggio Emilia
- Tipologia: A+B
- Comuni di operatività (2023): Reggio Emilia



### **L'Ovile Società Cooperativa Sociale**

- Anno di costituzione: 1993
- Sede legale e sede operativa: Reggio Emilia
- Tipologia: A+B
- Comuni di operatività (2023): Reggio Emilia, Correggio, Casina, Villa Minozzo, Ventasso, Rubiera, Toano, Fabbrico, Rolo, San Martino in Rio, Casalgrande, Campagnola, Luzzara, Novellara, Cavriago, Campegine, Mantova, Scandiano, Gattatico

# Ambiti di attività di inserimento lavorativo

I colori indicano il numero di Cooperative che lavorano su quell'ambito, da un minimo di 1 Cooperativa ad un massimo di 6.



Igiene Ambientale



Manutenzione  
del verde



Pulizie civili  
e industriali



Servizio  
spazzamento



Assemblaggi



Gestione attività  
commerciale



Laboratorio socio-  
occupazionale



Ristorazione



Autisti per  
convegni/trasporto  
merci



Logistica



Spalatura  
neve



Trasporti



**Confezionamento  
di pacchi natalizi**



**Ristorazione  
scolastica**



**Servizi di educazione  
ambientale e  
promozione turistica**



**Servizi  
di lavanderia**



**Trasporto  
disabili**



**Acer/Carcere**



**Acer/Servizi**



**Coltivazione e  
vendita di fiori ed  
erbe aromatiche**



**Coltivazione  
prodotti orticoli**



**Cura vigneti**



**Falegnameria**



**Gestione  
parcheggi**



**Portierato**



**Gestione attività  
nei circoli sociali  
co-gestiti**



**Servizio  
bibliotecario**



**Servizio di raccolta  
abiti usati**

## Base sociale



2021

**1.222**

2022

**1.231**

2023

**1.219**

## Dipendenti



2021

**1.361**

di cui 40% donne

2022

**1.415**

di cui 40% donne

2023

**1.463**

di cui 44% donne

## Fatturato



2021

**€ 44.295.778**

di cui 75% da ramo B

2022

**€ 47.880.111**

di cui 64% da ramo B

2023

**€ 50.116.691**

di cui 60% da ramo B

# 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, sono state individuate le seguenti **dimensioni di valore**:

## **PARTECIPAZIONE e APPARTENENZA**

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

## **INCLUSIONE, SOSTEGNO e RIGENERAZIONE DELLE RELAZIONI**

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

## **TERRITORIALITÀ**

attraverso il radicamento della  
Cooperativa in un territorio che genera  
un valore legato al suo ruolo di attivatore  
di relazioni stabili con i referenti  
dei servizi e, più in generale, con la  
cittadinanza.

## **CRESCITA**

professionale e personale delle  
persone inserite in Cooperativa,  
ma anche delle altre risorse umane  
occupate

## **SENSIBILIZZAZIONE**

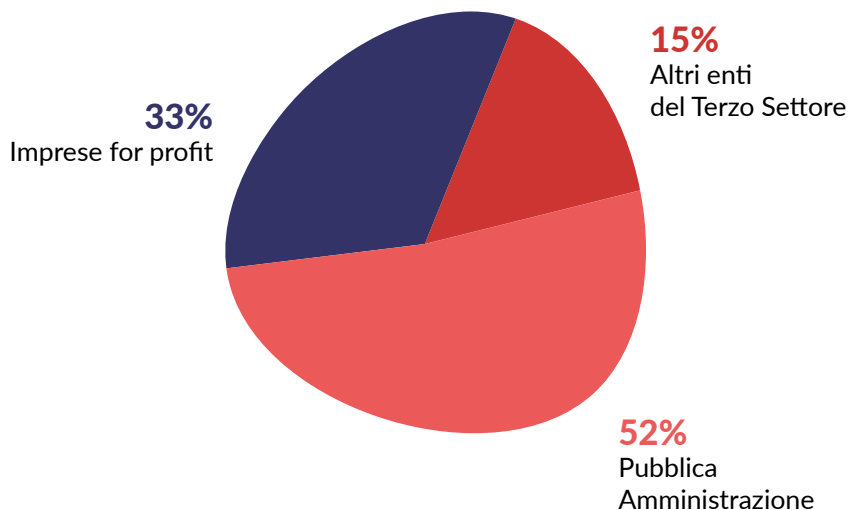
attraverso la promozione di un  
cambiamento culturale rispetto al  
tema dell'inserimento lavorativo sia  
a livello di cittadinanza che tra le  
risorse umane delle imprese e delle  
Pubbliche Amministrazioni con cui si  
hanno rapporti contrattuali

## 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.

Nel 2023, le 8 cooperative hanno intrattenuto rapporti con:



**Livello 1** - Informazione

**Livello 2** - Consultazione

**Livello 3** - Collaborazione in fase di ideazione/coinvolgimento nella realizzazione/gestione condivisa delle attività/servizi/progetti

ASP  
Centro di Salute Mentale (CSM)  
Comuni  
Consorzi di appartenenza

Inserimenti S.A.B.A.R.  
IREN  
Nuclei territoriali  
Servizio Handicap Adulto

Aziende for profit  
ASL  
Centro per l'impiego/Collocamento mirato

Cittadini  
Famiglie

Altre aziende (fornitori)  
Altri negozianti  
Servizi sociali

# 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.

INPUT

ATTIVITÀ

OUTPUT

OUTCOME

IMPATTO

INPUT

ATTIVITÀ

OUTPUT

OUTCOME

IMPATTO

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 2023 sono state complessivamente **235** le **persone** delle Cooperative coinvolte, suddivise come segue:



**10** responsabili degli inserimenti  
lavorativi/responsabili del personale

**11** responsabili dei tirocini e della  
formazione

**33** coordinatori referenti delle attività

**9** addetti ufficio personale

**32** lavoratori guida (*tutor*)

**13** responsabili di comparto

**6** responsabili/coordinatori d'area

**4** responsabili area sociale

**3** responsabili tirocini/lavori di pubblica  
utilità (LPU)

**21** risorse umane dell'area  
amministrativa

**7** risorse umane dell'ufficio acquisti

**5** risorse umane dell'ufficio soci

**12** direttori/responsabili di produzione

**24** consulenti esterni  
(*es. medico del lavoro, RSPP, ...*)

**8** operatori dell'inserimento lavorativo  
(OIS)

**37** membri del Consiglio di  
Amministrazione

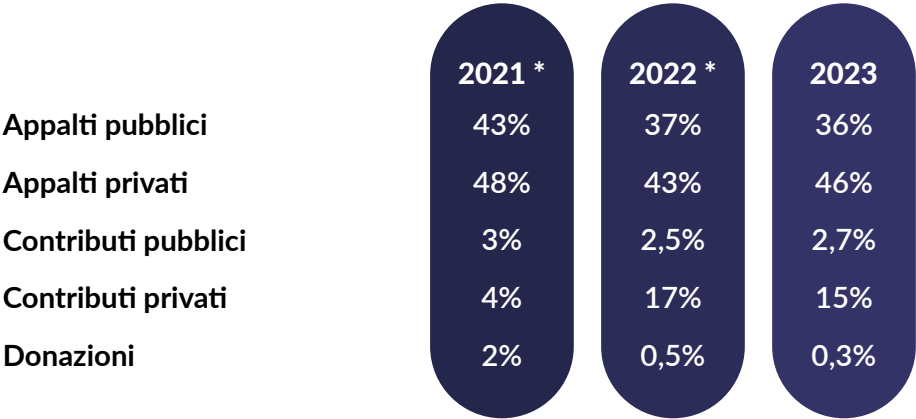
*Numero di risorse umane delle cooperative coinvolte negli inserimenti lavorativi*



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**



(\*) dati disponibili per 7 cooperative su 8

5x1000

Importo totale

N. di preferenze

2021

€ 22.391

718

2022

€ 19.799

688

2023

€ 19.313

662



INPUT

**ATTIVITÀ**

OUTPUT

OUTCOME

IMPATTO

La realizzazione di percorsi di inserimento lavorativo o di tirocinio formativo di persone fragili 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
- Individuazione del servizio di appartenenza e raccordo con i servizi invianti/familiari
- 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 FRAGILE**

### **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

|                                                                                               | 2021       | 2022      | 2023       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|------------|
| <b>Contatti con i servizi invianti/familiari in fase di pre-avvio del percorso</b>            | 1.333 (*)  | 1.462 (*) | 1.526 (**) |
| <b>Colloqui con i lavoratori</b>                                                              | 1.279 (**) | 1.380     | 1.483      |
| <b>Percorsi socio-lavoratore attivati</b>                                                     | 22 (*)     | 27 (*)    | 47 (**)    |
| <b>Colloqui con i familiari</b>                                                               | 364 (*)    | 391 (**)  | 413 (**)   |
| <b>Percorsi formativi attivati</b>                                                            | 451 (**)   | 477       | 359        |
| <b>Eventi realizzati</b>                                                                      | 24 (**)    | 62        | 43         |
| <b>Persone inserite che beneficiano di servizi di welfare aziendale</b>                       | 278 (*)    | 300 (*)   | 446        |
| <b>Contatti/raccordo con i servizi pubblici per gestione casi problematici (<i>stima</i>)</b> | 106 (*)    | 126 (**)  | 146 (**)   |

(\*) dato disponibile per 6 cooperative su 8

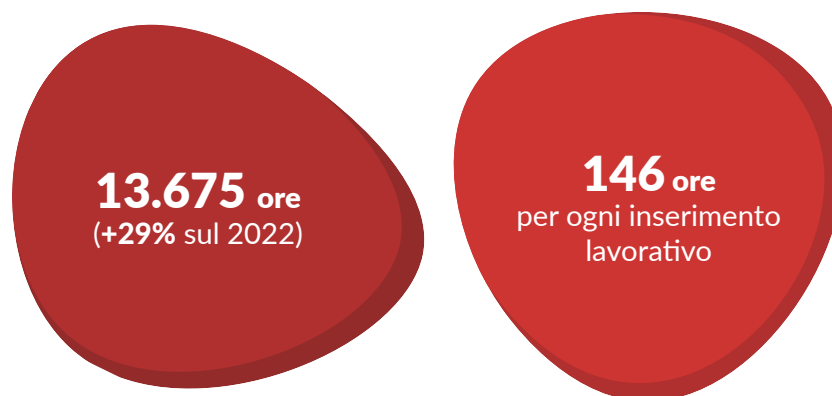
(\*\*) dato disponibile per 7 cooperative su 8



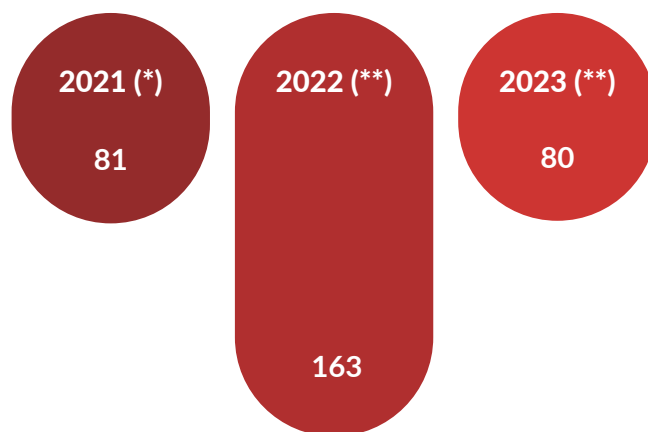
Tutte le attività volte alla realizzazione di inserimenti lavorativi producono degli effetti diretti derivanti dalla loro implementazione che sono osservabili in un arco temporale di breve periodo (che corrisponde indicativamente ad un anno).

|                                                                                             | 2021                                                              | 2022                                                              | 2023                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <b>Beneficiari</b>                                                                          | <b>458</b><br>(di cui 78% disabili fisici, sensoriali o psichici) | <b>519</b><br>(di cui 76% disabili fisici, sensoriali o psichici) | <b>503</b><br>(di cui 79% disabili fisici, sensoriali o psichici) |
| <i>di cui tirocini</i>                                                                      | <b>323</b>                                                        | <b>262</b>                                                        | <b>237</b>                                                        |
| <b>% di lavoratori fragili inseriti</b>                                                     | <b>50%</b>                                                        | <b>53,5%</b>                                                      | <b>51%</b>                                                        |
| <b>Tirocini osservativi che non hanno dato seguito a percorsi di inserimento lavorativo</b> | <b>56</b>                                                         | <b>50</b>                                                         | <b>99</b>                                                         |
| <b>Persone accolte nei servizi A della Cooperativa che lavorano nei servizi B</b>           | <b>28</b>                                                         | <b>28</b>                                                         | <b>36</b>                                                         |

**Monte ore dedicate dalle risorse umane delle Cooperative all'inserimento lavorativo (2023):**



**Risorse umane delle Cooperative dedicate all'inserimento lavorativo che hanno fatto formazione:**



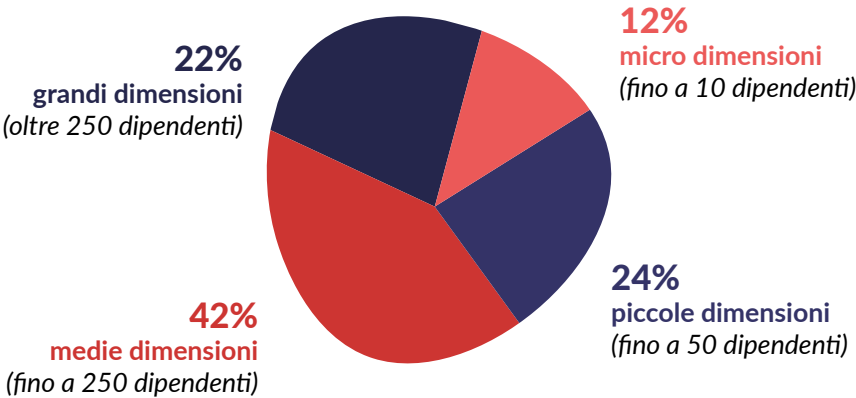
(\*) dato disponibile per 5 cooperative su 8

(\*\*) dato disponibile per 7 cooperative su 8

|                                                                                                   | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Relazioni instaurate con aziende (*)                                                              | 135  | 139  | 142  |
| di cui ex art. 22 (**)                                                                            | 47%  | 52%  | 54%  |
| n. di persone fragili inserite nell'impresa/coinvolute nell'attività realizzata per l'impresa (*) | 275  | 286  | 274  |
| di cui ex art. 22 (**)                                                                            | 53%  | 73%  | 78%  |

(\*) dato disponibile per 7 cooperative su 8  
(\*\*) dato disponibile per 6 cooperative su 8

Dimensioni delle imprese con cui si hanno rapporti:



**Ambiti di attività delle imprese con cui si hanno rapporti:**



INPUT

ATTIVITÀ

OUTPUT

OUTCOME

IMPATTO

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 delle Cooperative, nonché le imprese e le Pubbliche Amministrazioni (e relative risorse umane di entrambe le categorie) con cui sono in rapporto per le attività di inserimento lavorativo.



Con riferimento alla **persona fragile in qualità di lavoratore**:

- acquisizione di 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 fragile**:

- 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
- crescita della rilevanza di aspetti secondari (es. *prendere la patente di guida*)



Con riferimento alla **famiglia della persona fragile**:

- miglioramento del clima familiare derivante dal percorso di inserimento lavorativo
- allineamento/ridimensionamento delle aspettative rispetto alla persona fragile derivante dal percorso di inserimento lavorativo affrontato
- scoperta di competenze non conosciute in precedenza emerse grazie all'inserimento lavorativo
- riduzione del carico di cura rispetto alla persona inserita lavorativamente in Cooperativa
- riduzione del carico economico rispetto alla persona inserita lavorativamente in Cooperativa



Con riferimento alle **altre risorse umane della Cooperativa**:

- andamento in termini sviluppo del senso di appartenenza/corrispondenza rispetto alle dimensioni di valore delle Cooperative
- 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 fragili, ma anche rispetto al percorso di inserimento lavorativo



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
- aumento, da parte delle risorse umane aziendali, della conoscenza e conseguente consapevolezza dei percorsi di inserimento lavorativo e della cooperazione sociale di tipo B
- aumento del senso di responsabilità delle imprese rispetto al territorio



Con riferimento alle **Pubbliche Amministrazioni con cui sono in rapporto per gli inserimenti lavorativi:**

- aumento, da parte delle risorse umane della P.A., della conoscenza e conseguente consapevolezza dei percorsi di inserimento lavorativo e della cooperazione sociale di tipo B
- grado di soddisfazione delle risorse umane della P.A. legata alla capacità di risposta rispetto alle tematiche condivisa con le Cooperative

INPUT

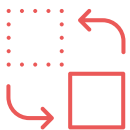
ATTIVITÀ

OUTPUT

OUTCOME

IMPATTO

L'inserimento lavorativo di persone fragili 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



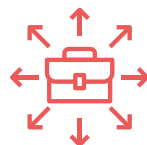
Un contributo alla riduzione dello "stigma" rispetto alle persone fragili



Un minor accesso ai servizi sociali da parte delle persone fragili 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



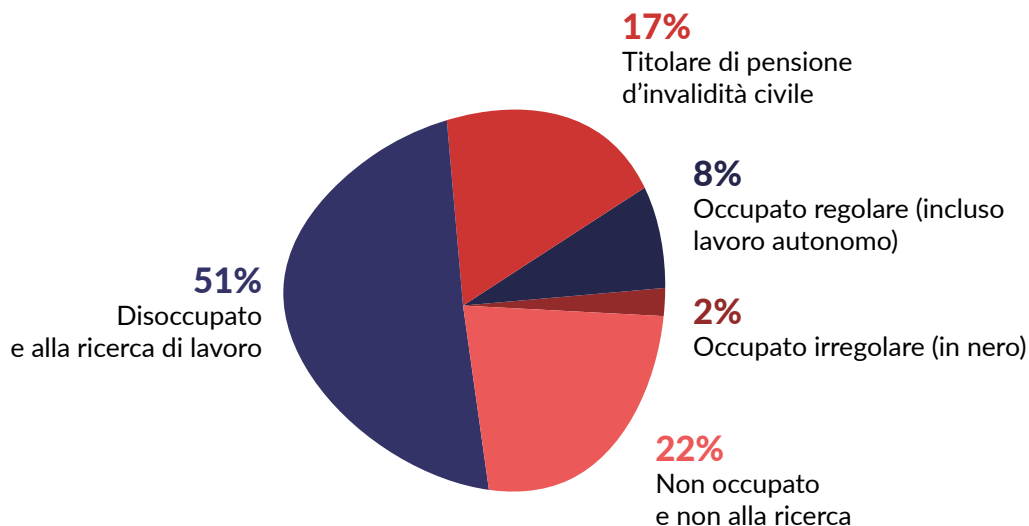
Una migliore redistribuzione sui territori delle opportunità e conseguente riduzione delle disuguaglianze territoriali

# La misurazione del cambiamento generato

## Sui lavoratori fragili

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 fragile, 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 (\*)*



(\*) dato riferito a 6 cooperative su 8

## Soddisfazione relativamente agli aspetti della vita lavorativa ed extra-lavorativa (\*\*)



(\*\*) dato riferito a 7 cooperative su 8

## Utilità dell'inserimento lavorativo



## Aspirazioni e intenzioni future

Volgendo lo sguardo al futuro, le persone fragili inserite nei percorsi lavorativi nelle Cooperative, grazie al proprio vissuto all'interno di queste imprese, vorrebbero dal punto di vista della propria vita privata sviluppare soprattutto le proprie **relazioni familiari e amicali**, attraverso esperienze culturali, sportive e musicali, ma anche **coltivare** le proprie **passioni e hobby** (suonare con la band, guardare le partite di calcio, fare viaggi, leggere libri, fare bricolage, meccanica) e prestare il proprio tempo ad attività di **volontariato**, continuando a **partecipare alla vita delle comunità** in cui sono inseriti. Vorrebbero, inoltre, vivere con **più serenità** e affrontare la vita **giorno per giorno**, nonché avere **più impegni** per riempire **il proprio tempo libero** e nel futuro **sviluppare progetti di vita** che comprendono anche l'**autonomia abitativa**.

Per ciò che riguarda, invece, il punto di vista professionale, per i lavoratori inseriti il desiderio più auspicato è quello di **stabilità e continuità lavorativa**, ovvero continuare a lavorare in Cooperativa, con la **passione**, l'**autorevolezza**, l'**impegno** e la **soddisfazione** di sempre, quando possibile anche **accrescendo** le proprie **competenze** sul lavoro e magari vedendo anche **incrementate** le proprie **responsabilità** e incrementando l'impegno orario richiesto per soddisfare anche le proprie **esigenze retributive** e dare forma ai propri progetti di vita. Allo stesso tempo, dall'altra parte, c'è anche chi si augura di avere l'**occasione di provare a mettersi alla prova in posti diversi** che rispondano alle proprie aspirazioni e ai percorsi di studio fatti, per mettersi alla prova e "*ingrandire la mia prospettiva*".



“Prima di entrare in Cooperativa mi sentivo **un po' inadeguato dopo l'ultima esperienza lavorativa**; da quando lavoro in Cooperativa mi sento **bene**.

**I rapporti** con le persone nella mia vita prima di entrare in Cooperativa li vivevo **diversamente**; ora che lavoro in Cooperativa li vivo **meglio**.

Prima di entrare in Cooperativa vivevo il **disagio della mancanza di lavoro**; da quando lavoro in Cooperativa mi sento **molto bene**, perché ho uno **scopo lavorativo**.

**I rapporti** con le persone nella mia vita prima di entrare in Cooperativa erano **buoni**; ora che lavoro in Cooperativa mi considero una **persona socievole** anche coi **colleghi di lavoro**.

Prima di entrare in Cooperativa avevo la **speranza di riprendere la vita in mano lavorando**; da quando lavoro in Cooperativa mi sento **vivo e ho tanta voglia di continuare a lavorare**.

**I rapporti** con le persone nella mia vita prima di entrare in Cooperativa erano **tranquilli e basati sul rispetto**; ora che lavoro in Cooperativa anche i rapporti con queste persone sono sicuramente **migliorati**.

Prima di entrare in Cooperativa **mi chiedevo “cosa avrei fatto da grande”**; da quando lavoro in Cooperativa ho smesso di chiedermi “cosa farò da grande”.

**I rapporti** con le persone nella mia vita prima di entrare in Cooperativa erano basati su molta empatia, soprattutto con le persone interessanti che arricchivano il mio bagaglio culturale; ora che lavoro in Cooperativa continua ad **alimentare con empatia e curiosità gli stessi rapporti**.

Prima di entrare in Cooperativa, mi sentivo **pronto per il lavoro**; da quando lavoro in Cooperativa mi sento **bene, perché ho un progetto, un introito economico, sono sereno**.

**I rapporti** con le persone nella mia vita prima di entrare in Cooperativa li vivevo con **discrezione: pochi amici, poche relazioni, ma quelle presenti intense**; ora che lavoro in Cooperativa **mi relazionano con più persone** mantenendo un profilo e un approccio professionale.”

“Prima di entrare in Cooperativa mi sentivo **svantaggiata, sfortunata** rispetto ai miei amici/conoscenti che hanno svolto vari lavori; da quando lavoro in Cooperativa mi sento **bene**, mi piace stare a **contatto con le persone**, ho imparato a **svolgere nuove cose**, mi piace **aiutare gli altri**.

I **rapporti** con le persone nella mia vita si limitavano a **uscite con gli amici per svagarmi** e portare in giro il mio CV. Qualche volta facevo **volontariato** in un’associazione; ora mi sento **più serena con gli altri** e sono **più aperta con le persone**.”

“Prima di entrare in Cooperativa mi sentivo di **dover cambiare lavoro, fare delle esperienze nuove**; da quando lavoro in Cooperativa **mi sono riscoperta**, facendo emergere dei **lati di me che avevo lasciato da parte**.

I **rapporti** con le persone nella mia vita mi rendevano un po’ **pensierosa**; ora mi sono **aperta di più**.

Prima di entrare in Cooperativa mi sentivo **un po’ messa da parte**, perché non riuscivo a trovare un lavoro fisso; da quando lavoro in Cooperativa **mi sento molto bene**.

I **rapporti** con le persone nella mia vita li vivevo **bene**; ora la mia vita è **molto bella**.

Prima di entrare in Cooperativa mi sentivo **insoddisfatto, rabbioso, inconsistente**; da quando lavoro in Cooperativa **mi sento molto meglio**, anche se posso ancora migliorare.

I **rapporti** con le persone nella mia vita prima di entrare in Cooperativa cercavo di **evitarli il più possibile**; ora che lavoro in Cooperativa ho **buoni rapporti in famiglia**, ma posso migliorare rispetto alle amicizie.

Prima di entrare in Cooperativa ero seguito da figure professionali che mi hanno **aiutato e spronato**; da quando lavoro in Cooperativa **mi sento bene**. **Non avevo amici** prima di entrare in Cooperativa; ora che lavoro in Cooperativa ho intorno a me **più persone con cui poter anche uscire**.

Prima di entrare in Cooperativa mi sentivo **depressa** e presa dall’**ansia**; da quando lavoro in Cooperativa **mi sento bene**.

Prima di entrare in Cooperativa anche i **rapporti** con le persone mi generavano **ansia**;



*ora che lavoro in Cooperativa riesco a **gestire meglio** anche questo aspetto.*

*Prima di entrare in Cooperativa la mia vita **non andava affatto bene**; da quando lavoro in Cooperativa **mi sento abbastanza bene**, anche se spero di essere maggiormente stabilizzato sul lavoro.*

*I **rapporti** con gli amici prima di entrare in Cooperativa erano **buoni**, mentre **con tutti gli altri no**; questo è un aspetto su cui ancora oggi devo migliorare.*

*Prima di entrare in Cooperativa mi sentivo **felice** e avevo rapporti con le persone nella mia vita; ora che lavoro in Cooperativa **mi sento benissimo** e voglio **continuare qui**, perché **ci tengo moltissimo e per me è importantissimo**. Ora lavoro in Cooperativa anche i **rapporti con le persone nella mia vita** sono diventati **ottimi**.*

*Prima di entrare in Cooperativa mi sentivo **perso, confuso e non stavo bene**; ora che lavoro in Cooperativa **mi sento bene** e sono **soddisfatto del lavoro**.*

*I **rapporti** con le persone nella mia vita prima andavano **male**, mi sentivo **non accettato** e stavo **sempre per conto mio, non uscivo** e avevo sempre **problemi a casa**; ora che lavoro in Cooperativa **mi sento più accettato dalle persone**.*

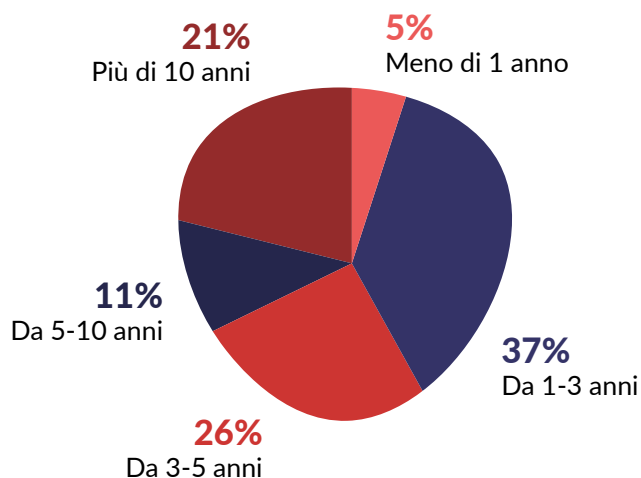
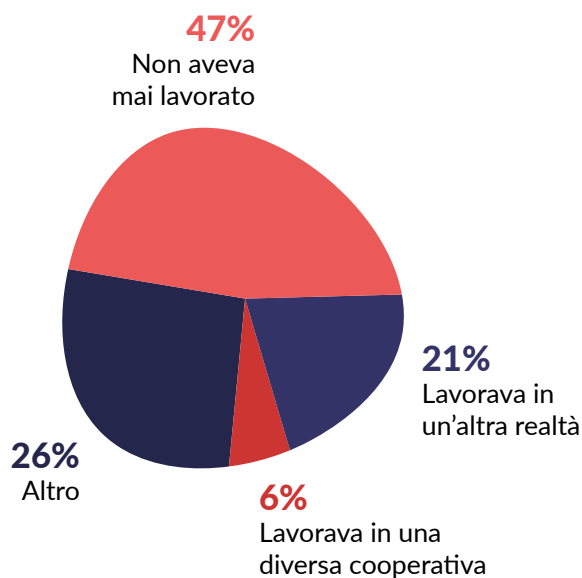
*Prima di entrare in Cooperativa ero **annoiata e speravo di iniziare a lavorare**; ora che lavoro in Cooperativa **mi sento molto bene**.*

*I **rapporti** con le persone nella mia vita prima erano **confusionali e litigiosi**; ora che lavoro in Cooperativa i miei rapporti con le **persone** sono cambiati, sia dentro che fuori il lavoro."*

## Sulle famiglie delle persone fragili

I nuclei familiari dei lavoratori inseriti nelle Cooperative sono, insieme ai protagonisti dei percorsi di inserimento lavorativo, beneficiari diretti dei cambiamenti frutto delle stesse opportunità lavorative, sotto diversi punti di vista.

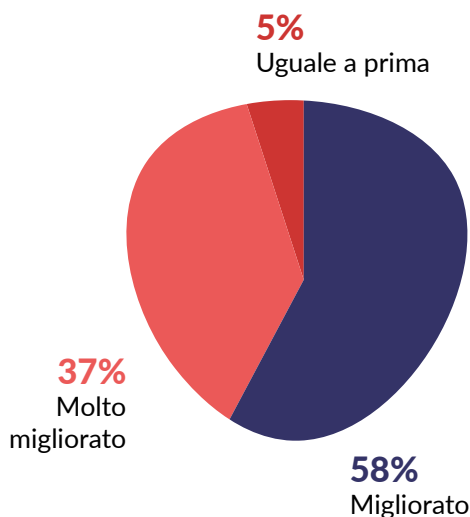
**Oltre 3 nuclei familiari su 5** coinvolti nel percorso di valutazione di impatto sono in relazione con le Cooperative, attraverso gli inserimenti lavorativi dei propri cari, da un minimo di 1 anno a un massimo di 5:



Prima di entrare nei percorsi di inserimento lavorativo offerti dalle Cooperative, **quasi la metà** di queste persone **non aveva mai lavorato**.

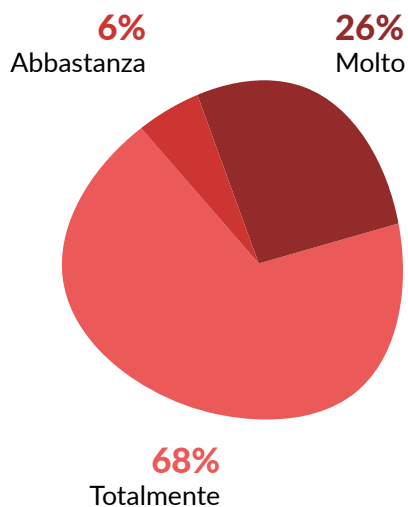
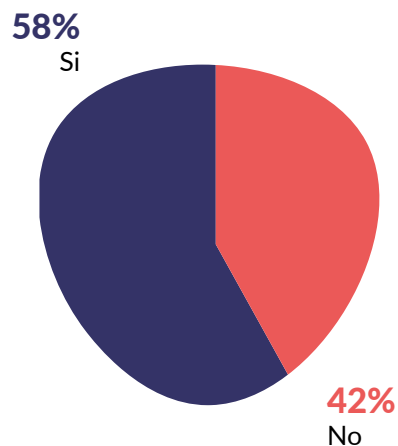
Da quando il proprio familiare lavora in Cooperativa, il **clima all'interno della famiglia** è decisamente **migliorato**, grazie al fatto che attraverso l'inserimento lavorativo la persona fragile è più serena e felice, sensibilmente più positiva e soddisfatta, tranquilla, meno agitata; ha acquisito una maggiore autonomia e si apre di più, raccontando anche il vissuto quotidiano alla propria famiglia, oltre ad avere notevolmente migliorato le relazioni affettive con i compagni di lavoro, dimostrando più fiducia in sé e autostima. Allo stesso tempo, anche l'interesse verso il contesto in cui la persona è inserita aumenta, sviluppando maggiori interessi sociali e partecipa alle attività della comunità di riferimento, ma anche alla gestione familiare.

Infine, anche la dimensione lavorativa viene letta dai familiari come ambito in cui è possibile osservare ricadute positive: le persone inserite lavorativamente sviluppano nel tempo un approccio al lavoro adeguato alle proprie caratteristiche e, quindi, sono più motivate ad affrontare la dimensione lavorativa, dimostrando una maggiore responsabilità e consapevolezza rispetto a ciò che le circonda.



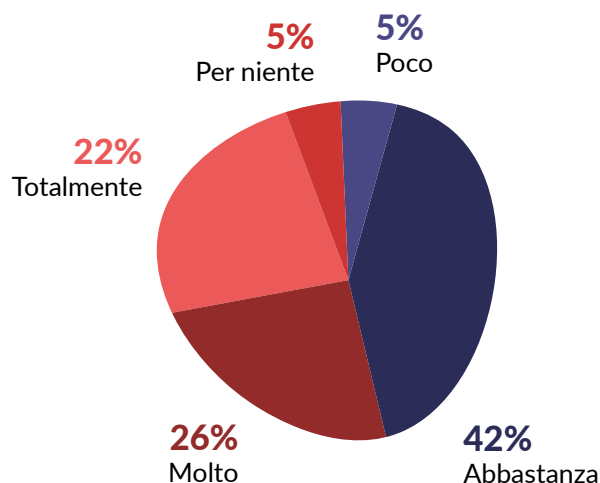


**3 familiari su 5** dichiarano di dedicare il proprio tempo per fare cose che precedentemente non faceva quando il proprio familiare è al lavoro in Cooperativa, ad evidenziare il contributo dell'inserimento lavorativo anche rispetto ad un aumento di disponibilità di **tempo da dedicare ad attività personali da parte dei membri dei nuclei familiari.**



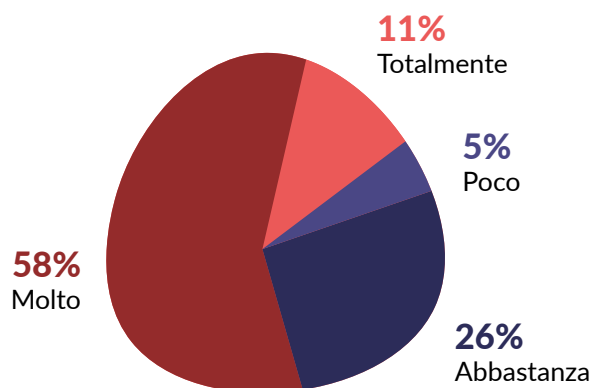
**Più di 3 familiari su 5** si dichiarano molto o del tutto **tranquilli** quando il proprio familiare è impegnato al lavoro in Cooperativa, a dimostrazione il rapporto fiduciario esistente tra queste realtà e i nuclei familiari e del riconoscimento da parte di questi ultimi dell'importante ruolo che le Cooperative svolgono, non solo dal punto di vista occupazionale, per il proprio familiare.

Seppur consapevoli che il tema della **remunerazione** sia un elemento critico all'interno del mondo della cooperazione sociale, come rilevato anche dalle risorse umane delle Cooperative, le famiglie ritengono che grazie ai percorsi di inserimento lavorativo il grado di **autonomia economica** del proprio familiare sia sostanzialmente aumentata, in buona parte dei casi anche in misura importante.



**Oltre 3 famiglie su 5** ritengono che le persone fragili inserite lavorativamente nelle Cooperative hanno sviluppato, con diversi gradi di intensità, **nuove capacità e competenze** da quando sono in Cooperativa. Si tratta, in particolar modo, di capacità legate all'attitudine all'ascolto e alla gestione e all'organizzazione in autonomia del proprio tempo e dei propri compiti, sia in casa che sul luogo di lavoro; maggiore disponibilità a fare cose nuove, a mettersi in gioco e a partecipare ai fatti della quotidianità.

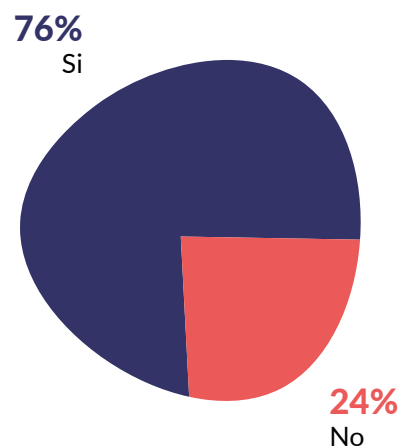
Al contempo, anche le capacità relazionali (maggiore apertura nei rapporti, maggiore capacità di interazione con gli altri e sicurezza di sé) e le competenze legate alle mansioni lavorative svolte (ad esempio, conteggio del denaro e meccanismi riguardo ai pagamenti, linguaggio di settore acquisito, competenze informatiche e capacità pratico-manuali) sono accresciute grazie ai percorsi di inserimento lavorativo.



**Prima** che i propri familiari avviassero il percorso di inserimento lavorativo nelle Cooperative, i membri del nucleo familiare si sentivano molto spesso scontenti (sentimento frutto anche delle pregresse esperienze di tirocinio o di occupazione saltuaria) e, quando nutrivano delle **aspettative**, queste erano prevalentemente legate alla speranza che il familiare trovasse un'occupazione in cui si trovasse bene e molti erano timorosi e dubbiosi rispetto all'avvio del percorso di inserimento lavorativo.

Oggi, invece, in termini di **aspettativa futura**, la maggior parte degli stessi si augura di vedere confermata la permanenza del proprio familiare all'interno della Cooperativa: la speranza è quella di una continuità dei percorsi e di un proseguimento in questo senso. Inoltre, una parte degli stessi familiari vorrebbe vedere un incremento costante di competenze e autonomie che permettano al familiare di essere inserito eventualmente anche in altre realtà tramite la Cooperativa stessa.

Infine, parte delle famiglie dei lavoratori fragili - consapevoli della complessità e delle molteplicità di competenze/capacità che devono essere messe in campo affinché i percorsi di inserimento lavorativo possano essere efficaci ad aumentare la qualità della vita delle persone con fragilità - auspicano che le Cooperative possano **occuparsi anche di altri aspetti riguardanti la vita del proprio familiare** oltre a quelli connessi all'inserimento lavorativo, come ad esempio la gestione del tempo libero (uscite, gite e attività di volontariato) e il loro coinvolgimento in attività in grado di potenziare sempre più le loro capacità relazionali, nonché il supporto alla gestione finanziaria personale.

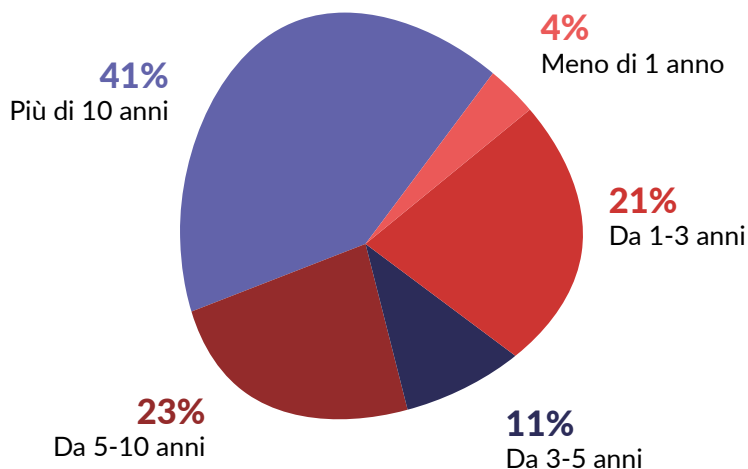


## Sulle altre risorse umane della Cooperativa

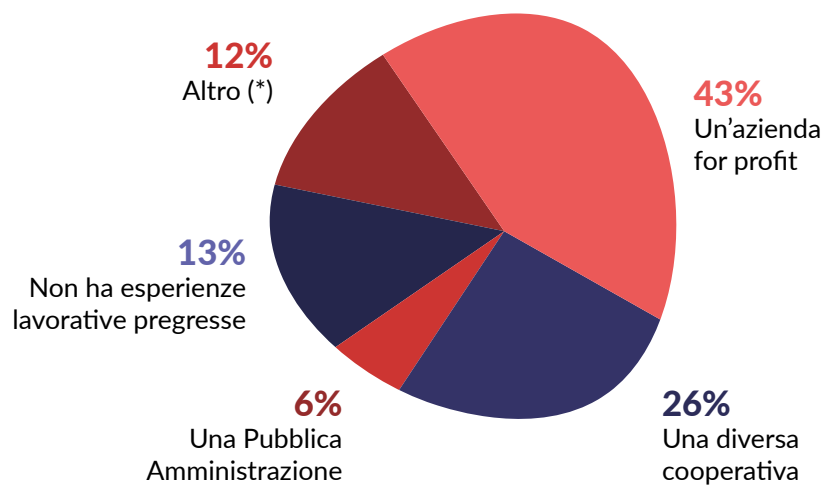
Le attività legate all'inserimento lavorativo di persone fragili nelle Cooperative non soltanto incidono sui beneficiari diretti di queste attività, ma agiscono un cambiamento anche rispetto alle altre risorse umane impegnate nelle Cooperative. Questa forma di impresa, infatti, tiene insieme nel suo *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:

- lavorano in Cooperativa da:

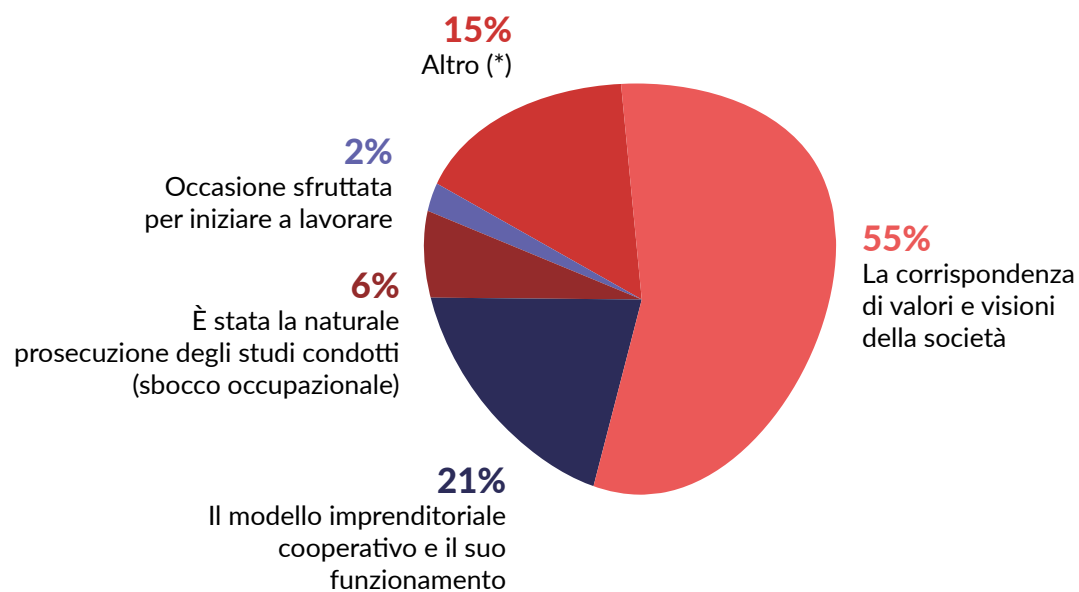


- prima di entrare in Cooperativa, lavoravano in:



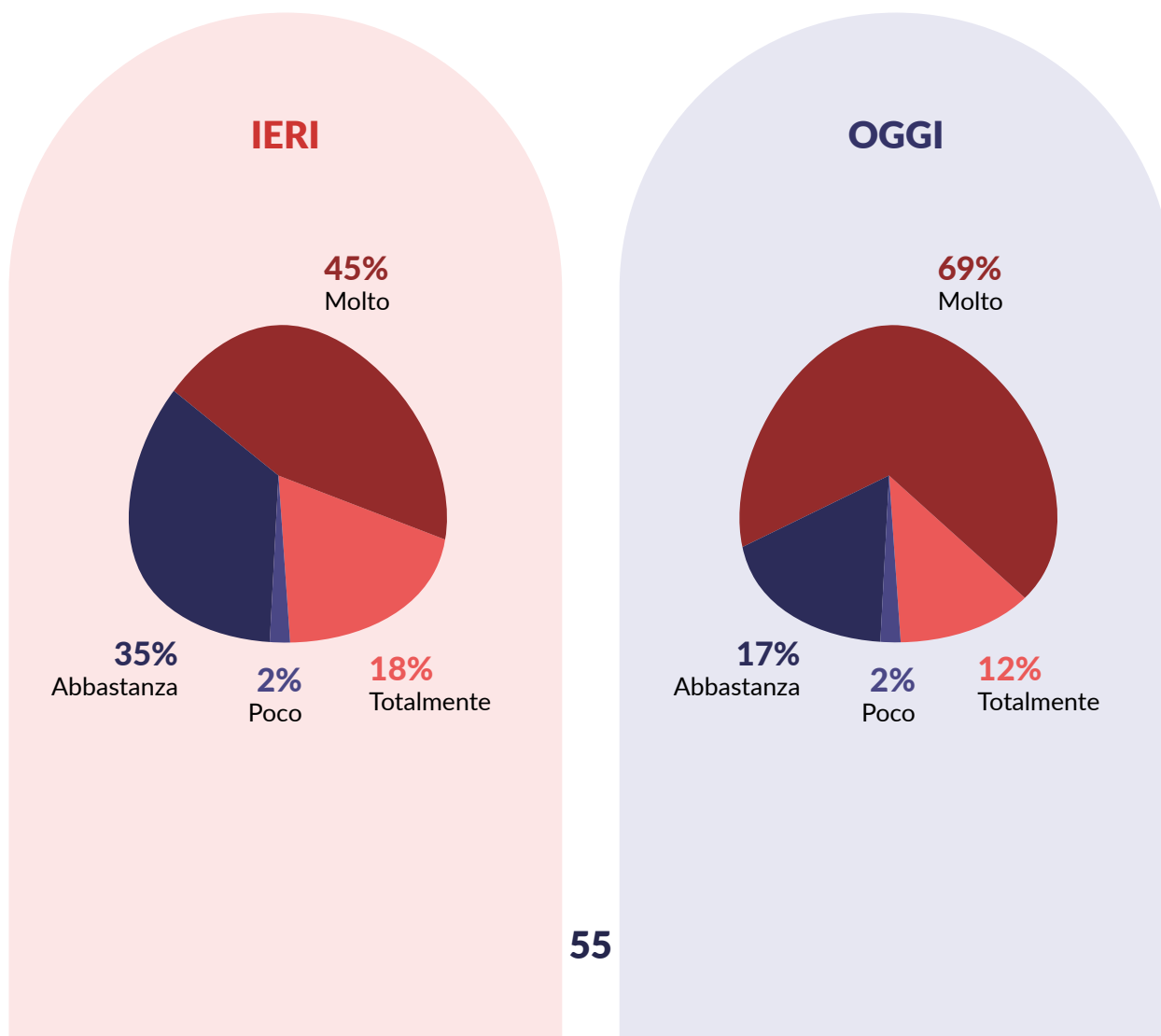
(\*) commercio, libero professionista

- motivazioni che hanno spinto verso il lavoro in Cooperativa:

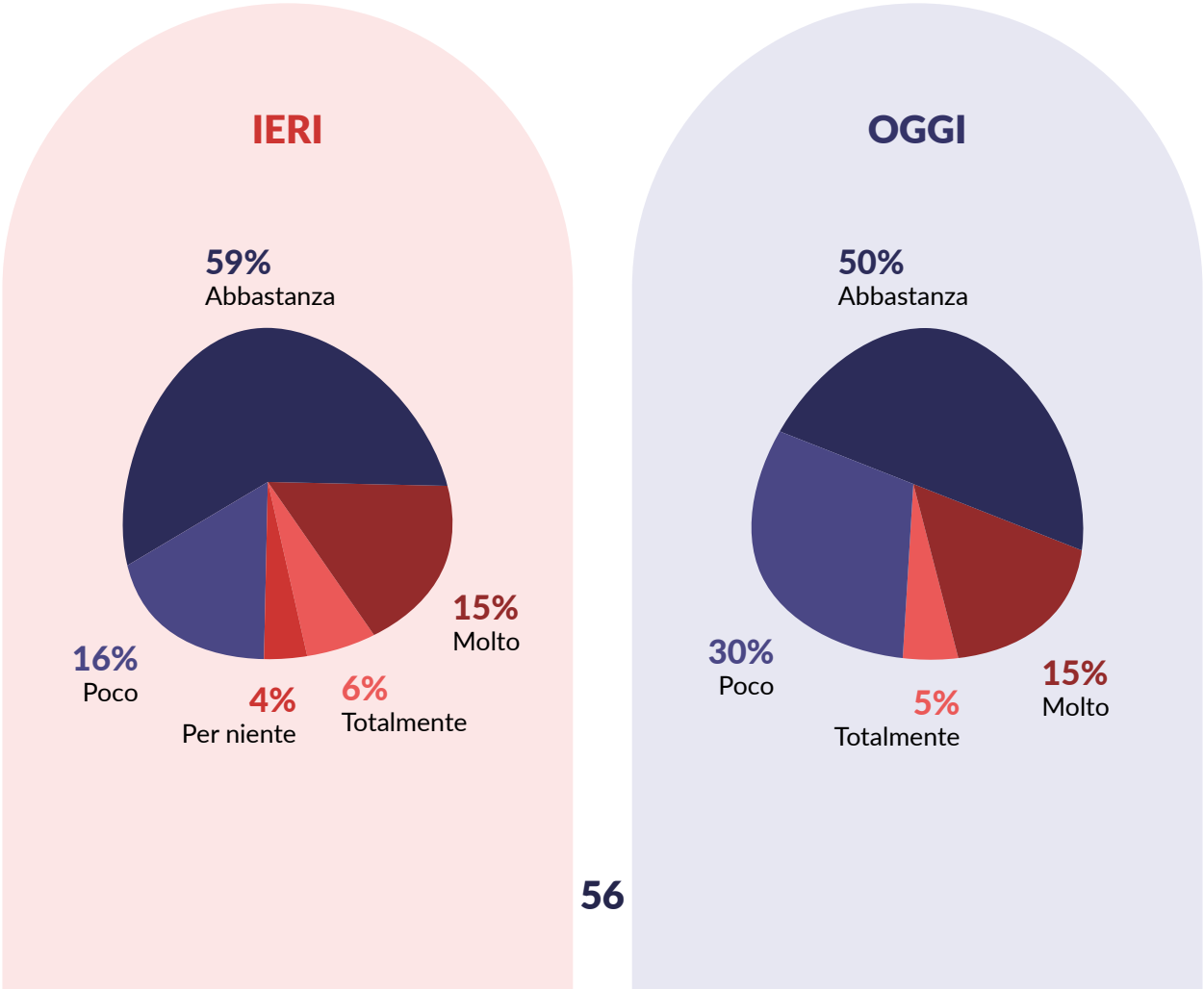


(\*) Necessità di un impiego, percorso personale

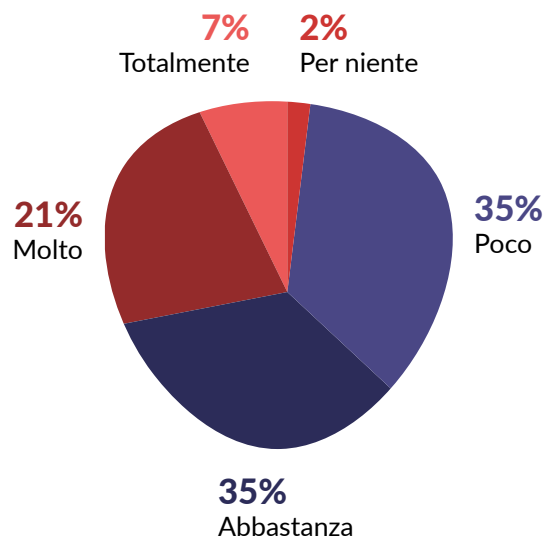
Le risorse umane delle Cooperative fanno evidenziare oggi un **andamento** positivo in termini di **senso di appartenenza e corrispondenza rispetto alle dimensioni di valore** in raffronto al loro ingresso nelle rispettive Cooperative, momento nel quale 3 persone su 5 dichiaravano di condividere totalmente o quasi i valori guida e la mission della Cooperativa, contro le **4 su 5** di oggi.



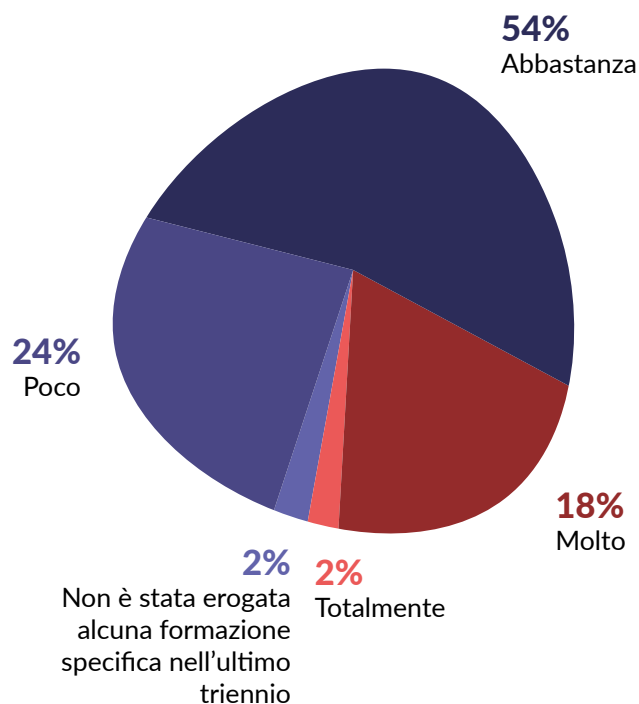
Un aspetto su cui le risorse umane hanno cambiato prospettiva “in negativo” oggi rispetto a quando sono entrate in Cooperativa è quello relativo all’**adeguatezza della propria remunerazione rispetto alla mansione ricoperta**. Nelle Cooperative analizzate, 4 persone su 5 all’ingresso in Cooperativa sosteneva che la retribuzione percepita fosse completamente o quasi del tutto adeguata, mentre oggi soltanto poco più di 2 su 3 lo ritiene, a fronte di un incremento del numero di persone (**quasi 1 su 3** contro l’1 su 5 del passato) che sostiene non adeguato 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 **2 risorse umane su 3** ritengono che le Cooperative di appartenenza mettano in campo attualmente adeguate azioni e attività, come momenti di ascolto, premi produzione, ecc., che contribuiscono ad alimentare il senso di appartenenza.

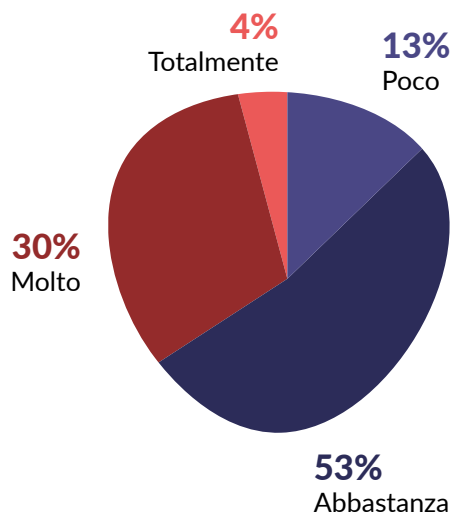
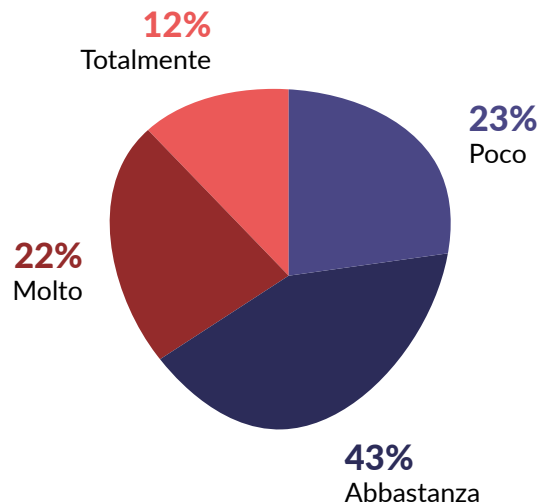


Un ulteriore elemento su cui le Cooperative insistono per perseguire questo obiettivo è quello della **formazione**, in particolare quella **specific**a sulle tematiche legate alla **cooperazione e all'inserimento lavorativo**. Quasi **3 lavoratori su 4** ritengono che nell'ultimo triennio questa sia stata almeno o più che adeguatamente erogata.



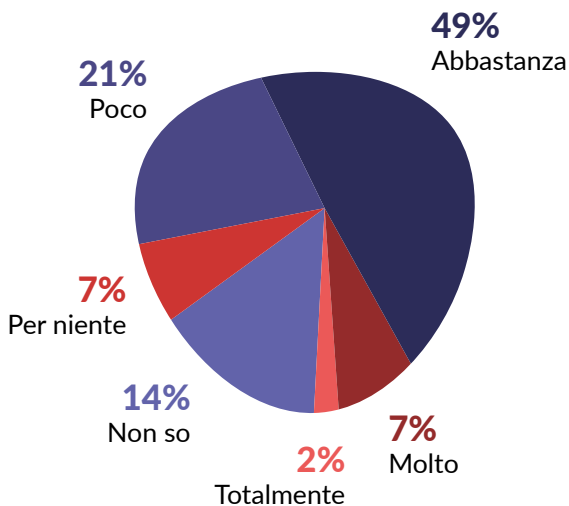
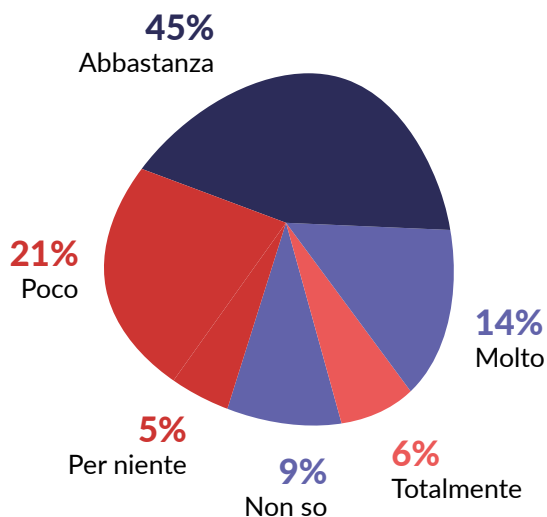
La dimensione relazionale interna alle Cooperative è un ulteriore aspetto che contribuisce a generare valore e, di conseguenza, attraverso cui si genera cambiamento rispetto alle risorse umane impegnate al loro interno, contribuendo a diffondere sia valori che informazioni relative all'operatività delle Cooperative.

A tal proposito, **oltre 3 risorse umane su 4** ritengono che le Cooperative di appartenenza offrano adeguate **occasioni di scambio e di confronto tra i lavoratori**.



**Quasi 9 risorse umane su 10**, infine, riconoscono almeno un sufficientemente adeguato grado di sviluppo degli **strumenti di comunicazione interna** all'organizzazione.

Un altro aspetto che caratterizza il lavoro delle risorse umane delle Cooperative rispetto agli inserimenti lavorativi è il **rapporto con la Pubblica Amministrazione** e le figure coinvolte nei percorsi di inserimento. Questo aspetto risulta essere solo **sufficientemente soddisfacente** per la **metà** delle risorse umane per quanto riguarda la **capacità di risposta** da parte della Pubblica Amministrazione con cui si è in rapporto **rispetto all'efficacia del dialogo ai fini dell'inserimento lavorativo**.



Lievemente migliore la percezione del **rispetto dei tempi necessari** al buon fine dell'inserimento lavorativo come tratto caratteristico del rapporto con la Pubblica Amministrazione e relative figure coinvolte negli inserimenti lavorativi.

**Il rapporto umano e professionale tra i lavoratori fragili inseriti lavorativamente nelle Cooperative 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 fragile che al resto del capitale umano.

La motivazione che spinge le persone a svolgere il proprio lavoro in Cooperativa nasce, talvolta, dalla percezione di un **ambiente di lavoro stimolante** e di una prospettiva di **crescita umana e professionale** che la Cooperativa rappresenta (a volte anche all'interno di un cambio di percorso lavorativo o della ricerca di una maggiore conciliazione vita privata-lavoro). Anche la possibilità di dare **continuità** da un punto di vista di esperienza **professionale** (per chi già lavorava), ma anche di **volontariato e tirocinio** nel settore del sociale o nella medesima Cooperativa e proseguire, di conseguenza, nella ricerca di risposte ai bisogni sociali del territorio è una forte motivazione delle risorse umane che lavorano nelle Cooperative osservate: proprio dalla conoscenza del mondo della disabilità e dell'inserimento lavorativo di persone fragili e dalla conseguente passione che questa ha generato, cambiando gli oriz-

zonti delle persone verso questo settore, per diverse persone ha comportato un'esigenza di sviluppo ulteriore in termini di conoscenza tecnica specifica e di miglioramento delle competenze per poter lavorare in questo settore.

A tutto questo si aggiunge, poi, la **condivisione dello scopo sociale** della Cooperativa e, più in generale il **senso di appartenenza agli ideali** di una realtà imprenditoriale che promuove attività finalizzate all'inserimento lavorativo e il sostegno a persone fragili, anche attraverso l'**adesione come socio** alla Cooperativa stessa.

*“Condivido da sempre i valori fondanti delle cooperative, qui in particolare; mi sono sentita accolta a pieno all'interno di un progetto attinente alla mia persona. Ho così provato a fare la mia parte.”*

Risorsa Umana,  
Cooperativa Sociale Re.Search

*“La Cooperativa è diventata per me una seconda famiglia, un posto dove vale di più il lato umano che quello lavorativo”*

**Arianna Giroladini**  
Educatrice, Cooperativa Sociale Rigenera

Il **rapporto con i lavoratori fragili inseriti** lavorativamente in Cooperativa, dal punto di vista delle risorse umane delle Cooperative, richiede una continua ricerca di **equilibrio** tra la dimensione professionale e quella privata. Queste relazioni, infatti, per far sì che diano i loro frutti rispetto all'impegno richiesto ai lavoratori fragili e siano stimolanti per loro, vanno gestite con **pazienza** e **professionalità**, anche attraverso la **collaborazione** con figure terze (es. psicologi) che hanno permesso di costruire un "perimetro" necessario a far comprendere ai lavoratori fragili la natura del rapporto con i propri colleghi e garantire a tutti il rispetto della propria dimensione lavorativa.

L'interazione tra lavoratori fragili e altre risorse della Cooperativa favorisce l'**adattamento** e la **flessibilità**, permettendo di modellare il lavoro secondo le caratteristiche dei singoli e offrendo loro una possibilità di (ri)scoprirsi utili e importanti. A partire dalla conoscenza e dalla conseguente valorizzazione degli aspetti personali dei lavoratori fragili, che vivono il lavoro come parte di un percorso di "rico-

struzione", il **rapporto** tra questi e le altre risorse umane diventa **generativo** e **arricchente**, migliorando la **fiducia reciproca** e incentivando l'**ascolto** e la **mediazione**. Inoltre, l'interazione stimola la Cooperativa stessa a rendere gli spazi più accessibili e a sostenere lo sviluppo dei progetti di vita dei lavoratori. Per i lavoratori fragili, il lavoro rappresenta un'opportunità di riscatto e indipendenza, nonostante le sfide legate sia alle disabilità psichiatriche, che richiedono competenze specifiche, sia alle difficoltà di inserimento nel contesto lavorativo.

*"L'interazione con i lavoratori fragili è motivo di **orgoglio personale, affetto e partecipazione emotiva** - e relativa frustrazione laddove si verificano difficoltà insormontabili. Il mio compito è che non si abbia più bisogno di me e il mio lavoro è, metaforicamente, **un pezzo di strada che si fa assieme.**"*

**Massimo Scaffardi,**  
Responsabile degli inserimenti lavorativi,  
Cooperativa Sociale Emc2



Gli **aspetti più soddisfacenti** che derivano dalla possibilità di essere parte di una cooperativa sociale di inserimento lavorativo messi in luce dalle risorse umane delle Cooperative sono, anzitutto, vedere **crescere** nel tempo l'**autonomia** che si sviluppa nelle persone fragili rispetto alle **mansioni** che vengono loro assegnate (coerentemente con le loro possibilità) e la loro capacità di risposta al tentativo di **educazione al lavoro** che viene messo in campo per e insieme a loro. Inoltre, un altro aspetto è legato alla loro **crescita da un punto di vista anche personale** derivante dalla crescente acquisizione di indipendenza e responsabilità che li porta a sentirsi nuovamente parte della società, anche grazie al supporto che viene offerto dalle persone che insieme a loro lavorano in Cooperativa. Quando la persona realizza che "può fare" e "riesce a fare" e, quindi, diventa **cosciente del fatto che è utile per se stesso e per la comunità** questo si ripercuote positivamente anche e soprattutto dal punto di vista emotivo, dell'autostima, delle relazioni e automaticamente va a rinforzare e consolidare l'obiettivo lavoro. Questo comporta anche che le persone inserite si sentano **realizzate attraverso il proprio lavoro**, soprattutto quando viene acquisita consapevolezza in termini di efficacia dello svolgimento del-

la mansione assegnata che porta spesso, di conseguenza, a una riduzione (fino alla totale scomparsa) del supporto da parte di figure terze.

Infine, un ulteriore elemento di soddisfazione deriva dal fatto che **essere una cooperativa** sia molto stimolante per il *modus operandi*, in particolare rispetto alla **vicinanza** della cooperativa **ai suoi lavoratori**. Attraverso il modello cooperativo si prova a offrire dei posti di lavoro dove i **diritti e doveri** sono entrambi presenti nell'ottica di soddisfare il tema della distribuzione di opportunità a chi di solito non ne ha.

*"Provo molta soddisfazione quando si riesce a **portare a termine l'attivazione di un rapporto lavorativo o di un tirocinio di un lavoratore fragile**. Dare la possibilità a una persona con invalidità o con altre tipologie di fragilità di **lavorare, sentirsi utile e dare il proprio contributo** è senz'altro molto appagante."*

**Paola Scalabrini,**  
Ufficio Personale, Cooperativa  
Sociale Lo Stradello

*“Ogni volta che si riesce a **stabilizzare una persona** nel percorso di inserimento lavorativo all’interno della Cooperativa o presso altre aziende con cui collaboriamo è appagante e produce quella spinta necessaria a generare la famosa **“energia cooperativa”** che rappresenta il nostro spirito non solo il nostro slogan.*

**Michele Orioli,**  
Responsabile del personale  
e Vice Presidente, Cooperativa  
Sociale Emc2

*“Ogni persona va gestita con **tatto, disponibilità e gentilezza**. Cerchiamo di trovare insieme una soluzione quando ci sono problemi e difficoltà da affrontare: **nessuno è solo, è una famiglia che si aiuta.**”*

**Damiano Barchi**  
Servizio lavorazioni  
industriali/inserimento lavorativo,  
Cooperativa Sociale L’Ovile



Tra gli aspetti più critici connessi all'inserimento lavorativo percepiti come tali dalle altre risorse umane delle Cooperative risulta essere quella relativa alla necessità di **rispettare i tempi** dei lavoratori fragili, i quali in alcuni casi hanno bisogno di una **continua supervisione/affiancamento (monitoraggio)**, e di far fronte con risposte adeguate alla **frustrazione** da loro espressa connessa alla bassa **remunerazione**. Tutto questo si somma alla necessità di riuscire a **individuare per la singola persona fragile il progetto "ideale"** (in termini di mansione, luogo, persone, orario, ecc.) per garantire l'efficacia del percorso. Inoltre, un altro elemento di criticità è legato al fatto che, spesso, dopo tanto affiancamento e formazione nel contesto protetto, quando la persona potrebbe essere in grado di spendere le sue risorse altrove, **non c'è risposta da parte delle aziende for profit** e, quindi, il rischio elevato è che la persona regredisca e si scompensi e che la Cooperativa, anziché essere un "trampolino di lancio", diventi l'unica e definitiva risposta in termini occupazionali per quella persona. Questo elemento viene ricondotto da parte delle risorse umane delle Cooperative alla percezione dell'**incapacità delle persone esterne** alla Cooperativa di comprendere talvolta pienamente il sen-

so, i **limiti** e le **opportunità** di un **percorso di inserimento lavorativo**, avanzando anche critiche sull'operato dei lavoratori fragili, tralasciando invece altri aspetti molto importanti. Tale aspetto diventa un ostacolo alla necessità di **associare**, da parte delle risorse umane della Cooperativa, la **persona fragile** alla "giusta" **realtà aziendale**, situazione che necessariamente richiede di alimentare in queste ultime un buon grado di consapevolezza rispetto ai percorsi di inserimento lavorativo e, più in generale, alla Cooperativa. Si rileva spesso, infatti, un basso livello di conoscenza e, di conseguenza, di risposte adeguate in termini di offerta lavorativa da parte del mondo del lavoro nei confronti di persone che hanno effettuato percorsi di inserimento lavorativo, aspetto che talvolta si interseca anche con il **basso livello di continuità in termini di presidio** da parte dei **servizi pubblici invianti** durante i percorsi di inserimento lavorativo. In alcuni casi, infine, un'ulteriore fonte di frustrazione per le risorse umane delle Cooperative deriva dall'**incapacità** della persona inserita di **sfruttare l'occasione** che gli viene offerta, perché non comprende l'opportunità, talvolta portando alla chiusura di percorsi da poco avviati.

Un ulteriore elemento di criticità deriva

dalle **problematicità** che emergono dal rapporto con gli utenti, in particolar modo riguardo all'aspetto della "tenuta" del lavoratore fragile rispetto alle mansioni richieste per sopperire le richieste dei clienti finali e alle assenze non previste da parte loro, nonché le **tempistiche** talvolta molto **rapide** che non permettono di comprendere a fondo com'è andato quel percorso lavorativo, aspetto invece necessario a garantire un rapporto costruttivo/propositivo con i lavoratori fragili. Questi aspetti mettono in luce come sarebbe **opportuno prevedere all'interno dei percorsi di inserimento lavorativo la presenza anche di figure in grado di garantire una supervisione psicologica** (ad es., quando si chiudono dei rapporti lavorativi) per affrontare meglio certi percorsi.

*"La **gestione del lavoro in gruppo** è un aspetto critico dell'attività di inserimento lavorativo che richiede una **giusta guida e formazione del personale** senza cui non è possibile sopperire alle difficoltà di svolgimento di alcuni compiti da parte degli inserimenti lavorativi."*

**Petra Valli,**  
Responsabile Amministrazione,  
Cooperativa Sociale Camelot

*"Cosciente dei limiti e delle difficoltà del singolo individuo, vivo la quotidianità come un normale posto di lavoro. Quindi il rispetto delle **regole** e delle **persone**, il valore delle **relazioni** e gli **obiettivi lavorativi** vengono condivisi con i lavoratori con molta **naturalità e consapevolezza**."*

**Barbara Leoni,**  
Responsabile Area Sociale,  
Cooperativa Sociale Il Bettolino

## 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;
- aumento del **senso di responsabilità** delle imprese **rispetto al territorio**.

**Più di 3 imprese su 4** che intrattengono rapporti con le Cooperative sono in contatto con loro **da oltre 3 anni** (oltre 1 su 3 da più di 5 anni) e **1 realtà imprenditoriale su 3** ha **scelto facoltativamente di intrattenere una relazione** con le Cooperative e non per assolvere ad obblighi di legge, per ragioni legate all'interesse di avviare una collaborazione con il mondo della cooperazione, in un'ottica di integrazione e supporto nei progetti con valenza sociale e alla volontà di avvalersi di realtà che favoriscono l'inclusione e rispondono ai valori che caratterizzano a loro volta le aziende stesse.

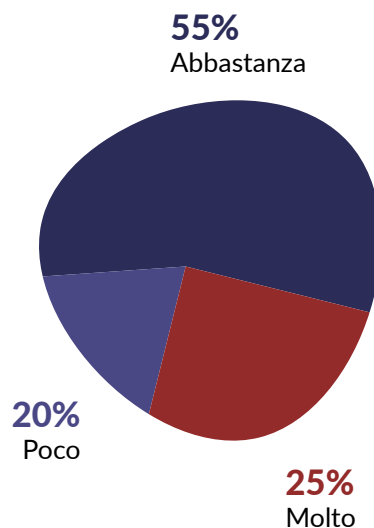
Le imprese in rapporto con le Cooperative ritengono che il **livello della qualità del lavoro svolto** sia complessivamente **medio-alto**. In particolare, la **totalità** delle imprese si ritiene soddisfatta del **rispetto dei tempi e della puntualità delle consegne** da parte delle Cooperative, **oltre 3 su 5** degli aspetti di natura economica e **1 su 3** dell'efficacia del lavoro svolto **rispetto agli obiettivi concordati inizialmente**.

● **Abbastanza soddisfatto**    ● **Soddisfatto**    ● **Pienamente soddisfatto**

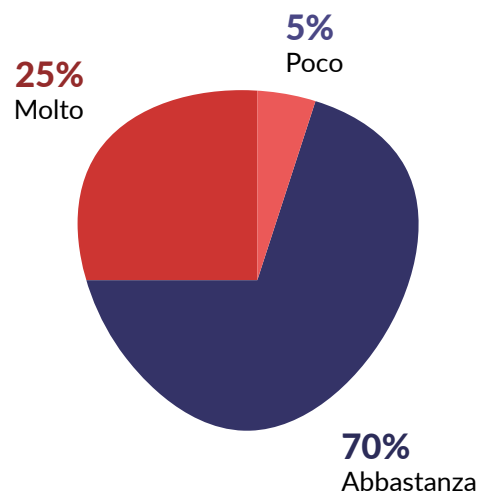
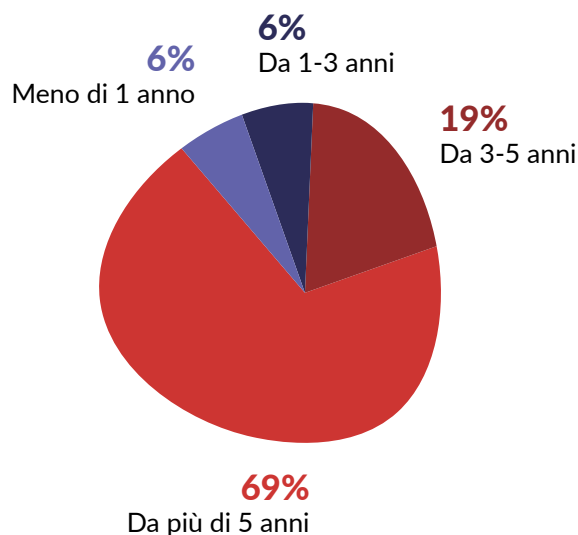


**Solo 1** impresa **su 4** comunica formalmente la relazione con le Cooperative **all'interno di documenti istituzionali** dell'azienda, in particolar modo nel Codice Etico (15%), ma anche nel piano strategico pluriennale (5%) e nella brochure aziendale (5%), così da migliorare il proprio livello reputazionale e il proprio posizionamento strategico.

Il rapporto con le Cooperative, inoltre, ha permesso in **4 casi su 5** di incrementare 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.



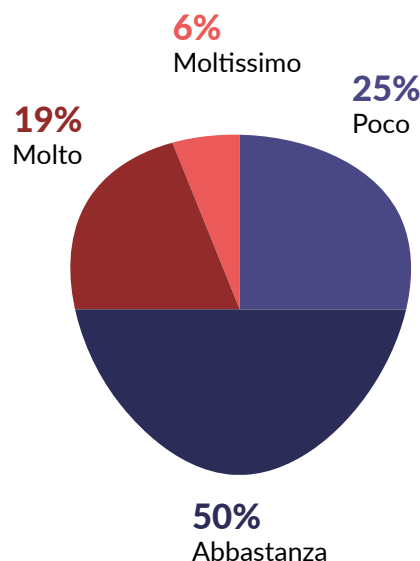
Infine, **quasi la totalità** delle imprese dichiara di avere **almeno in parte aumentato il proprio senso di responsabilità** rispetto alla comunità e al territorio in cui opera rispetto al periodo antecedente all'avvio del rapporto con la Cooperativa.



Il rapporto con la Cooperativa non incide solamente sull'azienda in quanto istituzione, ma anche sulle **risorse umane delle imprese** stesse che sono coinvolte, a vario titolo, nei percorsi di inserimento lavorativo.

In particolare, all'interno delle realtà in relazione con le Cooperative osservate, **quasi 3** risorse umane aziendali **su 4** lavorano nell'impresa da **più di 5 anni** e hanno ruoli legati sia alla convenzione per l'inserimento lavorativo delle persone fragili che all'attività commerciale e a funzioni più operative (es. montaggio componenti).

La partecipazione di queste persone ai percorsi di inserimento lavorativo di persone fragili ha **almeno parzialmente** contribuito ad **aumentare** la **conoscenza** e la **conseguente consapevolezza** dei percorsi di inserimento lavorativo e della cooperazione sociale di tipo B per **3 persone su 4**. Nello specifico, i principali **aspetti** (sia sul lavoro che nella vita privata) in cui si rileva un **cambiamento** che può essere **riconducibile al rapporto con la Cooperativa o con la persona inserita lavorativamente** sono legati ad un aumento in termini di empatia nel rapporto verso gli altri e di sensibilità verso i temi dell'inserimento lavorativo di persone fragili e, più in generale, dell'inclusione (aspetti che si ripercuotono anche sulle loro vite private). Inoltre, anche aspetti legati all'ambito lavorativo sono toccati da queste esperienze, ad esempio in termini di riorganizzazione del lavoro su diversi livelli, di crescita di consapevolezza della capacità di generare valore in diversi ambiti di mercato e di maggiore efficacia in termini di gestione del personale.





## Sulla Pubblica Amministrazione

Un ulteriore importante aspetto legato all'inserimento lavorativo di persone fragili 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 fragile inserito in cooperativa produce un "beneficio" per la Pubblica Amministrazione derivante da:

- Imposte sui redditi versate da parte dei lavoratori fragili
- IVA prodotta dai lavoratori fragili
- 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 fragili 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 566 persone fragili (493 dipendenti e 73 tirocini) in 7 delle 8 cooperative sociali incluse nel percorso di valutazione di impatto dell’inserimento lavorativo ne deriva complessivamente un risparmio per la Pubblica Amministrazione nel 2023 pari a € 2.150.435,51.

Per ogni utente inserito in Cooperativa, nel 2023 la PA ha risparmiato mediamente €3.799,36.

| 2023                   | N. Inseriti | Risparmio Inseriti | N. Tirocini | Risparmio Tirocini            | Totale               | Valore medio per classe di fragilità |
|------------------------|-------------|--------------------|-------------|-------------------------------|----------------------|--------------------------------------|
| <b>Azienda</b>         |             |                    |             |                               | - €633.596,75        |                                      |
| <b>Invalidi</b>        | 328         | €1.449.982,69      | 48          | €276.246,23                   | €1.726.228,92        | €4.591,03                            |
| <b>Psichiatrici</b>    | 21          | €122.811,79        | 21          | €75.852,26                    | €198.664,05          | €4.730,10                            |
| <b>Carcerati</b>       | 13          | €52.220,04         | 0           | 0                             | €52.220,04           | €4.016,93                            |
| <b>Dipendenze</b>      | 66          | €393.023,52        | 1           | € 2.139,82                    | € 395.163,34         | € 5.897,96                           |
| <b>Non certificati</b> | 65          | €409.527,50        | 3           | € 2228,41                     | €411.755,91          | €6.055,23                            |
|                        |             |                    |             | <b>Tot. Risparmio</b>         | <b>€2.150.435,51</b> |                                      |
|                        |             |                    |             | <b>Tot. Soggetti inseriti</b> | <b>566</b>           |                                      |
|                        |             |                    |             | <b>Valore medio</b>           | <b>€3.799,36</b>     |                                      |

L'applicazione del metodo VALORIS, inoltre, consente di misurare l'alternativa impiegabilità dei soggetti fragili 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.

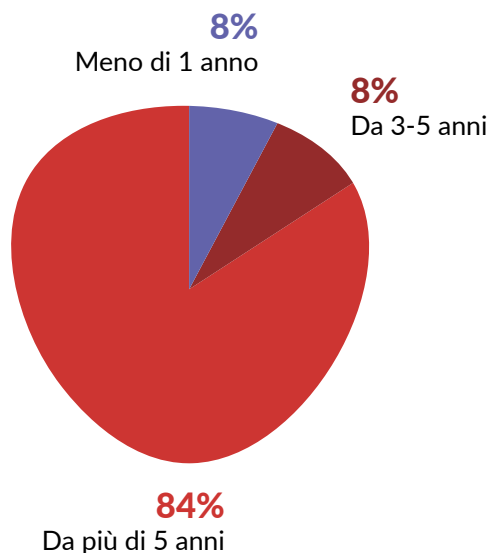
Da questo punto di vista, sul totale dei soggetti valutati, solo il 28% sarebbe stato alternativamente impiegabile in altre aziende, mentre il 73% sarebbe stato alternativamente "disoccupato". Di questi ultimi:

- Il **42%** viene valutato con **basse abilità** lavorative residue
- Il **31%** con **medie abilità** lavorative residue
- Il **21%** con **discrete abilità** lavorative residue
- Il **6%** con **buone abilità** lavorative residue.

Questo significa che la quasi totalità (il 94%) 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.

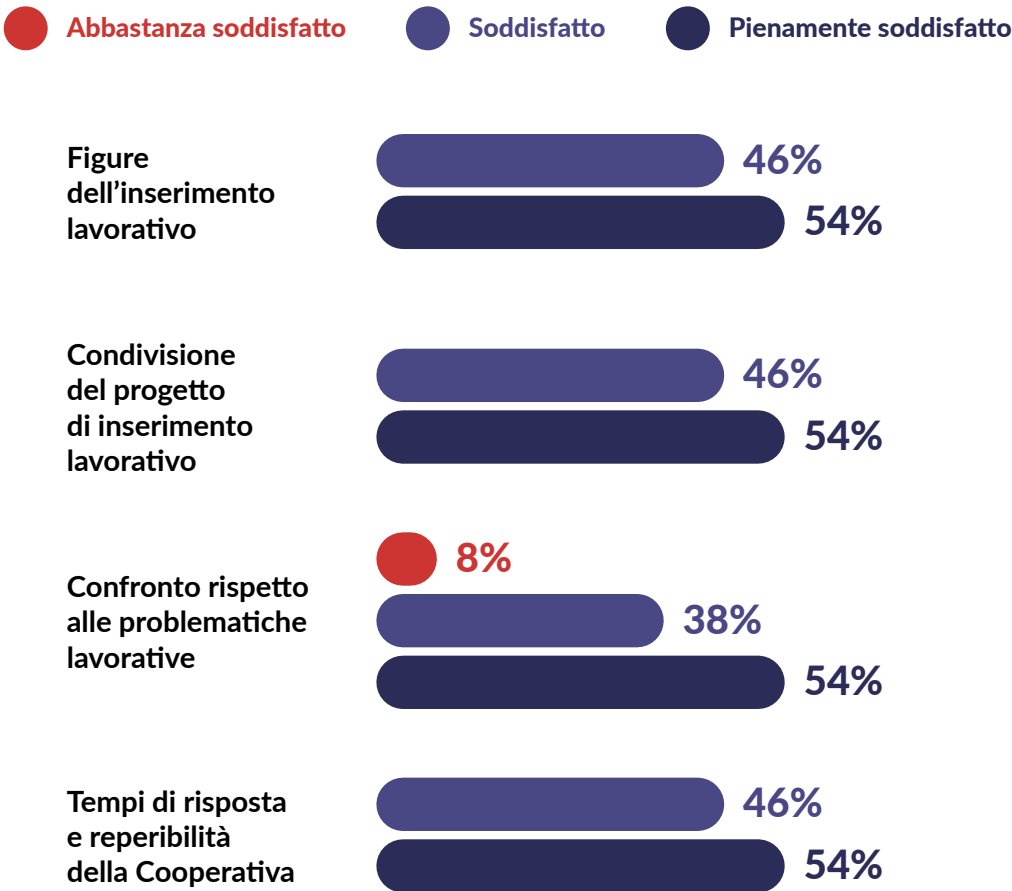
Il valore aggiunto percepito a livello di Pubblica Amministrazione, tuttavia, non passa solo da un punto di vista di risparmio e, quindi, di natura economica. Esiste, infatti, un'ulteriore forma di valore, più intangibile, legata al vissuto delle **risorse umane** della **Pubblica Amministrazione** direttamente coinvolte nei percorsi di inserimento lavorativo attivati in Cooperativa, che è legata alla **conoscenza** e alla conseguente **consapevolezza** dei percorsi di inserimento lavorativo e della cooperazione sociale di tipo B e che genera **soddisfazione** di tali risorse a fronte del riconoscimento della **capacità di risposta** da parte della Cooperativa con cui si è in rapporto rispetto alle tematiche condivise.

Le risorse umane coinvolte nel percorso di valutazione di impatto sono in rapporto con la Cooperativa lavorano nella Pubblica Amministrazione da:

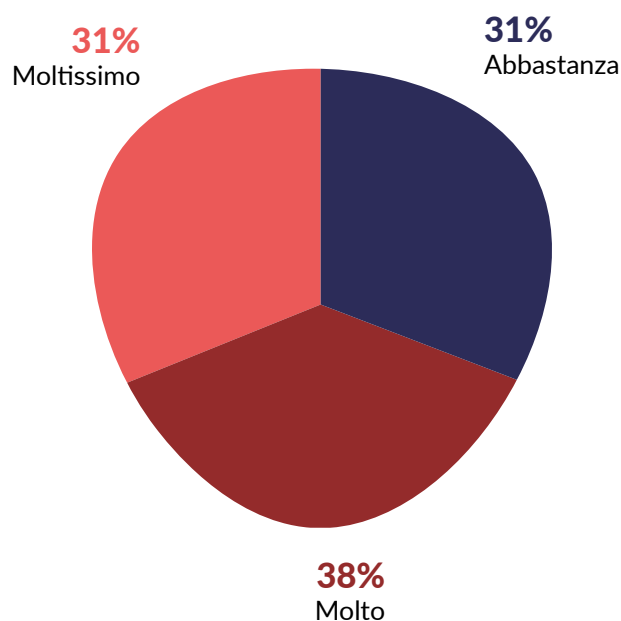


Si occupano prevalentemente (**circa 3 su 4**) dell'attività di gestione delle persone da inserire lavorativamente nelle Cooperative.

Da un punto di vista della soddisfazione in termini di **capacità di risposta** da parte delle **Cooperative** rispetto alle **figure dell'inserimento lavorativo** che si occupano del **percorso di vita del lavoratore fragile**, le risorse umane della Pubblica Amministrazione si ritengono ampiamente soddisfatte, così come rispetto alla **condivisione del progetto di inserimento lavorativo** (nell'ambito delle Cooperative in termini di efficacia ed efficienza), al **confronto relativamente alle problematiche** sul lavoro che riporta la persona inserita e ai **tempi di risposta e reperibilità** da parte della Cooperativa.



Inoltre, quasi il 70% delle risorse umane della Pubblica Amministrazione che hanno diretto contatto con le Cooperative per i percorsi di inserimento lavorativo fanno rilevare un importante **cambiamento su se stessi**, in particolar modo in termini di conoscenza delle tematiche e delle sfide sociali territoriali, nonché alla ridefinizione dei valori e alla valorizzazione dell'interazione tra pubblico e privato sociale, cambiamento che può essere ricondotto al rapporto esistente con la Cooperativa/con le persone fragili inserite lavorativamente.



# 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 di persone fragili



Attraverso la distribuzione ai dipendenti meno abbienti di derrate alimentari, progetto Buona Terra sul tema dell'agricoltura biologica, campagne educative sul tema della sostenibilità e delle risorse



Lavoro come prevenzione, collaborazione con i servizi Sert del territorio provinciale rispetto agli inseriti con dipendenza da alcool, sostanze e gioco d'azzardo



Realizzazione di incontri formativi, corsi di formazione base e di aggiornamento sul lavoro



Parità salariale a prescindere dal genere, progetto Oktober Fem c/o Centro Sociale Gattaglio, certificazione per la parità di genere conseguita nel 2023, elaborazione piano strategico specifico



Cura degli impianti di depurazione, rinnovo certificazione ISO 14001, progetti didattici sulla protezione dell'ecosistema lagunare all'interno di una progettualità sostenuta da fondi europei



Impianto fotovoltaico e rinnovo parco auto, istituzione del comitato ambientale interno alla Cooperativa



Inserimento lavorativo persone fragili, passaggio lavoratori a tempo indeterminato, aumento ore di assunzione, progettazioni contro lo sfruttamento lavorativo, sia lieve che grave, obiettivo di reinserimento occupazionale e abitativo



Rinnovati arredi agriturismo con materiale ecosostenibile e in armonia ambientale



Inserimento lavorativo lavoratori fragili e di nazionalità di origine differente



Pulizia e manutenzione di spazi verdi, progetto SECOND CHANCE E "Stories of Transitions in Europe cooperation in the service of ecological transition in priority neighbourhoods - Erasmus+ con Fondazione E35



Differenziazione dei rifiuti  
Incentivazione "doggy bag" in agriturismo



Acquisti a km0, istituzione del comitato ambientale



Eliminazione utilizzo di glyphosate,  
progetti di divulgazione Ecosapiens



Osservanza delle normative  
nell'inserimento al lavoro di minori



Appartenenza alla comunità  
MAB Unesco

# Conclusioni

## La cooperazione sociale tra impresa e socialità

Le cooperative sociali di tipo B ieri hanno rappresentato l'idea pionieristica di **produttori di impatto sociale**. Oggi l'impatto sociale riguarda tutti: **dall'io** (cooperazione di tipo b) **al noi**, insieme a persone, comunità e impegno condiviso.

Dividere gli enti pubblici, chi genera valore finanziario e chi genera valore sociale sarebbe come creare una scissione della nostra vita in un momento in cui la sostenibilità e la responsabilità sociale sono diventati imperativi per qualsiasi attività produttiva.

L'impatto sociale mostra che se un territorio opera **in maniera collaborativa**, genera **sistemi inclusivi, giusti e sostenibili** integrati tra tutti i protagonisti.

Ringraziamo tutte le cooperative che con grande spirito di collaborazione hanno messo a disposizione le loro tante azioni e si sono regalate il tempo per condividere ed analizzare dati che oggi rappresentiamo in questo studio, che siamo convinti sia e sarà una lettura di ispirazione per tanti e nuovi orizzonti.

**Antonietta Serri**  
*Presidente Consorzio Quarantacinque*





Grazie allo **Studio Romboli**  
per averci affiancato  
e condiviso questo progetto.



