

# Indicatori Sociali al 31-12-2022

Report annuale dei risultati raggiunti

**COOPERATIVA SOCIALE RE TECH LIFE ONLUS**

Autore: Alberto Biella

# Indicatori Sociali al 31-12-2022

## Report annuale dei risultati raggiunti

### Impegno Sociale

L'inclusione lavorativa di una persona in condizione di svantaggio sociale, viene considerato elemento indispensabile e spesso quello risolutivo per il superamento della condizione di svantaggio. In realtà è bene considerare il lavoro come parte di un progetto più ampio, perché il disagio sociale è una realtà complessa che deve essere affrontata con interventi multidisciplinari e condivisi con l'apporto delle competenze di tutti gli "attori" sociali coinvolti.



Continuiamo a credere in questo approccio metodologico: solo un lavoro corale, di responsabilità condivisa è in grado di rispondere e sostenere nel tempo il cammino di coloro che possiamo considerare a vario titolo in condizione di fragilità. La richiesta di coinvolgimento di tutti i servizi di riferimento per la persona e la conseguente creazione di una rete di operatori capace di comunicare in modo efficace e tempestivo è per noi elemento imprescindibile, per la riuscita di ogni progetto individuale.

A tale scopo, nel 2022 abbiamo rafforzato la collaborazione con i servizi specialistici per il sostegno nei momenti critici, per la prevenzione di eventuali ricadute e fallimenti oltre che per promuovere la cultura della necessità di collaborazione con le varie realtà datoriali.

Gli interventi individuali previsti per chi lavora con noi, si basano sul presupposto che vi sia un investimento forte anche della persona coinvolta; chiediamo a chi lavora con noi di attivarsi in prima persona, in termini di volontà e di responsabilità rispetto all'esito del progetto condiviso. Gli interventi si intendono "con" la persona, piuttosto che "sulla" persona e sono tesi a favorire la piena integrazione nel tessuto sociale. Non da ultimo desideriamo sottolineare l'importanza di sapere come trovare un lavoro, ma soprattutto di acquisire la capacità di mantenerlo nel tempo. La maggior stabilità consente la riduzione dei costi altrimenti a carico della collettività, come i sussidi erogati dai comuni, le pensioni di invalidità e i vari contributi di sostegno al reddito per chi non ha un'occupazione.

### Monitoraggio e Valutazione

I colloqui individuali si effettuano con il supporto di strumenti informatici a norma ISO 9001, che permettono la valutazione periodica degli obiettivi raggiunti, l'adeguatezza e l'efficacia degli interventi effettuati, evidenziare e registrare eventuali rilievi di carattere disciplinare e produttivo.

A Gennaio del 2022 un terribile incendio ha distrutto il nostro capannone, tale fatto che ha comportato la sospensione dell'attività lavorativa per tutti i dipendenti che sono stati messi in cassa integrazione per alcuni mesi. Abbiamo cercato, per quanto possibile di riprendere almeno parzialmente le attività e cercato di garantire una turnazione equa per i dipendenti, che dimostrato comprensione e spirito di squadra. Otto dipendenti hanno trovato un altro lavoro e hanno dato le dimissioni.

La condizione di fragilità di alcuni dipendenti e la preoccupazione degli altri ha reso necessario mantenere costanti i contatti e i colloqui individuali. Dal mese di giugno è stato possibile sostenere l'impegno e il costo di nuove assunzioni.

Abbiamo anche mantenuto il monitoraggio di rete, in presenza e da remoto soprattutto per le situazioni di maggior fragilità.

### ALCUNI DATI 2022

- 🚦 Colloqui di selezione: 13 (in presenza e in videochiamata)
- 🚦 Colloqui di monitoraggio e sostegno: 205 (dipendenti e tirocinanti)
- 🚦 Colloqui di rete: 48

Nel 2022, abbiamo assunto n. 4 persone, di cui 2 in condizione di svantaggio sociale come previsto dalla L. 381/91, (1 art. 21, 1 disabile), n. 1 persona disoccupata over 55 anni e 1 giovane apprendista frequentante la scuola superiore. Abbiamo accolto n. 1 persona in tirocinio formativo che sono state tutte assunte alla scadenza.

10 dipendenti hanno concluso il rapporto di lavoro con noi per dimissioni volontarie o scadenza contratto.

A tal fine ci muoviamo all'interno della rete di Servizi esistente sul territorio, per coinvolgere referenti opportuni e partecipare a progetti e interventi che prevedono forme attive di collaborazione e creano una forte sinergia tra i vari attori coinvolti nei percorsi di inclusione socio-lavorativa. La collaborazione continua favorisce la prevenzione e riduzione della recidiva e offre maggior garanzia di successo dei percorsi intrapresi dai soggetti più fragili.

Nel 2022, per la ricerca di candidati abbiamo coinvolto:

l'Area Trattamentale degli Istituti penitenziari di Monza e Milano Bollate, per la segnalazione di candidati e il confronto sui percorsi di inclusione lavorativa in essere all'esterno dell'Istituto

Offerta sociale, Mestieri Lombardia (Sede di Lecco), Consorzio Desio e Brianza per la segnalazione di candidati disabili (anche art. 14), con svantaggio sociale o in esecuzione penale esterna.

Afol di Vimercate e Monza e gli operatori del Comune di Usmate Velate per la segnalazione di candidati disoccupati residenti sul territorio.

### DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE 2022

N. 17 persone  
1 art.21  
1 semilibertà  
2 apprendistato  
8 disabilità  
1 disoccupazione over 55  
4 altro

### ASSUNZIONI 2022

1 art.21  
1 apprendistato  
1 disabili  
1 disoccupato over 50  
Prorogato il contratto a 3 disabili in art.14

### ENTI SEGNALANTI 2022

CASA CIRCONDARIALE DI MONZA  
CASA DI RECLUSIONE DI MILANO BOLLATE  
OFFERTASOCIALE  
MESTIERI LOMBARDIA (SEDE DI LECCO)  
AFOL VIMERCATE  
ISTITUTO FLORIANI DI VIMERCATE

## Il Carcere

Anche nel 2022, nonostante l'incendio subito, abbiamo potuto offrire un'opportunità lavorativa a persone in esecuzione penale, autorizzate al lavoro esterno (art. 21) o in misura alternativa alla detenzione (semilibertà o affidamento UEPE).

La scelta di collocare la nostra attività all'esterno degli istituti, ha l'obiettivo di promuovere un'inclusione sociale graduale che spesso offre maggiori garanzie di successo a medio e lungo termine, in particolar modo, nell'ottica di una riduzione della recidiva.

Ricordiamo quanto l'importanza di avere un'offerta lavorativa per i detenuti autorizzati al lavoro esterno (art. 21 o.p.) o in semilibertà, rappresenti un risparmio per l'intera collettività. Un detenuto-lavoratore infatti, partecipa alle spese sostenute per il suo mantenimento in carcere (ex art. 24 o.p.) e contribuisce al proprio sostentamento, potendo aiutare economicamente la famiglia. Inoltre, coloro che hanno un'attività lavorativa extra-muraria, concorrono alla riduzione dei costi relativi alla sorveglianza, da parte della polizia penitenziaria, e al consumo dei pasti interni all'istituto.



## Dati Sulla Recidiva (2007-2022)

Dei 68 dipendenti sottoposti a provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria che hanno lavorato con noi, solo 4 sono stati sottoposti a un procedimento penale per reati commessi durante il periodo di permanenza in cooperativa pari a un tasso del 11,7%. Se si considerano anche le 8 persone che invece hanno commesso reati solo dopo aver concluso il rapporto di lavoro con noi, il tasso di recidiva totale del 17,6% rimane comunque molto inferiore al tasso nazionale del 68% (dati Antigone maggio 2017 e giugno 21) relativo ai detenuti che non hanno avuto la possibilità di accedere a percorsi formativi e/o lavorativi.

## Disabilità

Il lavoro rappresenta una tappa importante per il consolidamento del processo d'integrazione della persona con disabilità fisica, psichica e cognitiva, superiore al 46%, che spesso vive in condizione di marginalità sociale.

E' importante individuare ambienti di lavoro produttivi in cui poter dare continuità ai percorsi di inclusione lavorativa e poter puntare



all'occupazione protetta (L. 381/91, l. 68/99, art. 14). Per tendere all'autonomia e all'inclusione sociale della persona disabile diventa fondamentale un ambiente produttivo e sfidante che sia, al contempo, in grado di valorizzare l'aspetto riabilitativo e socializzante del lavoro

Queste sono le condizioni che noi offriamo per far acquisire o sperimentare le competenze trasversali che migliorano le probabilità di tenuta del posto di lavoro, affrontando e superando insieme le difficoltà specifiche legate alla patologia. In particolar modo ciò avviene attraverso azioni socio-educative mirate, attuate dal responsabile degli inserimenti lavorativi in stretta collaborazione con l'educatore del servizio d'inserimento lavorativo.

Abbiamo creato un ambiente accogliente e sicuro, acquistato ausili per il sollevamento in sicurezza dei pesi e adottato una strumentazione informatica personalizzata e semplificata in modo da renderla facilmente utilizzabile.

Quest'anno abbiamo prorogato il contratto a n. 1 persone.

### CONTRATTI DISABILI AL 31.12.2022

- 2 Tempo Indeterminato
- 6 Tempo Determinato

## I Giovani

Crediamo nell'importanza di valorizzare il potenziale delle nuove generazioni, anche di coloro che mostrano maggiori difficoltà e fragilità personali. Per questo motivo, privilegiamo gli interventi con giovani studenti a rischio "di abbandono scolastico" o "di devianza", in questi casi l'attenzione viene posta, più che sull'acquisizione di una professionalità, sulla necessità di trasmettere entusiasmo, motivare al lavoro ed allo studio, quest'ultimo come strumento indispensabile per una scelta professionale più libera e consapevole.



Come realtà del terzo settore, dal 2008 accogliamo regolarmente giovani studenti in percorsi P.C.T.O. dall'Istituto Einstein di Vimercate, Hensenberger di Merate. Con l'Istituto Floriani di Vimercate, invece anche quest'anno abbiamo assunto un giovane apprendista di I livello che alterna momenti di formazione a scuola con l'esperienza lavorativa reale.

Tutti i ragazzi vengono seguiti dal tutor aziendale, che si occupa della parte della work-based learning e dal Responsabile degli inserimenti lavorativi, che programma alcuni incontri motivazionali e di orientamento.

## Over 50

L'innalzamento dell'età pensionabile si accompagna con fenomeni espulsivi che interessano i lavoratori più anziani, assai difficilmente ricollocabili, estendendo il preoccupante fenomeno di cittadini ritenuti troppo anziani per lavorare e troppo giovani per la pensione.



L'esclusione dal mercato del lavoro porta con sé fenomeni sociali preoccupanti, quali la persistenza di ampie fasce di povertà e la riduzione del potere di acquisto delle famiglie; in altre parole, problemi sociali, familiari e di salute connessi con tale esclusione. L'inattività comporta il rischio di confronto con se stessi, rischio che in molti casi può risultare intollerabile, traumatizzante e sfociare in forme di disagio psico-sociale

Per ogni candidato selezionato è stato definito un progetto personalizzato di reinserimento sociale e di riqualificazione professionale, che è stato attivato mantenendo un costante rapporto con tutte le figure educative di riferimento.

Nel 2022 abbiamo inserito in organico n.1 persona over 55.

## Tirocini Formativi e Di Orientamento

Sin dall'inizio della nostra attività, abbiamo ospitato numerosi tirocini di formazione e orientamento utilizzati come momento formativo per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali o come momento di osservazione propedeutico all'assunzione.

Nel 2022, abbiamo mantenuto la collaborazione con Offertasociale, Mestieri Lombardia sede Lecco, Afol di Vimercate.



### RIEPILOGO TIROCINI 2022

🚧 Tirocini attivati: 1

## La Formazione

Investiamo costantemente sulla crescita professionale del personale attraverso l'organizzazione di percorsi di formazione per la riqualificazione e l'aggiornamento professionale. Valorizzare il potenziale delle nostre risorse promuove il miglioramento del benessere individuale e del clima aziendale, con il conseguente aumento del senso di efficacia e della produttività.



L'utilizzo di strumenti informatici a norma ISO 9001 per la gestione informatizzata della formazione ci permette di predisporre il piano formativo individuale e facilitare la programmazione dei percorsi di crescita e valorizzazione delle persone.

La formazione e l'aggiornamento si svolgono prevalentemente in modalità "work-based learning".

Nel 2022, nonostante le difficoltà dovute all'incendio e alla riduzione del lavoro, siamo riusciti a garantire la formazione necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa in sicurezza e quando possibile abbiamo attivato corsi da remoto la formazione erogata da Enti esterni. Abbiamo potuto fruire di un finanziamento di Regione Lombardia per aggiornamento professionale.

### RIEPILOGO FORMAZIONE 2022

- 🚧 fruitori dei corsi di formazione: 13
- 🚧 formazione al ruolo: 190 ore (interna/esterna)
- 🚧 apprendistato: 210 ore (interna/esterna)
- 🚧 formazione sicurezza: 72 ore generale specifica, RLS.
- 🚧 Per un totale di 485 ore complessivamente erogate/fruite

## Informazioni di contatto

**ALBERTO BIELLA**

Tel. 0396755299

[info@retechlife.com](mailto:info@retechlife.com)

## Informazioni sulla società

**COOPERATIVA SOCIALE RE TECH LIFE ONLUS**

Via Modigliani,3

20865 Usmate Velate (MB)

Tel. 0396755299

Fax 0396755299

[www.retechlife.com](http://www.retechlife.com)