


navigare

/ REPORT D'IMPATTO SOCIALE 2020-2022

a cura di Team Bilanci e Impatto Sociale La Fraternità

SOMMARIO

/00 PAG. 10-15

PREMESSA & NOTA METODOLOGICA

/01 PAG. 16-19

MAPPA DEL VALORE CONDIVISO

/02 PAG. 20-23

SVILUPPO ECONOMICO DEL TERRITORIO

2.1 Capacità di generare
valore economico

- Sviluppo economico del territorio
 - Indice di Struttura Primario (Copertura delle Immobilizzazioni)
 - Indice di liquidità
 - Rapporto di indebitamento
- Distribuzione del valore aggiunto

/06 PAG. 44-55

PARTECIPAZIONE E BENESSERE DEI LAVORATORI

6.1 Benessere organizzativo
6.2 Crescita professionale
dei lavoratori
6.3 Equità, senso di appartenenza e partecipazione

/07 PAG. 56-77

IMPATTO DELLE ATTIVITÀ SU UTENTI E FAMILIARI (PARTE A)

7.1 Qualità della vita degli
utenti
7.2 Qualità della vita dei
famigliari

/08 PAG. 78-91

IMPATTO DELLE ATTIVITÀ DI INSERIMENTO SU LAVORATORI CON SVANTAGGIO (PARTE B)

8.1 Benessere dei lavoratori
con svantaggio e crescita
professionale (Parte B)

- Caratteristiche dei lavoratori con svantaggio
- Qualità della vita dei lavoratori con svantaggio

/03 PAG. 24-31

RELAZIONI CON LA COMUNITÀ E IL TERRITORIO

3.1 Attivazione di processi
di community building
3.2 Collaborazioni con altre
organizzazioni del territorio
3.3 Rigenerazione di luoghi e
asset

/04 PAG. 32-37

GOVERNANCE DEMOCRATICA ED INCLUSIVA

4.1 Creazione di governance
multi-stakeholder
4.2 Composizione della base
sociale e livello di
partecipazione dei soci
4.3 Composizione della
struttura di controllo
strategico

/05 PAG. 38-43

RESILIENZA OCCUPAZIONALE

5.1 Capacità di generare
occupazione
5.2 Capacità di mantenere
occupazione

/09 PAG. 92-95

QUALITÀ E ACCESSIBILITÀ AI SERVIZI

9.1 Livello di soddisfazione dei
servizi rispetto ai bisogni di
utenti e familiari (parte A)
9.2 Livello di soddisfazione
dei servizi da parte di clienti e
committenti (Parte B)

/10 PAG. 96-101

CREATIVITÀ E INNOVAZIONE

10.1 Progetti 2020-2022 Sede
di Bologna:
Passi verso casa (2022)
Il Most - Agricoltura
Sociale

/11 PAG. 102-107

SOSTENIBILITÀ DELL'AZIONE SOCIALE

Sostenibilità dell'azione sociale

“Siate il cambiamento che volete veder avvenire nel mondo.”



Questa frase era stampata sulle felpe che alcuni anni fa venivano date ai nostri dipendenti per recarsi al lavoro.

Ma qual'è questo cambiamento? E in che misura lo stiamo realizzando?

Per la prima volta la nostra cooperativa La Fraternità si è dotata di strumenti utili a determinare esattamente questo tipo di elemento: il cambiamento generato intenzionalmente attraverso il lavoro che negli anni svogliamo con i nostri stakeholders nei territori in cui svolgiamo servizi educativi e lavorativi.

Si è trattato di un **lungo e impegnativo lavoro che ha coinvolto due differenti team della cooperativa** per analizzare entrambi i nostri settori, educativo e lavorativo. Impegno che oggi, oltre a darci due impact goal importanti su cui focalizzarci e misurare la qualità della nostra azione nei prossimi anni ci restituisce **tanti elementi di riflessione sul cambiamento generato** attraverso l'agire della Fraternità negli ultimi due anni.

I dati sui dipendenti, come il 33% di lavoratrici e il 27% di under 35 e le altissime percentuali positive legate alla qualità del lavoro, in particolare al senso di appartenenza alla Fraternità, ci confermano di poter **contare su persone che mettono con entusiasmo ogni giorno le proprie competenze a disposizione delle persone che accogliamo e dei territori a cui forniamo i nostri servizi.**

Nel rilevare bisogni e livello di supporto percepito da parte dei familiari degli utenti siamo felici di riscontrare, seppur su un piccolo numero di intervistati, che l'impatto del nostro lavoro quotidiano con i loro figli è percepito in maniera molto importante e contribuisce a portare sollievo e sostegno concreto al loro prendersi cura di un parente con disabilità.

Altro dato di cambiamento molto significativo che è stato rilevato è legato al **benessere di coloro che sono coinvolti nei percorsi di inserimento lavorativo.** Tante percentuali degli indicatori rilevati raccontano di una significativa **crescita della prosperità individuale** percepita dalle persone, che spesso legano questi miglioramenti proprio al lavoro svolto nella Fraternità.

Il nostro caro Don Oreste ci diceva sempre che le cose belle prima si fanno e poi si pensano.

Credo che, al di là dei dati rilevati, sia un punto determinante per noi l'aver creato un **sistema** che, se saremo bravi a implementarlo nella nostra organizzazione, ci **permetterà nei prossimi anni di continuare a "pensare", riflettere e raccontare l'impatto e i cambiamenti** delle tante cose belle che La Fraternità è stata e sarà capace di generare.



“Generate
mondi vitali
nuovi.”



Un'importante eredità lasciataci da Don Oreste Benzi, il fondatore della Comunità Papa Giovanni XXIII, è la consapevolezza che **tutti siamo chiamati a cooperare perché si attui un radicale cambiamento della società** che si spinga in profondità andando a rimuovere le cause che fabbricano le ingiustizie. Giovanni Paolo Ramonda, primo successore di don Benzi alla guida della Comunità, rimarca la necessità di **cogliere questa eredità che diventa una sfida urgente in questa nostra nostra epoca, e propone l'economia di condivisione come via possibile per un futuro nuovo e sostenibile.** Questo bilancio sociale e finanziario descrive molto chiaramente come La Cooperativa La Fraternità collabora in modo determinante all'attuazione di tale cambiamento, che contrappone alla logica del mero profitto, la cui struttura produce in sé stessa le ingiustizie, la logica della condivisione che si concentra sulla persona valorizzandola e ponendola al centro del proprio agire e del proprio impegno sia nel settore educativo che in quello lavorativo.

La **società del gratuito**, non è più un ideale al

quale tendere, non è solo un sogno nella mente e nel cuore di don Oreste, ma è un **processo di rinnovamento che è cominciato e delinea sempre più precisamente la sua forma nelle opere della grande famiglia della Comunità Papa Giovanni XXIII** e la Fraternità è una parte fondamentale di questo processo, i frutti lo testimoniano.

I dati di questo bilancio descrivono una realtà solida, in grande espansione, al passo con i tempi e in grado di rinnovare davvero la società.

Dimostrano che lo **spirito fraterno della condivisione** è anche più efficiente di quello competitivo del profitto ed è capace di offrire risultati eccezionali che attestano il valore di un modo diverso di fare impresa sociale.

Sono convinto che La Fraternità contribuirà a generare un pezzo di mondo vitale nuovo, se continua sul cammino che ha intrapreso, rimanendo fedele al carisma della condivisione e mettendo al centro la persona umana, in particolare i più poveri e i più fragili.

Auguro a tutte le persone che si impegnano ogni giorno nella cooperativa La Fraternità di **mantenere attiva questa generatività**, di avere la forza per rimanere uniti, la responsabilità della fedeltà al carisma, il coraggio di perseverare nell'attuare il cambiamento.

MATTEO FADDA

Responsabile Generale
APG23

PREMESSA & NOTA METODOLOGICA

La Valutazione d'Impatto Sociale (VIS) consente alle organizzazioni di **misurare e comprendere il valore generato attraverso le proprie attività**, permettendo di orientare al meglio le intenzioni e le azioni alla base del processo di produzione di tale valore. Applicare la VIS alla propria organizzazione significa comprendere non solo “se” e “quanto” valore è stato generato, ma anche “come” è stato prodotto, attraverso quali stakeholder, risorse e attività strategiche.

La VIS è dunque un atteggiamento organizzativo, ancor prima che una pratica.

Se accompagnata da un processo riflessivo e condiviso, sia all'interno dell'equipe che all'esterno con gli stakeholder, la VIS può diventare un **affidabile strumento di pianificazione strategica di lungo periodo e un potente motore di cambiamento organizzativo**. Inoltre, alla luce delle attuali trasformazioni sociali ed economiche, la VIS offre agli Enti del Terzo Settore uno “spazio di riflessione” utile

a comprendere i nuovi bisogni emergenti e offrire risposte sempre più adeguate, strettamente coerenti con gli obiettivi organizzativi.

Il presente Report è il risultato finale di un più ampio progetto di ricerca finalizzato a misurare gli esiti e gli effetti dei servizi della Cooperativa Sociale la Fraternità sia nell'ambito delle attività socio educative (parte A) sia nell'ambito dell'inserimento lavorativo (parte B).

È il frutto dell'applicazione di un protocollo di monitoraggio e valutazione sviluppato allo scopo di migliorare la gestione dei servizi e operare pianificazioni strategiche basate su risultati reali.



METODOLOGIA

Il protocollo di misurazione è un modello concettuale composto da **dimensioni di valore, procedure, tecniche, e indicatori** idonei a misurare lo specifico cambiamento generato dall'organizzazione.

La sua elaborazione ha avuto origine dalla formulazione della **Teoria del Cambiamento**, prima partecipata e condivisa dagli operatori della cooperativa e, successivamente, validata dagli stakeholder principali.

Il protocollo è stato applicato per la prima volta nel 2019 per analizzare retroattivamente esiti e impatti generati nel medio e lungo termine. L'approccio valutativo utilizzato **fa riferimento a modelli misti** quali, metodi basati su cruscotti e indicatori di performance (Modello SEIE di Aiccon), metodi basati sul processo (Teoria del Cambiamento) e metodi basati sulla costruzione di un indice sintetico (Valoris e Analisi costi-benefici).

Gli strumenti e gli obiettivi di rilevazione sono stati modulati in base alle specifiche catene di valore dei singoli settori di servizi:

Servizi parte A

L'obiettivo era rilevare il cambiamento generato dalle attività socio-educative su utenti e famigliari. A tale scopo sono stati esplorati i domini di benessere e le aree di funzionamento degli utenti e la qualità di vita (personale e sociale) dei famigliari. Inoltre, sono state raccolte le opinioni dei beneficiari relativamente al livello di gradimento per i servizi offerti.

193
RILEVAZIONI



Servizi parte B

L'obiettivo era rilevare il cambiamento generato dalle attività di inserimento lavorativo su soggetti con diverse tipologie di svantaggio (fisico-sensoriale, psichico, abuso di sostanze, misure detentive e disagio sociale). A tale scopo sono state esplorate dimensioni quali la qualità della vita (economica, personale e sociale), la crescita professionale e la performance lavorativa. Allo scopo di quantificare il valore generato per la PA, e dunque per la comunità, è stata applicata l'analisi costi-benefici. Inoltre, sono state raccolte le opinioni dei principali Committenti relativamente alla qualità dei servizi offerti.

Oltre a ciò, è stata esplorata la dimensione relativa alla **partecipazione e al benessere lavorativo dei dipendenti** della cooperativa.

219
RILEVAZIONI

L'impatto trasversale della Fraternità sulla comunità e sul territorio è stato approfondito anche attraverso l'analisi di altre dimensioni di valore come Sviluppo economico del territorio, Relazioni con la Comunità, Governance democratica e inclusiva, Resilienza occupazionale e Creatività e innovazione.

RACCOLTA E ANALISI DEI DATI

La raccolta dati è stata realizzata sia attingendo alla **documentazione ufficiale e al sistema informativo interno**, sia somministrando **nuovi strumenti di rilevazione agli stakeholder principali**. Questa fase ha richiesto un impegnativo lavoro di coordinamento e ha coinvolto i diversi livelli gestionali: referenti dell'amministrazione, coordinatori e responsabili di area. L'analisi dei dati ha consentito la **produzione di due distinti documenti: il Report Bilancio Sociale 2020, 2021, 2022**, dedicati alla presentazione degli output e redatto secondo i principi delle linee guida ministeriali, **e il Report d'Impatto Sociale**, contenente il risultato della "valutazione qualitativa e quantitativa, sul breve, medio e lungo periodo, degli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all'obiettivo individuato" (art.7 comma 3).

APPRENDIMENTO INTERNO E DIFFUSIONE

A seguito della realizzazione del documento, è previsto l'avvio di una **riflessione interna stimolata dai risultati ottenuti durante e al termine del processo valutativo**.

L'obiettivo della stabilizzazione nel tempo della pratica valutativa vuole garantire continuità al processo circolare riflessivo, consentendo alla cooperativa di **modificare gli interventi in itinere e progettare il cambiamento futuro**.

La pubblicazione del report d'impatto e la diffusione dei risultati rappresentano una preziosa opportunità per coinvolgere operatori interni e stakeholder, rinforzare i legami con gli stessi ed estendere l'esercizio del diritto di voce.



/01

MAPPA DEL VAORE CONDIVISO

Attraverso la mappatura degli Stakeholder, la Fraternità ha **assegnato un “peso” a ciascuna categoria di stakeholder**, stabilendo un “ordine di priorità” in base alla valutazione di quanto, la stessa categoria di stakeholder, possa influire sull’impatto generato dalla cooperativa o esserne a sua volta influenzato.

I livelli di dipendenza e di influenza sugli esiti sono stati considerati sia nella **componente economica**, ossia il raggiungimento di obiettivi di sostenibilità, sia nella **componente sociale**, intesa come capacità di creare “valore condiviso”, non esclusivamente economico, attraverso la soddisfazione di esigenze e aspettative. L’attribuzione dei punteggi alle singole categorie di stakeholder della parte A e della parte B generato la seguente mappa:

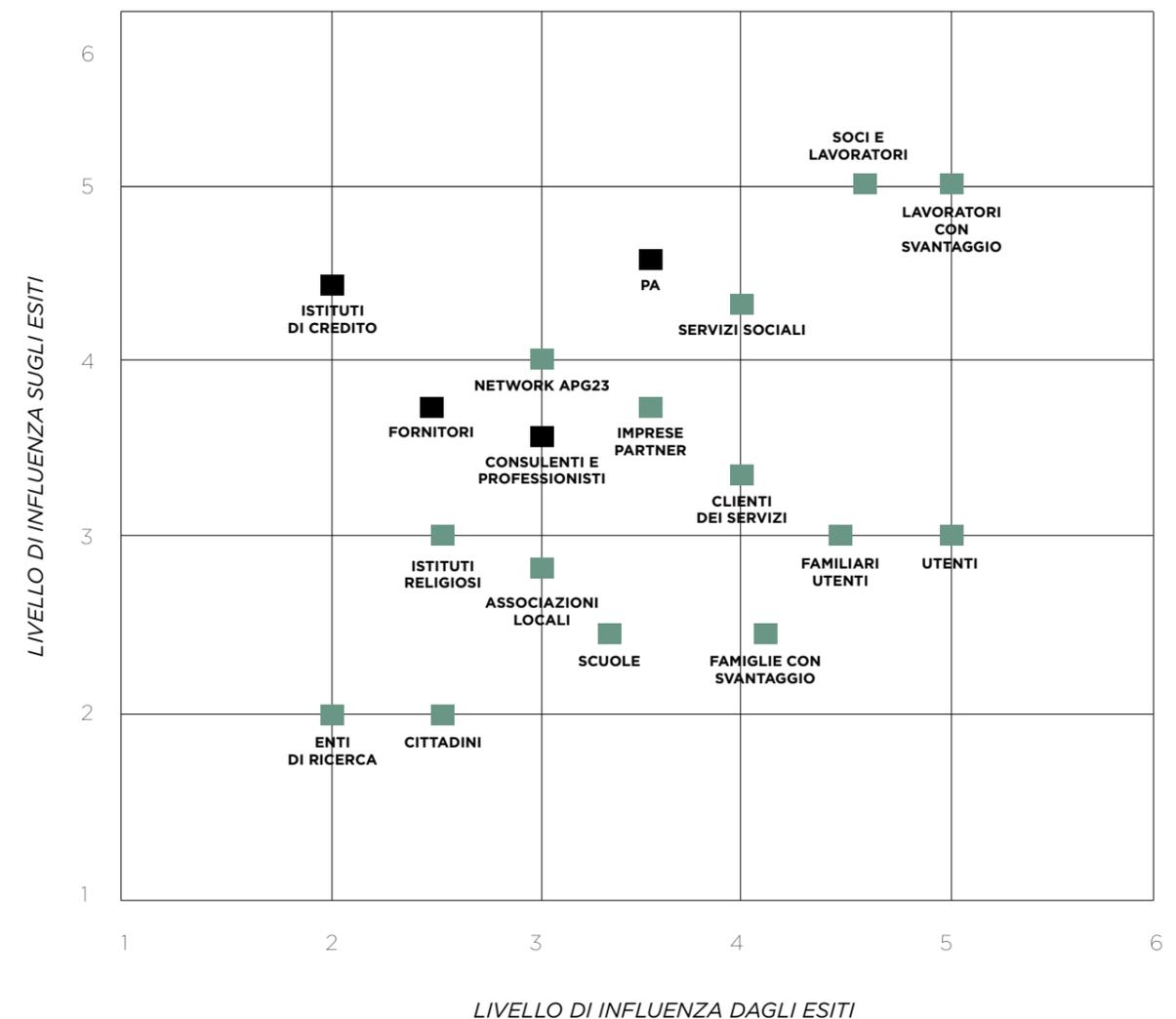


Grafico 1-1 Mappa del valore condiviso con gli stakeholder

Ilavoratori con e senza svantaggio e i soci risultano essere la categoria di stakeholder percepita come maggiormente strategica per la cooperativa, essi hanno un alto livello di influenza sugli esiti di impatto delle attività e, allo stesso tempo, ne traggono particolare beneficio.

Seguono **PA, Servizi sociali, Clienti dei servizi e imprese partner**, i quali, seppur collocati in un ordine di priorità lievemente più basso, sono percepiti come **stakeholder chiave** per il perseguimento degli obiettivi di impatto.

Degli **Istituti di credito** e dei fornitori è percepita maggiormente l'influenza che possono avere sulla cooperativa rispetto a quella che la Fraternità può avere su di essi.

Utenti, familiari degli utenti e famiglie con svantaggio risultano essere posizionati leggermente più in basso nella matrice. Queste categorie di stakeholder vengono percepite come maggiormente influenzabili dall'esito dell'impatto e, pertanto, sono quelle verso cui la Fraternità nutre un particolare senso di responsabilità.



/02

SVILUPPO ECONOMICO E DEL TERRITORIO

2.1 CAPACITÀ DI GENERARE VALORE ECONOMICO

La capacità di un'impresa di generare valore economico per il territorio di riferimento è rilevabile attraverso una **serie di indici e indicatori**. In primis, l'incremento dei ricavi generati nell'ultimo triennio. Il grafico che segue mostra chiaramente il trend di crescita del fatturato della cooperativa che, nel 2022 supera i 18 milioni di euro.

Un ulteriore indicatore è rappresentato dal peso del costo del lavoro sul valore totale di produzione. Il grafico che segue mostra i **trend dell'ultimo triennio relativi all'incidenza del costo del lavoro sul valore di produzione**, la quale oscilla mediamente tra il 53% e il 48%.

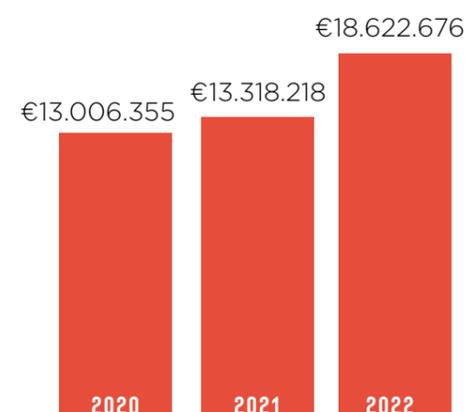


Grafico 2-1 Trend del fatturato 2020-2022

INCIDENZA COSTO DEL LAVORO NEL TRIENNIO

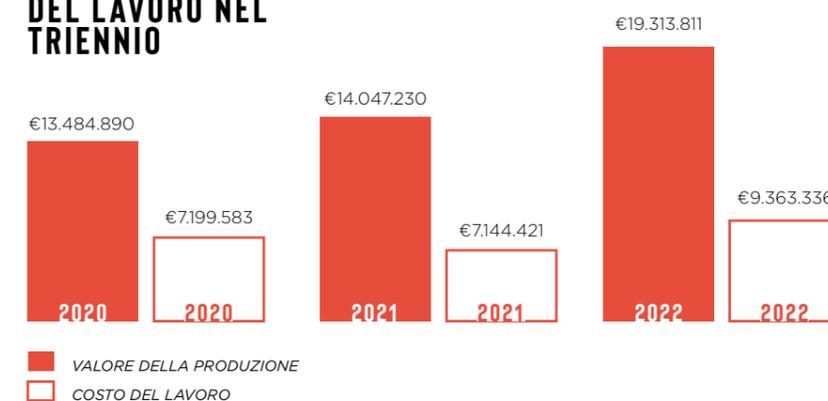


Grafico 2-2 Trend incidenza costo del lavoro su valore della produzione 2020-2022

PATRIMONIO NETTO NEL TRIENNIO

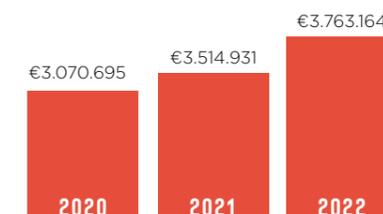


Grafico 2-3 Trend Patrimonio netto 2020-2022

CAPITALE SOCIALE NEL TRIENNIO



Grafico 2-4 Trend Capitale Sociale 2020-2022

Nel 2022, il Capitale Sociale rappresenta lo 0,5% del Patrimonio Netto.

Il 43% è composto da capitale versato dai Soci Volontari e il 56% da capitale versato dai Soci Cooperatori.

INDICE DI STRUTTURA PRIMARIO (COPERTURA DELLE IMMOBILIZZAZIONI)

Esprime in termini percentuali la **capacità dell'impresa di finanziare le attività immobilizzate con il capitale proprio** e si valuta attraverso il rapporto percentuale tra il patrimonio netto (comprensivo dell'utile o della perdita dell'esercizio) e il totale delle immobilizzazioni. La percentuale di copertura degli investimenti è **sostanzialmente positiva** e dimostra la capacità della cooperativa di finanziare tutte le immobilizzazioni con il capitale proprio.

INDICE DI STRUTTURA PRIMARIO

2020 - 64,65%

2021 - 66,52%

2022 - 61,59%

INDICE DI STRUTTURA LIQUIDITÀ

Evidenzia la **possibilità** della cooperativa **di fronteggiare**, in qualsiasi momento, **l'indebitamento a breve**, tenendo conto delle liquidità e delle disponibilità di cui è in possesso, senza considerare il valore delle rimanenze. Il valore dell'indice dovrebbe essere almeno pari all'unità, un risultato inferiore tende a evidenziare un fattore di sottocapitalizzazione o rapporti di indebitamento e di accreditamento non equilibrati. Il valore dell'indice della cooperativa è **ottimale** e indica una buona liquidità nell'immediato.

INDICE DI LIQUIDITÀ

2020 - 140,49%

2021 - 160,45%

2022 - 125,76%

RAPPORTO DI INDEBITAMENTO

Misura il **rapporto tra il capitale raccolto da terzi**, in qualunque modo procurato, **ed il totale dell'attivo**. Permette di **valutare la percentuale di debiti** che a diverso titolo l'impresa ha contratto per reperire le fonti necessarie a soddisfare le voci indicate nel totale dell'attivo di stato patrimoniale. I valori dell'indicatore evidenziano la capacità della Cooperativa di far fronte alle esigenze di investimento, sia consolidate sia circolanti, con indebitamento variabile in funzione del ciclo di produzione.

RAPPORTO INDEBITAMENTO

2020 - 302,44%

2021 - 212,53%

2022 - 286,03%

DISTRIBUZIONE DEL LAVORO AGGIUNTO

Rispetto all'anno 2022 si osserva che il valore aggiunto generato dalla Fraternità è **pari a 10.153.739€** ed il coefficiente di valore aggiunto (espresso dal rapporto tra valore aggiunto e valore della produzione) **corrisponde al 52,57%** ad indicare un discreto peso della gestione ordinaria della cooperativa sociale sulla creazione di valore economico.

DISTRIBUZIONE VA 2022

COOPERATIVA (UTILI D'ESERCIZIO/PERDITA)
262.222 €

ENTI PUBBLICI (TASSE)
174.887 €

LAVORATORI
9.364.218 €

FINANZIATORI (SOCI E NON)
111.744 €

NORMALE FUNZIONAMENTO DELLA COOPERATIVA
240.682 €

Tabella 2.1 Dettagli delle voci di distribuzione del Valore Aggiunto- anno 2022



Grafico 2-5 Distribuzione % del Valore Aggiunto - anno 2022

/03

RELAZIONI CON LA COMUNITÀ E IL TERRITORIO

3.1 ATTIVAZIONE DI PROCESSI DI COMMUNITY BUILDING

La Fraternità favorisce la costruzione di reti comunitarie anche attraverso la promozione di iniziative ricreative e sociali rivolte alla comunità.

Nel 2022 sono stati organizzati **n 11 eventi coinvolgendo famiglie e utenti** dei centri diurni, studenti delle scuole superiori, giovani, dipendenti e famiglie della cooperativa, comunità locale.

11
EVENTI

Tabella 3.1 Iniziative per la comunità locale-2022

EVENTI/INIZIATIVE	TEMA	LUOGO	DESTINATARI
■ Welcome day Centro Diurno "La Nuvoletta Bianca" 11/10/2022	Visita degli spazi rinnovati e delle attività svolte dai ragazzi del CD	Noce di Mercatale (Bologna)	Famiglie e utenti del centro diurno
■ Inaugurazione "AND CIRCULAR HUB" 17/12/2022	Avvia punto vendita e laboratorio trasformazione abiti usati.	Casa Bastelli, San Lazzaro di Savena, BO	Cittadinanza
■ Festa di Carnevale 02/03/2022	Festa	Centro Parrocchiale di Santarcangelo di Romagna	Utenti realtà riminesi
■ 20° anniversario Centro Il Mosaico 09/04/2022	Ricorrenza e inaugurazione locali	Orciano (Terre Roveresche)	Utenti, famiglie, operatori e istituzioni pubbliche
■ Apertura negozio "And Circular" 26/07/2022	Inaugurazione apertura negozio di abiti usati	Centro Commerciale Lame, Bologna	Comunità

■ "Happy Hand" 31-1-2/06/2022	Inclusione sociale	Scuola Majorana. Parco della Resistenza San Lazzaro di Savena (Bologna)	Studenti delle scuole superiori Majorana e Mattei
■ Vacanza a Canazei 20-26/06/2022	Vacanza di condivisione	Alba di Canazei	Utenti Arcobaleno e Mosaico
■ "Io Valgo" 03/12/2022	Inclusione sociale	Municipi dei comuni del distretto di San Lazzaro di Savena (Bologna) Comune di Rimini Comune di Santarcangelo di Romagna	Pubblica amministrazione e Centri educativi
■ Fiorisce il Natale 03/12/2022	Laboratori per bambini al Garden	Pietracuta di San Leo	Bambini e famiglie
■ Cena di Natale a Bologna 10/12/2022	Cena per la sede di Bologna. Premiazioni dipendenti. Proiezione film "Solo cose belle"	Parrocchia S. Egidio Bologna	Dipendenti, utenti e famiglie della cooperativa
■ Pranzo di Natale a Rimini	Messa e pranzi natalizi per le realtà riminesi	Chiesa della Grottarossa	Dipendenti e utenti della cooperativa

3.2 COLLABORAZIONI CON ALTRE ORGANIZZAZIONI DEL TERRITORIO

La Fraternità realizza la sua attività imprenditoriale attraverso la **relazione con le altre entità del territorio** (pubbliche o private), ponendo particolare attenzione a quelle con le quali vi è, in primo luogo, una condivisione valoriale e di visione d'impatto.

Le collaborazioni comprendono interscambi sia di tipo progettuale che di tipo economico.



I rapporti di rete più strutturati con alcune organizzazioni del territorio si sono tradotti nell'appartenenza a stessi consorzi, per citarne alcuni:

CONSORZIO ECOBIO

è un consorzio di n 26 cooperative sociali di tipo B che operano nel settore dei **servizi ambientali in Emilia-Romagna**. L'appartenenza alla rete ha consentito di avviare progetti come Recooper con l'obiettivo di comunicare la raccolta e il riuso coinvolgendo partner istituzionali e privati.

ARCOLAIO

è un consorzio che lavora nell'ambito dell'**accoglienza, dei servizi per il disagio adulto, dell'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate** e fragili radicato sulla intera città metropolitana di Bologna. L'Arcolaio è nato e cresce su una visione comune, in cui i valori della solidarietà, dell'integrazione e della valorizzazione della diversità diventano obiettivi di azioni concrete.

CONSORZIO SOCIALE ROMAGNOLO CSR

è nato inseguendo l'idea di rappresentare il mondo della cooperazione sociale di tipo B. Costitutosi il 30 settembre 1996, oggi il Consorzio Sociale Romagnolo è una struttura unitaria (aderente sia a Lega delle Cooperative sia a Confcooperative) con una base sociale costituita da cooperative di Area Vasta (da Rimini a Cesena a Forlì a Ravenna, oltre a Pesaro) impegnate nell'**inserimento lavorativo di persone svantaggiate**. Le cooperative nate da realtà ed esperienze culturali diverse tra loro, che unite dal proposito di favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, costituiscono una ricchezza per il mondo della cooperazione sociale romagnola. La Fraternità aderisce al CSR per quanto riguarda la **gestione del verde, manutenzione di aree verdi, potature alberi, piantumazione e rimboschimenti**.

CONSORZIO CONDIVIDERE PAPA GIOVANNI XXIII

È un consorzio nato allo scopo di **approfondire e sostenere i principi dell'economia di condivisione** promossa dall'associazione Comunità Papa Giovanni XXIII e di incarnarli nelle molteplici realtà e territori in cui le società aderenti sono inserite. Questa rete si radica nel territorio, di cui cerca di leggere i bisogni e le potenzialità da cui partire per progettare nuove sfide e attività specifiche. Promuove lo sviluppo di una società diversa a quella del profitto, un modello di società nuova che mette al centro la persona: la società del gratuito, in cui il valore del lavoro e quello del dono sono fondamentali e complementari.

Lo sviluppo delle attività della **cooperativa si alimenta di collaborazioni basate sulla co-progettazione e co-produzione di servizi**, per citarne alcune:

COMUNITÀ PAPA GIOVANNI XXIII (APG23)

È un'associazione internazionale di fedeli di diritto pontificio. Fondata nel 1968 da don Oreste Benzi è impegnata da allora, concretamente e con continuità, per **contrastare l'emarginazione e la povertà**.

ASSOCIAZIONE MEN ON THE MOON

È formata da famiglie i cui figli usufruiscono del servizio educativo diffuso La Luna che offre una **progettazione individualizzata orientata al "durante e dopo di noi"**, mettendo in comunicazione bisogni di utenti e opportunità offerte dal territorio.



COOPERATIVA AGRICOLA COLTIVARE FRATERNITÀ

nasce con lo scopo di inserire giovani e persone che vivono condizioni difficili in un **cammino educativo, affinché ciascuno possa imparare a prendersi cura della realtà che lo circonda, nel modo in cui solo l'agricoltura sa insegnare**. La cooperativa cerca di sostenere l'inserimento sociale e lavorativo e generare benefici inclusivi, favorire percorsi terapeutici, riabilitativi e di cura. Coltivare Fraternità usa solo prodotti e concimi di origine naturale. La loro parola d'ordine è rispetto: rispettano il prodotto e il suo ambiente naturale di crescita. Cercano inoltre di creare nell'azienda una "biodiversità dell'ambiente", mantengono una rotazione costante delle colture e utilizzano solo semi biologici.



FERMENTI LEONTINE

è la prima Cooperativa di Comunità della provincia di Rimini. Un modello di innovazione sociale in cui imprenditorialità, bisogni ed urgenze sociali di un territorio trovano la loro sintesi e lo strumento più utile per lo sviluppo del territorio.

“Fer-Menti Leontine” **promuove e gestisce servizi alla persona e attività produttive e commerciali**, nel rispetto del contesto della Valmarecchia partendo dalla riapertura dell'Antico Forno di San Leo, per estendersi alla cura dei beni comuni del borgo, la promozione turistica, la valorizzazione dei prodotti a KMO, sviluppando la rigenerazione di un territorio attraverso la coesione sociale e l'imprenditorialità innovativa che guarda ad una economia sostenibile attenta alle persone e al paesaggio naturale e umano.



ASSOCIAZIONE DI VOLONTARIATO DONARSI

è costituita da volontari motivati a **supportare le attività socio-educative e di inserimento lavorativo** della Fraternità.

Un elemento specifico dei rapporti ed interscambi economici tra imprese è rappresentato dalle partecipazioni al capitale sociale. **La Cooperativa detiene il 24% del capitale della SRL Local To You**, un progetto di commercializzazione online di beni alimentari provenienti da agricoltura biologica e sociale ad Ozzano dell'Emilia (BO).

3.3 RIGENERAZIONE DI LUOGHI E ASSET

Un tema rilevante che ha molto a che fare con la costruzione di comunità ed è connesso all'esercizio dell'attività imprenditoriale della cooperativa è rappresentato dalla rigenerazione di spazi, luoghi e asset.

Gli spazi in cui la cooperativa realizza le sue attività (Centri, terreni, magazzini, botteghe) **diventano contenitori di nuove filiere di prodotti e di servizi** rivolti alla comunità, luoghi di animazione sociale e di nuovo mutualismo, asset dedicati alla sperimentazione e all'innovazione sociale. Pur non disponendo di asset pubblici, la cooperativa contribuisce alla **rigenerazione urbana** collocando i suoi centri nel cuore dei quartieri o ai margini del territorio metropolitano e partecipa al ripopolamento delle aree rurali e preappenniniche valorizzando beni in disuso e risorse locali. L'attività condotta dalla cooperativa in queste strutture ha un valore aggiunto per la collettività che può essere espresso in termini di **riqualificazione**

economica e sociale. Infatti, lo svolgere in essi attività di interesse collettivo e a beneficio della cittadinanza o di fasce bisognose della stessa, accresce il valore sociale del bene.

La Fraternità dispone di n. **203 terreni** di cui n. 11 di proprietà, n. 145 in comodato d'uso e n. 47 in locazione. Inoltre, la Fraternità dispone di n. **46 immobili** di cui n. 7 di proprietà, n. 23 in comodato d'uso e n. 16 in locazione. Molti servizi si realizzano in strutture di proprietà di soggetti terzi, a dimostrazione di un legame strutturato con i partner del territorio. A sua volta, la Fraternità offre **n.9 immobili in comodato d'uso ad organizzazioni partner e n. 3 immobili in locazione.**

203
TERRENI

46
IMMOBILI

/04

GOVERNANCE DEMOCRATICA ED INCLUSIVA

4.1 CREAZIONE DI GOVERNANCE MULTI-STAKEHOLDER

Il modello di governance “a stakeholder multiplo” si basa sul presupposto che l’inclusione dei portatori di interesse nel governo di un’impresa aumenti la sua capacità di creare benefici ed esternalità positive per la collettività.

Questa modalità riconosce nella diversità degli stakeholder un valore, piuttosto che un limite (o una fonte di costo) e si basa sull’adozione di soluzioni inclusive riferite non solo al coordinamento di risorse materiali e finanziarie, ma anche all’utilizzo e allo scambio di competenze, beni relazionali, norme comportamentali cooperative e valori di solidarietà intra e inter-generazionale.

È opportuno ricordare che la governance identifica chi nell’organizzazione prende **decisioni a proposito di:**

- obiettivi perseguiti e modalità;
- criteri di accesso (chi ha accesso ai benefici prodotti dalle attività e a quali condizioni);
- coerenza di obiettivi, modalità e risultati.

Quando si affronta il tema della governance cooperativa si fa riferimento ad un elemento costitutivo del **modello cooperativo e distintivo** rispetto alle società lucrative.

Nel caso della governance di una cooperativa **il livello di inclusività** può quindi essere definito osservando:

- composizione della base sociale e livello di partecipazione dei soci;
- composizione della struttura di controllo strategico, osservabile nella composizione dei board e nella distribuzione dei poteri di decisione e di monitoraggio;
- coinvolgimento dei beneficiari diretti e indiretti delle attività attraverso il monitoraggio e la valutazione degli esiti.



La partecipazione attiva delle diverse categorie di stakeholder permette una più accurata identificazione dei bisogni che, per loro natura, mutano nel tempo, al variare delle circostanze individuali e di contesto.

Inoltre, l'inclusione attiva un utilizzo efficiente delle risorse. **Coinvolgendo gli stakeholder si socializzano e si rendono produttive risorse** che altrimenti rimarrebbero sottoutilizzate: risorse umane, comprese quelle del lavoro volontario, di conoscenza, di capitale (ad es. donazioni), risorse relazionali o di "capitale sociale".

Il valore aggiunto prodotto, dunque, comprende un insieme di effetti sugli stakeholder e sulla collettività che possono essere ricondotti alla governance inclusiva o al coinvolgimento degli stakeholder nella funzione di governo.

4.2 COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE E LIVELLO DI PARTECIPAZIONE DEI SOCI

Al 31 dicembre 2022, la Cooperativa La Fraternità includeva nella sua base sociale complessivamente **n. 77 soci**, di cui **n. 44 Lavoratori**, **n. 32 Volontari** oltre ad **1 socio ordinario** non lavoratore.

I valori assoluti presentati forniscono alcuni elementi di valutazione rispetto alle scelte di governance della cooperativa sociale.

Innanzitutto, la **presenza di soci lavoratori è espressione della centralità del lavoratore nelle scelte organizzative** anche considerando che lo stesso influenza e osserva la qualità del servizio ed il suo coinvolgimento.

77
SOCI

La Fraternità non conta tra i propri soci alcuna organizzazione di forma giuridica e ciò indica quindi **l'assenza di rapporti istituzionalizzati con gli attori economici e sociali del territorio**, pur praticando politiche diverse di cui si è già trattato parlando di reti. Numerosi sono infatti gli **accordi di rete e le partnership** sottoscritte con altre organizzazioni del Terzo Settore.

Nel 2022 La Fraternità ha registrato un **tasso di partecipazione del 74% all'Assemblea ordinaria dei Soci** e del **100% al Consiglio di Amministrazione (n.11)**.

La ricerca di una certa democraticità e socialità del processo decisionale può essere osservata anche attraverso gli altri indicatori che seguono.



Grafico 4-1 Tipologia soci - anno 2022

4.3 COMPOSIZIONE DELLA STRUTTURA DI CONTROLLO STRATEGICO

Nel triennio 2020-2022, il Consiglio di Amministrazione è stato composto da **n.5 membri di cui 3 lavoratori e due volontari eletti dall'Assemblea** ordinaria dei soci il 28.07.2020.

Come previsto dallo Statuto, il Consiglio è rimasto in carica per tre esercizi ed è stato rinnovato il 23.05.2023.

COMPOSIZIONE CDA 2020-2022



Grafico 4-2 Composizione CdA dell'ultimo triennio

Come previsto dall'art. 38 dello Statuto, la Fraternità è dotata di un organo di controllo, il **collegio sindacale**, che ha la responsabilità della vigilanza e svolge le funzioni previste dalla legge (artt. 2403 e ss. c.c.; art. 2409-bis c.c.).

Il Collegio Sindacale si compone di **cinque membri** (3 effettivi e 2 supplenti) eletti dall'Assemblea, nominati con atto del 29.05.2019 e

5

MEMBRI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

rimasti in carica per 3 esercizi. Il Collegio Sindacale è stato riconfermato per un ulteriore triennio durante l'assemblea del 23.05.2023.

Il coinvolgimento dei lavoratori e, più in generale, degli stakeholder, si realizza anche tramite la **somministrazione di questionari costruiti allo scopo di rilevare le opinioni e ricevere feedback** sulla qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi offerti.

Ai lavoratori viene somministrato a cadenza annuale un questionario orientato alla rilevazione del benessere organizzativo e alla soddisfazione professionale.

Per rilevare la soddisfazione dei clienti, intesi come fruitori dei servizi della parte A (utenti e familiari) e committenti dei servizi della parte B, vengono somministrati annualmente **questionari costruiti ad hoc**. In continuità con lo studio



di valutazione dell'impatto cominciato nell'anno 2019 e che trova in questo documento la sua nuova versione triennale, tutti i questionari sono stati perfezionati, arricchiti di ulteriori items e tradotti in versione online.

/05

RESILIENZA OCCUPAZIONALE

5.1 CAPACITÀ DI GENERARE OCCUPAZIONE

L'apporto delle imprese sociali in termini di occupazione, sia da un **punto di vista quantitativo** (numero di occupati) che **qualitativo** (condizioni occupazionali), è da sempre tratto distintivo di tali soggetti.

2151
POSTI DI LAVORO

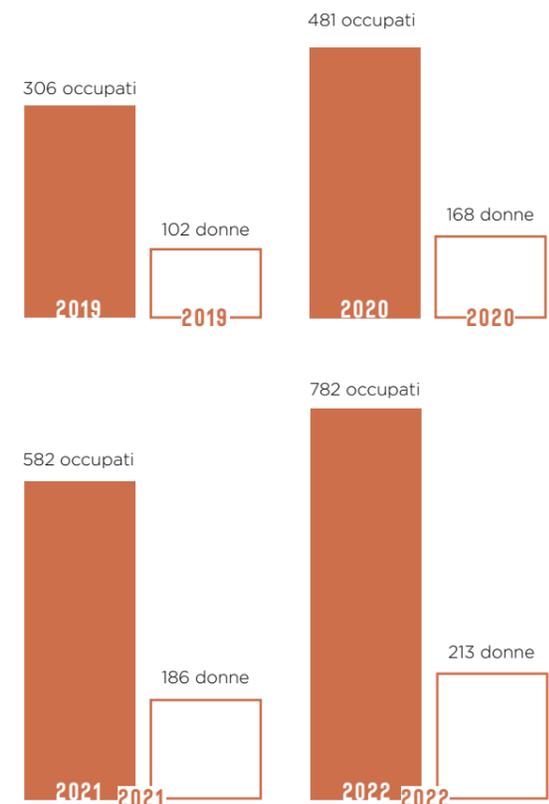
Pure all'interno della crisi perdurante, i livelli di occupazione delle imprese sociali si sono mantenuti stabili o debolmente erosi negli ultimi anni, continuando tuttavia a garantire occupazione a categorie di soggetti che più fanno difficoltà ad essere inserite stabilmente nel mercato del lavoro (donne, immigrati, giovani).

Nell'arco degli ultimi quattro anni La Fraternità ha offerto **n. 2.151 posti di lavoro**, in aumento del 94% rispetto al quadriennio precedente. L'occupazione femminile ha visto coinvolte invece di **669 donne**.

Il grafico che segue mostra chiaramente i trend di crescita sia del numero di occupazioni che della quota di genere.

■ Totali occupati al 31-12
□ Di cui donne

Grafico 5-1 Numero occupati presso la cooperativa dal 2019 al 2022





Considerando gli ultimi 12 mesi dell'anno 2022 i lavoratori occupati riferibili ai **settori A e B sono stati n. 782**. Il dato, nettamente superiore alle due annualità precedenti, è dovuto principalmente alla partenza del **nuovo appalto quindicinale a Bologna** per il quale alla nostra Cooperativa, attraverso il Consorzio EcoBi, è stato proposto di **gestire i servizi di raccolta e spazzamento strade che gravitano nell'area di Bologna Sud**, caratterizzata da importanti comuni tra cui, tra gli altri, Casalecchio di Reno e Zola Pedrosa.

OCCUPAZIONI 2022 (782)

LAVORATORI OCCUPATI NEI 12 MESI

Considerando l'impatto occupazionale femminile e giovanile generato: la percentuale di **donne lavoratrici** sul totale occupati è stata del **27%**; la percentuale di giovani lavoratori under 35 sul totale occupati è stata del 33%.

Grafico 5-2 Tipologia occupati- anno 2022

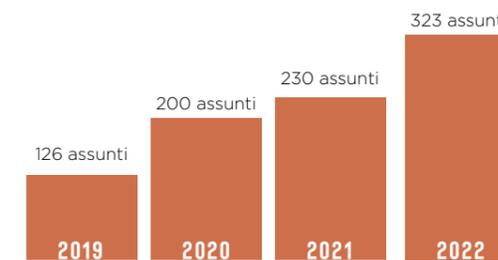


NUOVE ASSUNZIONI

DATI AL 31-12

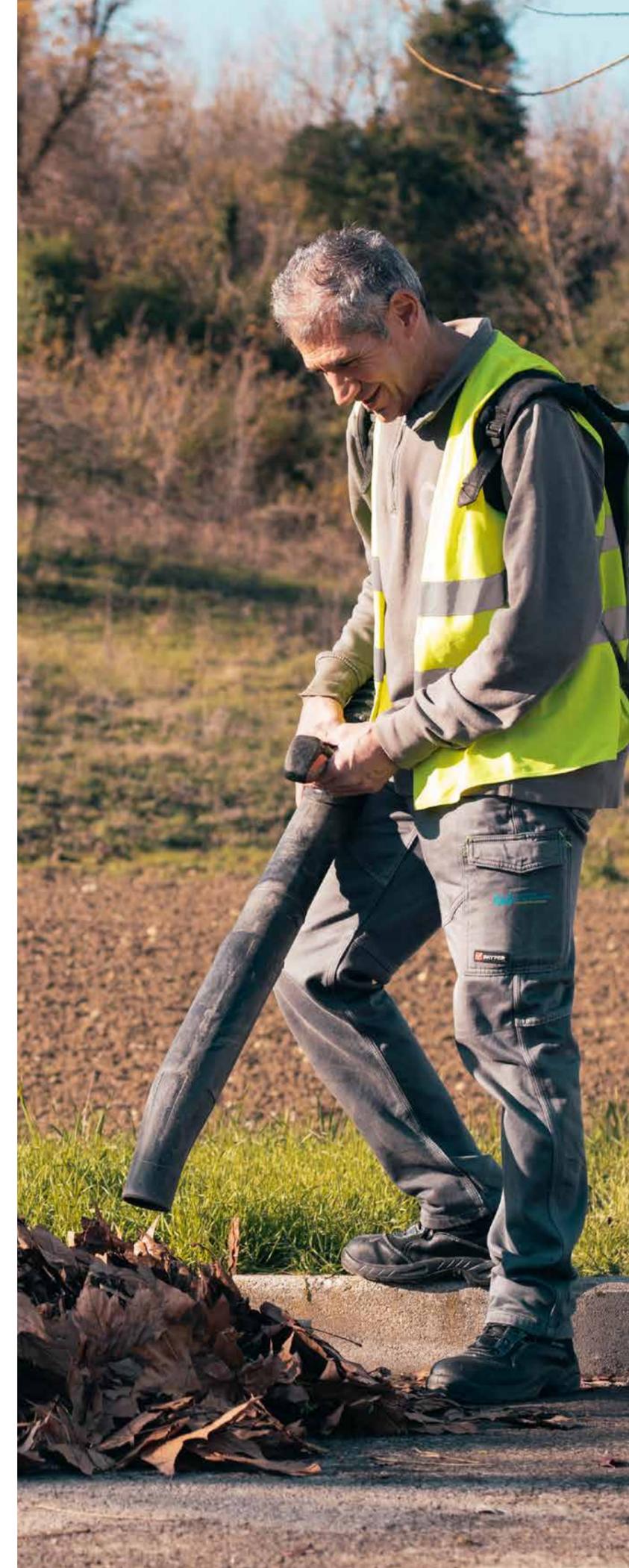
In termini di resilienza occupazionale, cioè la capacità di una cooperativa di contribuire alla crescita occupazionale del territorio sul lungo periodo, si registra un **grande e costante aumento complessivo del numero di assunzioni** nell'arco degli ultimi quattro anni (**+256%** 2019-2022).

Grafico 5-3 Nuove assunzioni dal 2019 al 2022



5.2 CAPACITÀ DI MANTENERE OCCUPAZIONE

È possibile analizzare la capacità della cooperativa di mantenere l'occupazione osservando nel dettaglio i dati degli ultimi 12 mesi del 2022.



Si rilevano n. **62 stabilizzazioni** (*consolidamenti di posizioni contrattuali da tempo determinato a tempo indeterminato), n. **409 nuove assunzioni** (**nuovi ingressi o buon esito dell'inserimento lavorativo a seguito di tirocinio), e n. **323 cessazioni**, registrando così una variazione positiva. Le nuove assunzioni hanno riguardato per il **17% donne lavoratrici**, per il **32% giovani sotto i 35 anni e per il 20% lavoratori over 50**.

Le **stabilizzazioni** hanno riguardato per il 21% donne lavoratrici, per il 16% giovani sotto i 35 anni e per il 32% lavoratori over 50.

RESILIENZA OCCUPAZIONALE 2022

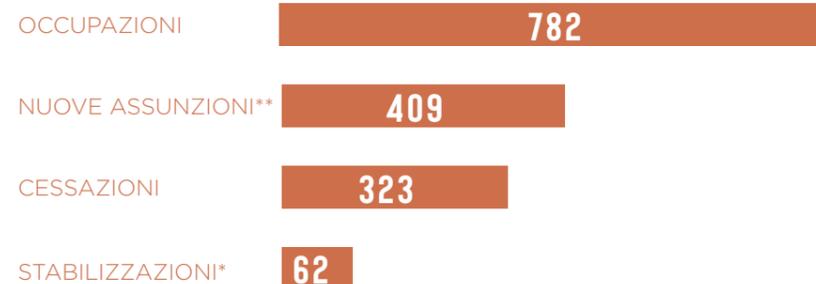


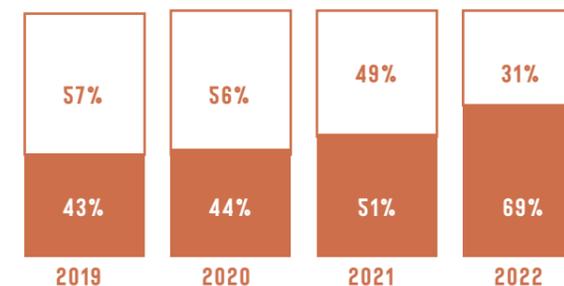
Grafico 5-4 Dati resilienza occupazionale - anno 2022

Osservando gli ultimi quattro anni si rileva un aumento di **posizioni lavorative a tempo determinato**, che passano dal **43% del totale nel 2019 al 69% nel 2022**, e, per contro, una diminuzione delle posizioni lavorative a tempo indeterminato (dal **57% nel 2019 al 31% nel 2022**).

Le variazioni sono riferibili, in parte, ai cambiamenti strutturali che ha vissuto l'**economia italiana** negli ultimi anni.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

DATI AL 31-12



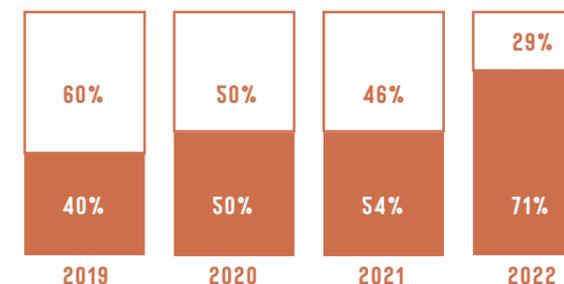
■ Tempo determinato
□ Tempo indeterminato

Grafico 5-5 Distribuzione percentuale tipologia di contratto dal 2019 al 2022

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

DATI AL 31-12

La stessa tendenza si nota osservando i trend relativi alla flessibilità lavorativa: nell'arco di quattro anni **sono aumentati i contratti a regime orario part-time** (40% nel 2019 e 71% nel 2022) e **diminuiti quelli full-time** (da 60% nel 2019 a 29% nel 2022).



■ Part-time
□ Full-time

Grafico 5-6 Distribuzione percentuali regime orario dal 2019 al 2022



/06

PARTECIPAZIONE E BENESSERE DEI LAVORATORI

Il coinvolgimento dei lavoratori si realizza anche tramite la somministrazione annuale di un **questionario** elaborato allo scopo di **rilevare opinioni e feedback sulla qualità dell'ambiente di lavoro** e sul livello di soddisfazione professionale. In particolare, La Fraternità è interessata a monitorare il livello di soddisfazione dei propri lavoratori, rispetto al lavoro con utenti e familiari (nel caso della parte A) e rispetto al rapporto con colleghi e responsabili.

Il questionario è suddiviso in **8 sezioni**, ognuna di esse esplora una particolare dimensione del benessere lavorativo. Per gli addetti della parte A è prevista una sezione aggiuntiva nominata "1. Relazioni con utenti e familiari", mirata a conoscere soddisfazione e qualità delle relazioni esistenti tra operatori e utenti del servizio.

Le sezioni, in comune con la parte A e la parte B, sono le seguenti:

2. Qualità dei processi lavorativi;
3. Stress e salute;
4. Crescita professionale;
5. Relazioni con i colleghi;
6. Relazioni con responsabili;
- 7.1 Uguaglianza ed equità;
- 7.2 Senso di appartenenza;
- 7.3 Partecipazione;
8. Valutazione d'impatto (VIS).

CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI

Al questionario sul benessere lavorativo hanno risposto **n. 219 lavoratori** di cui n.67 della parte A e n. 152 della parte B. Complessivamente, il campione rappresenta il 46% dei lavoratori de La Fraternità (n. 472 al 31.12.22).

46%
DEI LAVORATORI

RISPONDENTI QUESTIONARIO BENESSERE LAVORATIVO

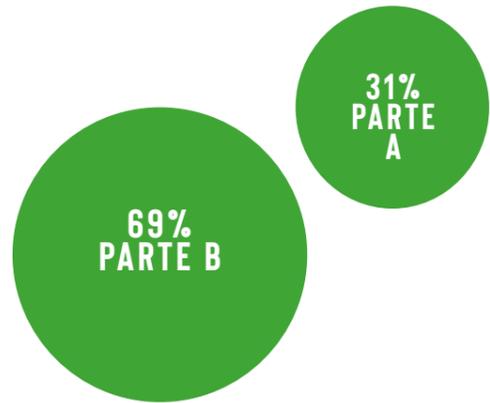


Grafico 6-1 Rispondenti al questionario sul benessere lavorativo

La distribuzione di genere è la seguente: **61% uomini e 39% donne**. Il 53% dei rispondenti ha un contratto a **tempo indeterminato**, il 15% a **tempo determinato** e la parte restante (3%) è composta da liberi professionisti, lavoratori con contratti a chiamata e volontari.

La maggior parte dei rispondenti si distribuisce nella fascia "30-60 anni" e ha meno di 5 anni di esperienza lavorativa presso la Fraternità.

ETÀ

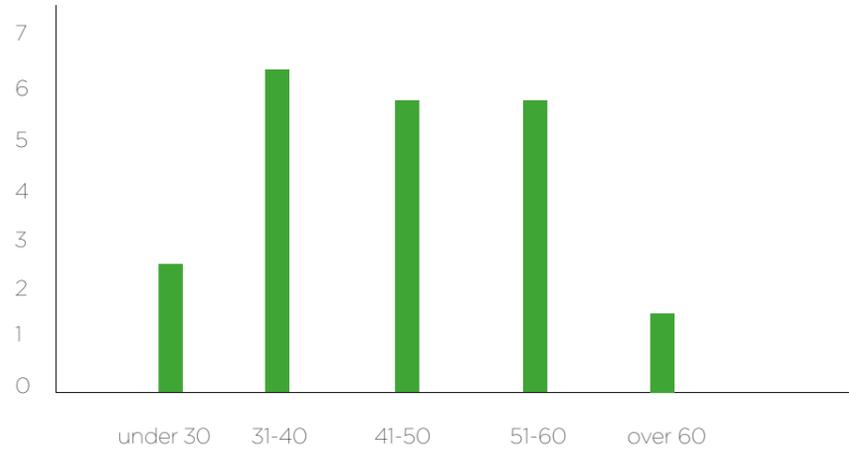


Grafico 6-2 Età e anni di esperienza dei rispondenti

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

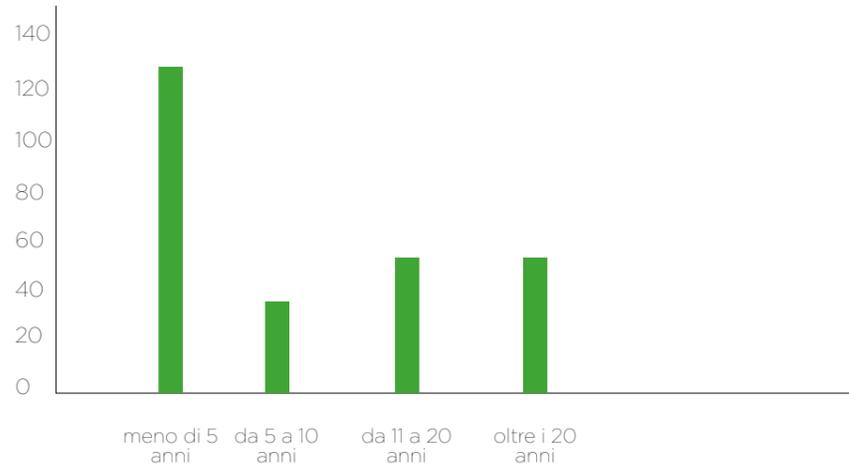


Grafico 6-2 Età e anni di esperienza dei rispondenti

6.1 BENESSERE ORGANIZZATIVO

Relativamente alla prima sezione, specifica per la **parte A**, hanno risposto per il **60% operatori** provenienti da strutture dei Centri Socio Riabilitativi Diurni, per il **21% operatori** dei Centri Socio Occupazionali, 7 risposte hanno coinvolto le insegnanti della Scuola dell'Infanzia e 6 il personale del servizio educativo diffuso La Luna. I ruoli della **parte A** sono ben rappresentati: **55% educatori, 25% operatori socio-sanitari, 6% insegnanti, 10% coordinatori e Responsabili**.

1. RELAZIONI CON UTENTI E FAMILIARI

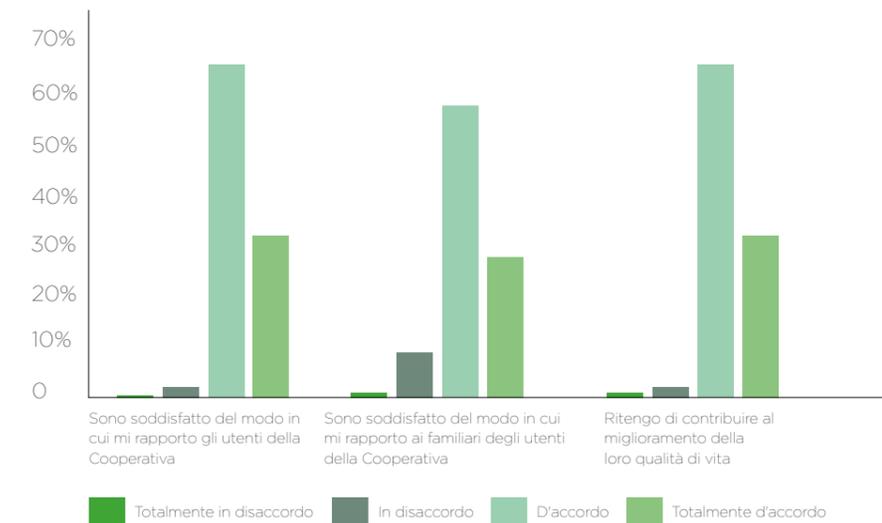


Grafico 6-3 Distribuzione risposte della sezione "Relazioni con utenti e familiari"

I **punteggi** relativi alla soddisfazione degli operatori della parte A rispetto alla relazione con utenti e familiari **sono mediamente alti**. In tutte e 3 le voci analizzate la percentuale di accordo supera il 90%. In particolare, **si evidenzia la percezione molto alta da parte degli operatori della parte A sull'impatto positivo del proprio lavoro sulla qualità della vita di utenti e familiari**.

2. QUALITÀ PROCESSI LAVORATIVI

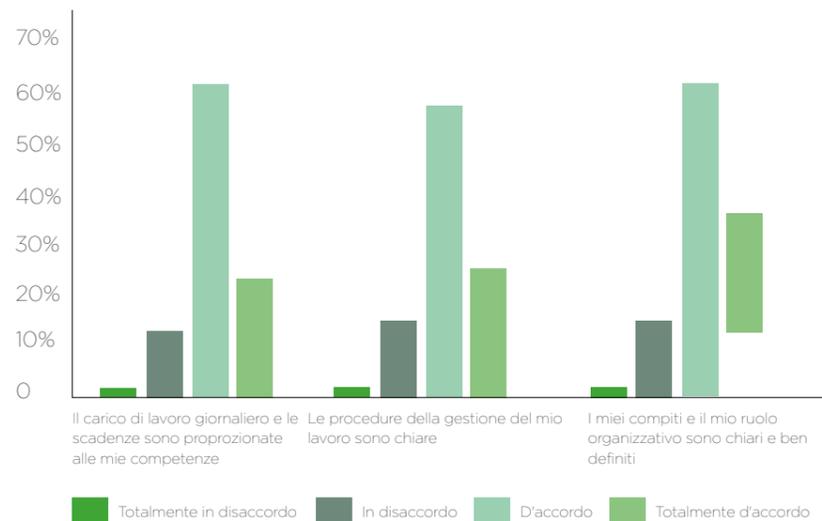


Grafico 6-4 Distribuzione risposte della sezione "Qualità dei processi lavorativi"

3. STRESS E SALUTE

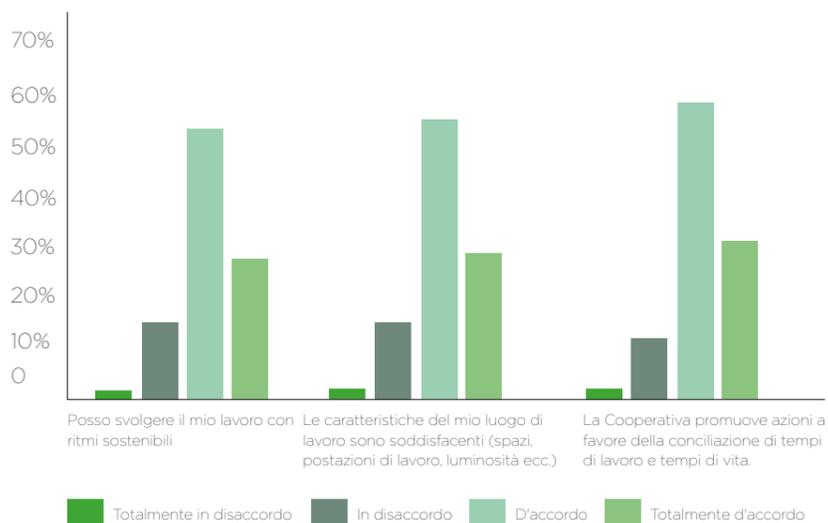


Grafico 6-5 Distribuzione risposte della sezione "Stress e salute"

L'opinione sulla qualità dei processi lavorativi, intesa come carico di lavoro adeguato, chiarezza delle procedure e del ruolo organizzativo, è mediamente positiva.

Il 60-63% dei rispondenti attribuisce un buon livello di accordo alle suddette affermazioni.

I livelli di disaccordo sulle affermazioni proposte sono equamente distribuiti intorno al 11-12%.

Si segnala un sensibile abbassamento dell'item relativo alla chiarezza del ruolo organizzativo (in disaccordo 11%) che nella precedente VIS si attestava sul 19%.

I lavoratori esprimono un'opinione sostanzialmente positiva anche sulle condizioni di lavoro, giudicate sostenibili (82%) e soddisfacenti (82%). Si rileva un diffuso consenso anche sull'item dedicato alla conciliazione dei tempi vita e lavoro (86%), in particolar modo tra le rispondenti donne (87%).



LA COOPERATIVA PROMUOVE AZIONI A FAVORE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO DEI TEMPI DI VITA (DONNE)

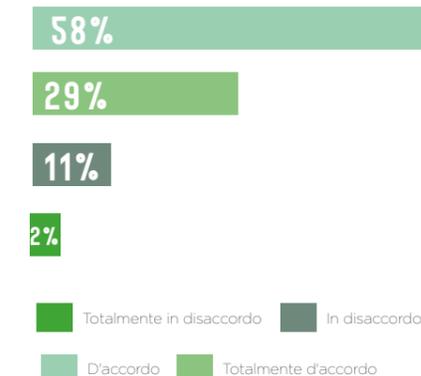


Grafico 6-6 Distribuzione rispondenti donne sull'item "Conciliazione tempi di vita e lavoro"

6.2 CRESCITA PROFESSIONALE DEI LAVORATORI

La partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori sono attivabili anche attraverso **politiche e strategie mirate a promuovere la crescita professionale** e a consolidare le relazioni tra pari e con i responsabili, affinché l'ambiente di lavoro divenga un luogo per lo sviluppo delle risorse personali, tecniche e relazionali.



CRESCITA PROFESSIONALE

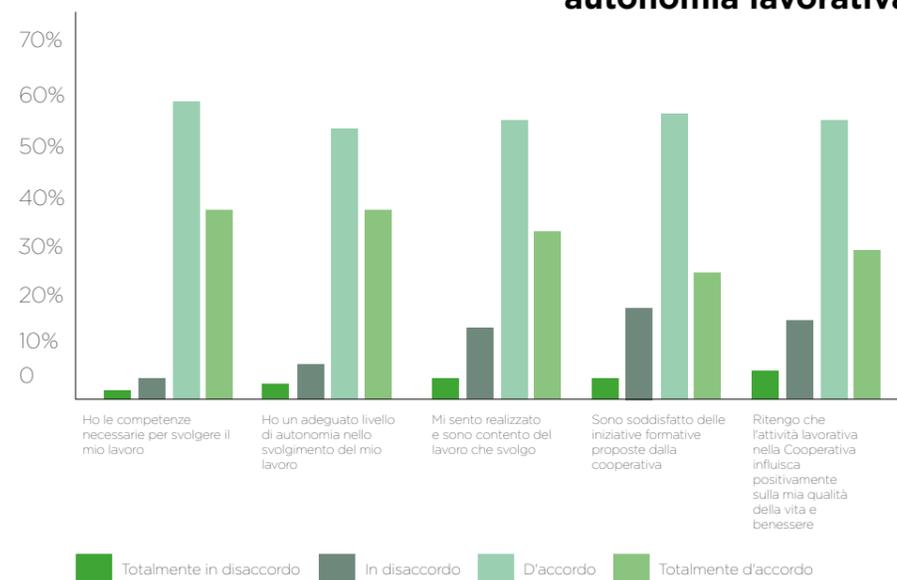


Grafico 6-7 Distribuzione risposte della sezione "Crescita professionale"

Il lavoratori esprimono **opinioni particolarmente positive per gli item della sezione Crescita Personale, in particolare per il livello di autonomia lavorativa (92%)**.

Si evidenzia come l'85% dei rispondenti al questionario ritenga che l'attività lavorativa in Fraternità influisca positivamente sulla qualità della vita del lavoratore. Si rileva un livello minore di accordo sulla soddisfazione relativa alle iniziative formative proposte durante l'anno (13%).

RELAZIONE CON I COLLEGHI

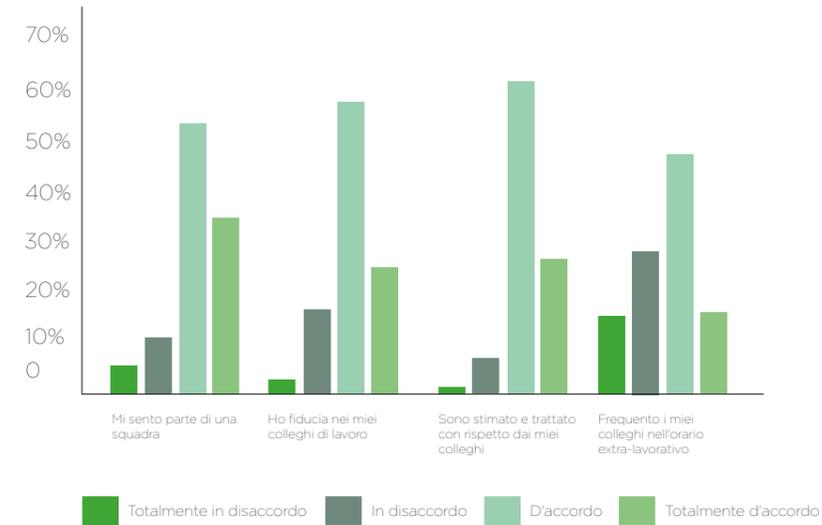


Grafico 6-8 Distribuzione risposte della sezione "Relazione con i colleghi"

I livelli di accordo sono mediamente alti nella sezione "Relazioni con i colleghi", in particolare per le affermazioni relative alla **fiducia e al rispetto tra colleghi**. Il 60% dei rispondenti dichiara di frequentare i colleghi durante l'orario extra-lavorativo, una percentuale in crescita rispetto alla precedente valutazione d'impatto (54%).

RELAZIONE CON I RESPONSABILI

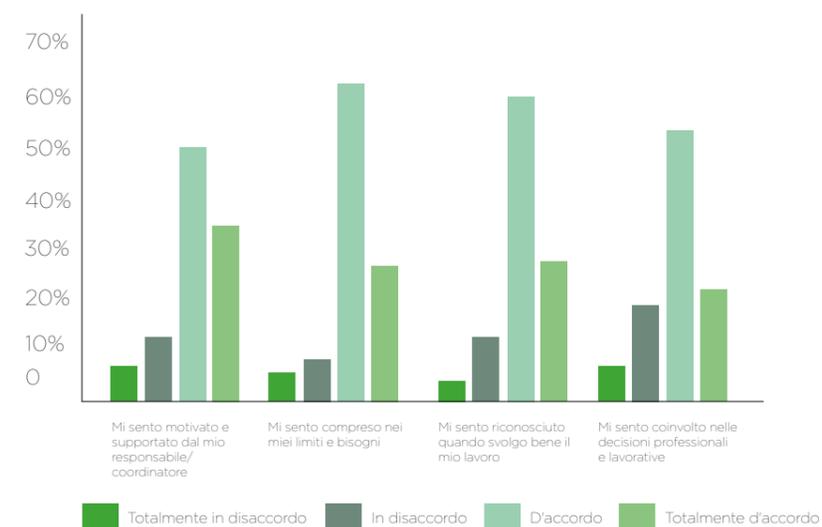


Grafico 6-9 Distribuzione risposte della sezione "Relazioni con i Responsabili"

Rispetto alla precedente VIS, che aveva comunque già registrato risposte molto positive, si sottolinea il **sensibile aumento delle percentuali di accordo le affermazioni proposte legate alla comprensione dei limiti e bisogni personali (89%, +6,5%) e riconoscimento del proprio ruolo lavorativo (88%, +10%)**.

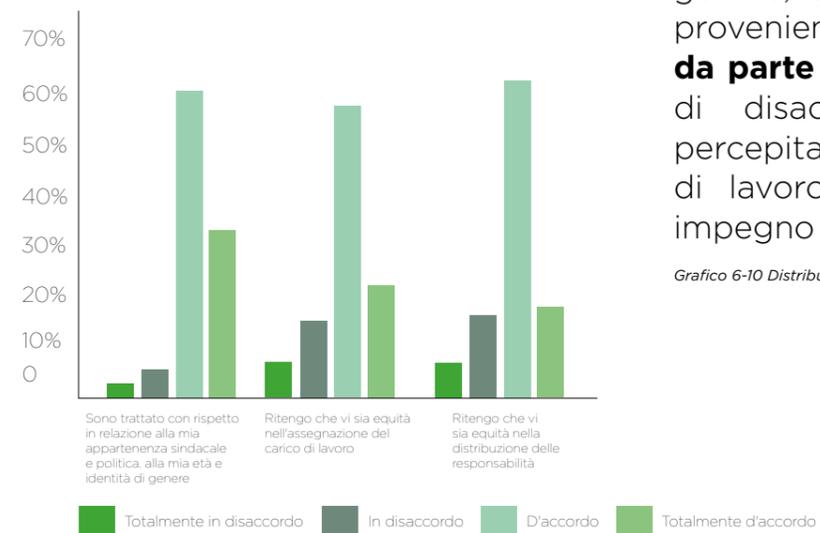
Si rileva un livello di accordo più basso relativamente al coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni lavorative (68%), anche questo comunque in calo dell'8% rispetto allo scorso triennio.

6.3 EQUITÀ, SENSO DI APPARTENENZA E PARTECIPAZIONE

La Fraternità promuove il **coinvolgimento dei lavoratori, l'ascolto e la comunicazione tra colleghi** attraverso l'organizzazione di incontri informali mirati a sviluppare senso di appartenenza.



UGUAGLIANZA ED EQUITÀ (1 PARTE)

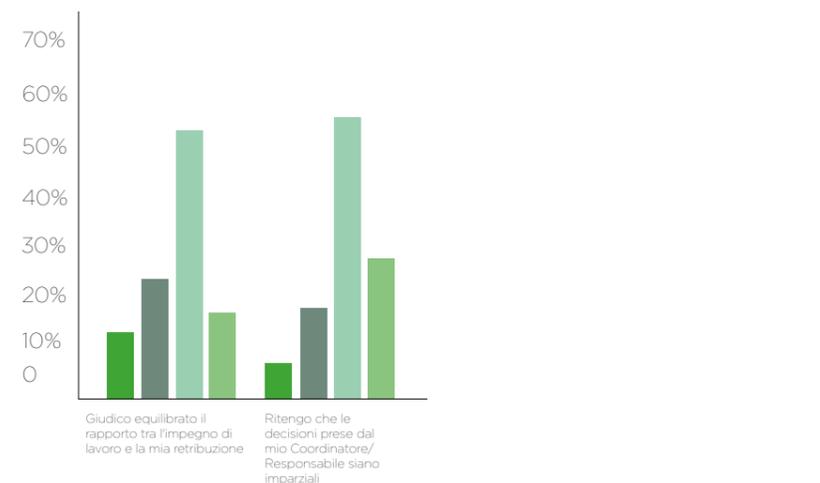


L'item dedicato alla tutela e al supporto delle pari opportunità, siano esse di genere, di appartenenza politica e di provenienza, ottiene l'**ampio consenso da parte dei lavoratori (93%)**. Il livello di disaccordo aumenta sull'equità percepita nell'assegnazione del carico di lavoro (20%) e nell'equilibrio tra impegno e retribuzione (34%).

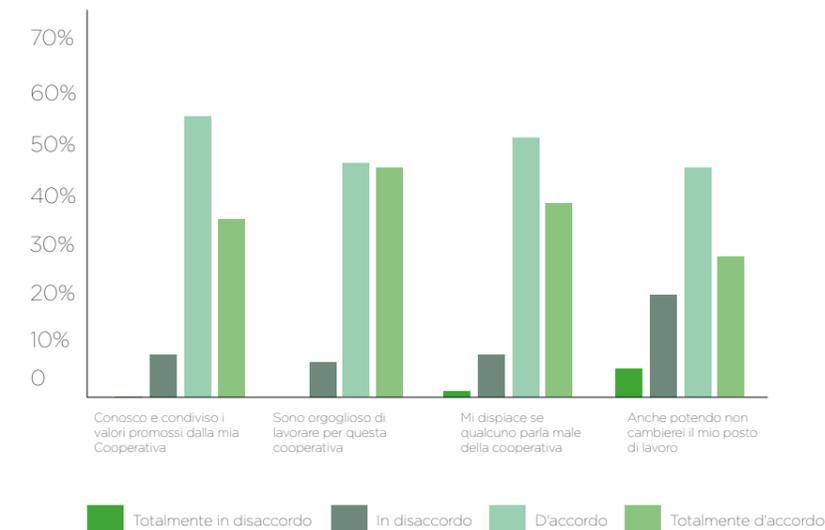
Grafico 6-10 Distribuzione risposte della sezione "Uguaglianza ed equità"

UGUAGLIANZA ED EQUITÀ (2 PARTE)

Grafico 6-11 Distribuzione risposte della sezione "Uguaglianza ed equità, 2 parte"



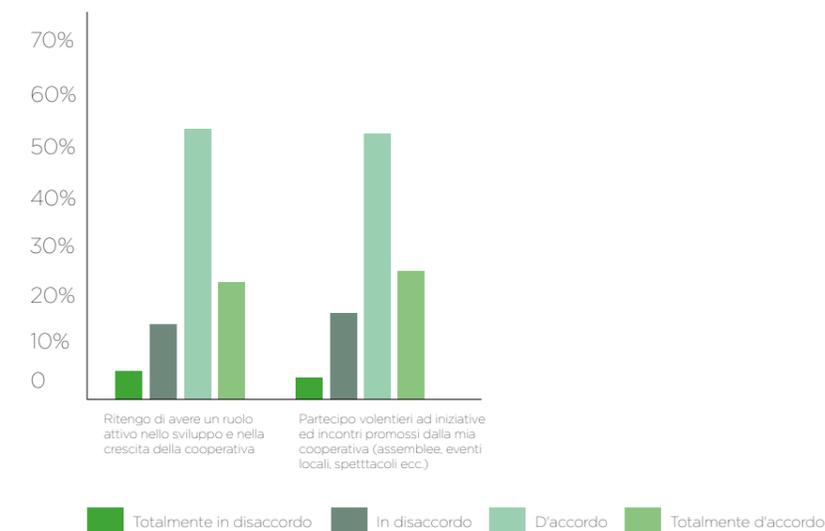
SENSO DI APPARTENENZA



Le opinioni attribuite alla sezione "Senso di appartenenza" sono **particolarmente positive**, in particolare la maggior parte dei lavoratori dichiara di **condividere i valori della cooperativa (94%) e di essere orgoglioso di farne parte (95%)**.

Grafico 6-12 Distribuzione risposte della sezione "Senso di appartenenza"

PARTECIPAZIONE LAVORATORI



L'80% dei lavoratori ritiene di avere un ruolo attivo nello sviluppo e nella crescita della cooperativa, sempre l'80% dichiara di partecipare volentieri alle iniziative e agli incontri promossi dalla Fraternità.

Grafico 6-13 Distribuzione risposte della sezione "Partecipazione lavoratori"

MEDIA OPINIONI POSITIVE

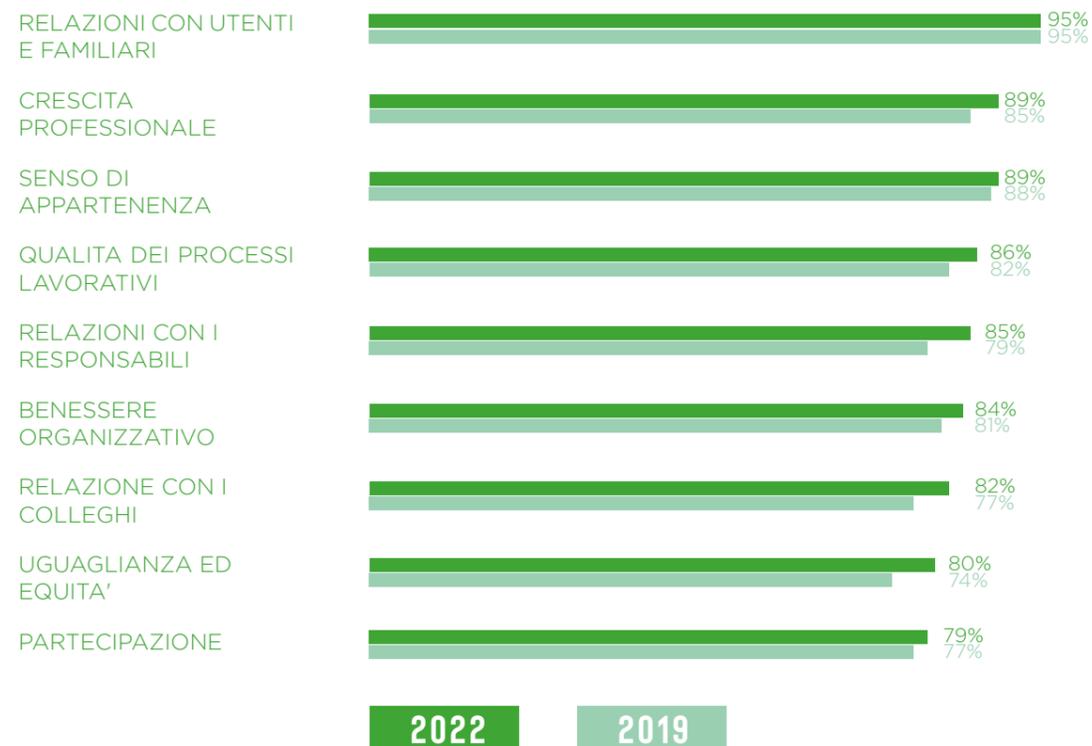


Grafico 6-15 Sintesi dei risultati- Benessere lavorativo

In sintesi, le sezioni che hanno registrato **il maggior livello di soddisfazione e l'attribuzione di opinioni particolarmente positive** (D'accordo e Totalmente d'accordo), sono principalmente: **le relazioni con gli utenti (specifico per la parte A), la crescita professionale e il senso di appartenenza.**

La sezione con la percentuale minore di opinioni positive, anche se pur sempre di ampio consenso, è quella relativa alla partecipazione (79%).

Si evidenzia come mettendo in relazione le percentuali attuali con quelle della precedente rilevazione vi sia un **aumento delle percentuali positive in tutte le sezioni, con una media di incremento del 4%.**

Il dato è ancor più rilevante se si tiene conto della **maggiore quantità di risposte raccolte** (quasi il doppio rispetto alla precedente VIS) che è coerente con l'aumento importante del numero di lavoratori della cooperativa dell'ultimo triennio.



7.1 QUALITÀ DELLA VITA DEGLI UTENTI

Per monitorare il miglioramento e il consolidamento del livello di benessere degli utenti in carico alla cooperativa, è stato elaborato un questionario ad hoc in grado di rilevare punteggi di performance dell'utente nelle diverse aree di funzionamento e del benessere.

Il questionario ha esplorato le aree di funzionamento e benessere identificate dagli operatori nel processo di elaborazione della teoria del cambiamento, ciò **ha consentito di inserire item mirati alla rilevazione di esiti di breve e lungo termine** (outcomes) coerenti con l'obiettivo d'impatto (impact goal) identificato dalla Fraternità.

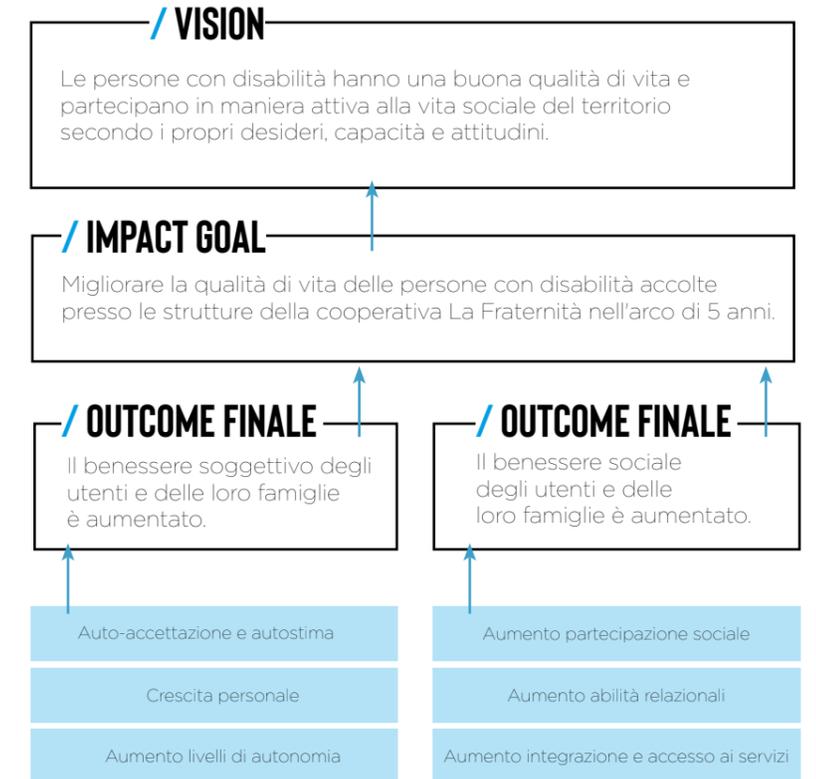


Figura 7-1 Gerarchia degli esiti delle attività - parte A

/07

IMPATTO DELLE ATTIVITÀ SU UTENTI E FAMIGLIARI (PARTE A)

La strutturazione del questionario si è ispirata alla **Classificazione Internazionale del Funzionamento (ICF)**, in particolare alla sezione “Attività e partecipazione”, e ai Domini del Benessere di Schalock (1996, 2000). Di seguito la composizione dei singoli domini del benessere:

DOMINI DEL BENESSERE

■ **A. DOMINIO SVILUPPO PERSONALE**

■ **B. DOMINIO AUTODETERMINAZIONE**

■ **C. DOMINIO RELAZIONI PERSONALI**

■ **D. DOMINIO INCLUSIONE SOCIALE**

■ **E. DOMINIO BENESSERE FISICO**

■ **F. DOMINIO BENESSERE MATERIALE**

■ **G. DOMINIO BENESSERE EMOTIVO**

AREE DI FUNZIONAMENTO

A1. Area Sviluppo Abilità E Competenze
A2. Area Cognitiva
A3. Area Linguistico-Comunicativa

B1. Area Autonomia Personale
B2. Area Autonomia Domestica

C1. Area Affettivo-Relazionale: interazioni semplici e complesse
C2. Area Affettivo-Relazionale: tolleranza e contatto
C3. Area Affettivo-Relazionale: relazioni primarie

D1. Area Relazioni Sociali
D2. Area Partecipazione Sociale

E1. Area Percezione Sensoriale
E2. Area Motoria - Postura
E3. Area Motoria - Movimento

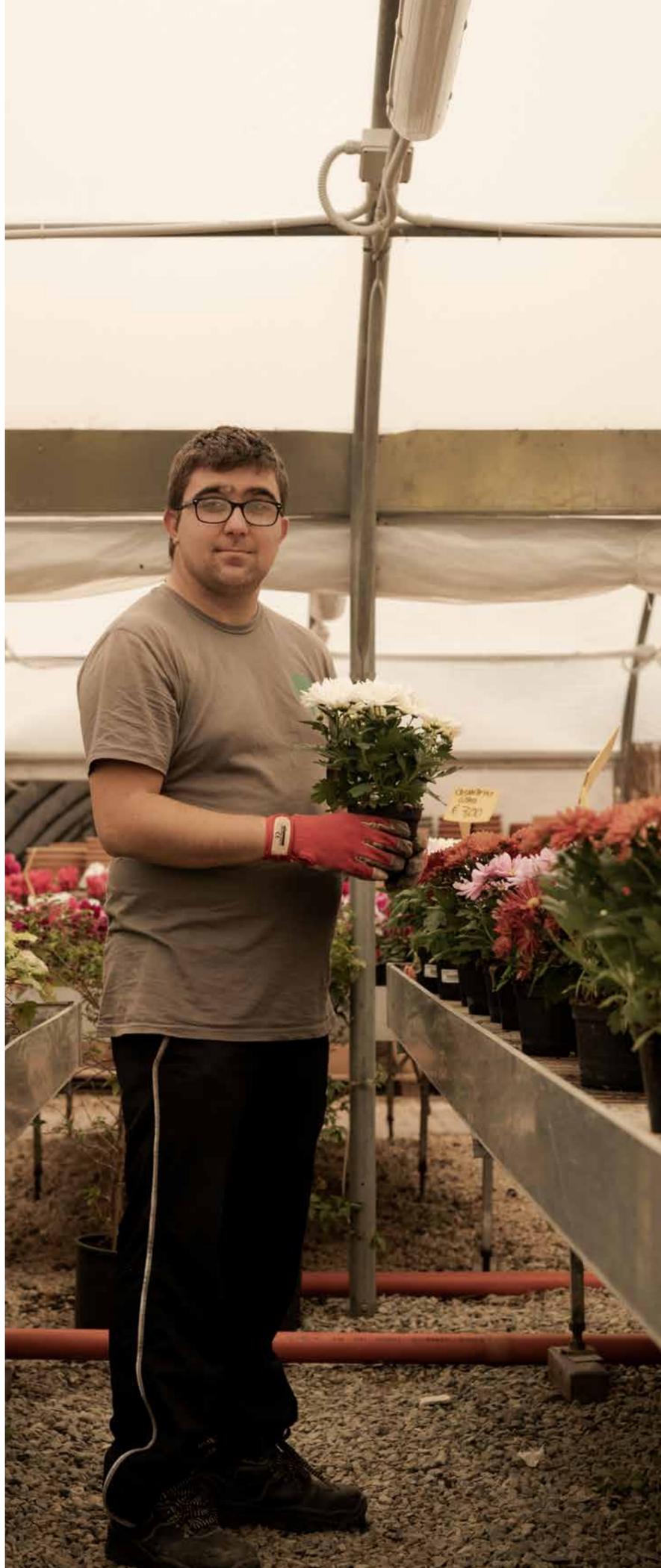
F1. Area Autonomia Socio-Economica: gestione denaro
F2. Area Autonomia Socio-Economica: lavoro e abitazione
F3. Area Autonomia Socio-Economica: utilizzo beni e servizi

G1. Area Sviluppo competenze emotive: gestione emozioni
G2. Area Sviluppo competenze emotive: regolazione comportamento

Tabella 7.1 Composizione Domini del Benessere

Quando nella precedente VIS avevamo dichiarato l’impact goal di migliorare la qualità della vita delle persone accolte nelle nostre realtà educative nell’arco di 5 anni non potevamo prevedere a Febbraio 2020 avremmo vissuto una pandemia di **COVID-19**.

Questo evento ha ovviamente **rivoluzionato per un lungo periodo la quotidianità dei nostri** centri e le vite delle persone che li frequentano.



Per un lungo periodo siamo stati costretti a navigare a vista, mettendo al primo posto la salute e la sicurezza delle persone fragili. Ecco perché anche dai dati raccolti attraverso i questionari che valutano la qualità di vita dell’utente, come si vedrà, è fortemente prevalente il mantenimento delle condizioni di benessere piuttosto che un miglioramento dei parametri caratterizzanti i vari domini, così come registrato nella precedente valutazione d’impatto.

In questo triennio il **mantenimento delle competenze** può essere considerato un successo e le **basse percentuali di numeri che certificano una regressione dell’utente** sono un risultato che vogliamo evidenziare al pari di quando tre anni fa davamo evidenza a cifre che raccontavano progressi e miglioramenti. Paradossalmente, se nella scorsa VIS l’obiettivo era registrare l’impatto positivo sulla vita degli utenti, in questo documento fotografiamo lo **sforzo compiuto dai nostri operatori e operatrici per annullare il più possibile l’impatto negativo della pandemia**.

Agli operatori della **parte A** è stato chiesto di compilare il questionario tenendo in considerazione gli ultimi 24 mesi di attività. Per ogni utente è stato attribuito un punteggio indicativo del **livello di cambiamento rilevato dall’operatore** per ognuna delle aree di funzionamento. La variazione indicata fa riferimento alla differenza tra la **capacità di base e la performance attuale** (2022).

■ La **capacità di base** fa riferimento alla baseline dell’utente al momento dell’ingresso in cooperativa o relativo ai 24 mesi precedenti. La **performance attuale** fa riferimento a come è l’utente ora, a seguito della sua frequentazione del Centro.

Inoltre, per ogni area, all’operatore è stato chiesto di indicare l’**obiettivo di performance concordato con utente e famigliari tramite la compilazione del PEI/PAI**, scegliendo tra le opzioni: mantenimento, cambiamento, nessun obiettivo. L’opzione “nessun obiettivo” viene selezionata dall’operatore quando l’acquisizione di una determinata abilità non era applicabile al soggetto. Per ragioni di sintesi, si riporteranno solo i risultati ottenuti nei singoli domini.

CARATTERISTICHE DEGLI UTENTI

Sono stati analizzati n. **128 casi**, selezionando gli utenti con minimo due anni di permanenza presso i Centri de La Fraternità.

Di questi, il 36% è composto da utenti con disabilità lieve, 23% disabilità moderata, 21% disabilità severa, 16% disabilità completa e una piccola parte (4%) con disabilità molto grave e complessa.

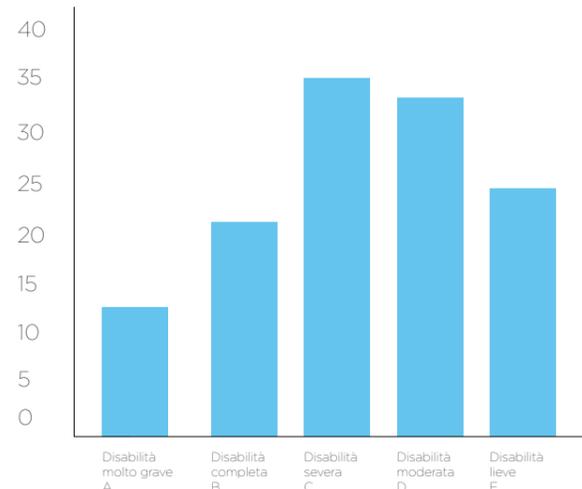


Grafico 7-1 Categorie di disabilità degli utenti (UVM, UMEE/UMEA)

Il genere degli utenti analizzati è prevalentemente maschile (63%), proviene al 45% da Centri Diurni e al 50% da Centri Socio-Occupazionali. Il 49% possiede come titolo di studio la licenza media mentre il 72% vive con la famiglia d'origine. Prima dell'inserimento nelle realtà de La Fraternità il 68% non ha partecipato ad alcuna iniziativa formativa o lavorativa e il 65% non ha frequentato altre strutture diurne e residenziali.

L'utente medio del campione analizzato ha circa 45 anni, frequenta il centro 4-5 giorni a settimana, ha un'invalidità del 100% e per l'81% frequenta i Centri della Fraternità da oltre 5 anni.



A. DOMINIO SVILUPPO PERSONALE

Il Dominio Sviluppo Personale fa riferimento allo sviluppo o mantenimento di competenze di base (utili a intraprendere compiti semplici e complessi), **abilità cognitive** (attenzione, memoria, pianificazione ecc. e abilità linguistico-comunicative (linguaggio, comunicazione non verbale).

Si rileva un generale mantenimento in tutte le aree del dominio A. (n.83,8), anche se diversi utenti hanno registrato un miglioramento delle capacità di base (n.23,9).

MEDIE AREE DOMINIO A. SVILUPPO PERSONALE

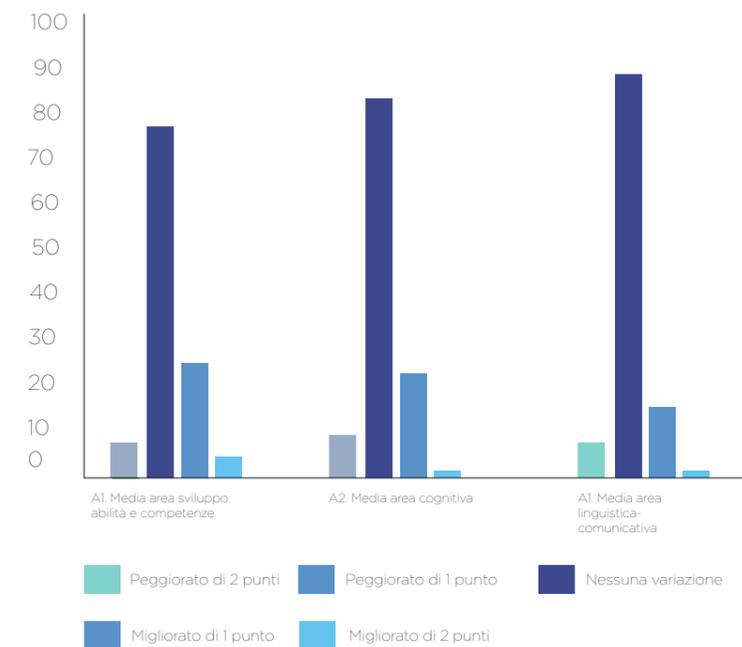


Grafico 7-2 Variazioni rilevate nel Dominio Sviluppo Personale

Dal confronto tra risultati ottenuti e i risultati attesi è possibile rilevare che **gli operatori hanno identificato gli obiettivi di performance sovrastimando leggermente gli esiti di miglioramento per questo dominio** mentre gli esiti ottenuti sugli obiettivi di mantenimento confermano le aspettative degli operatori.

MEDIE OUTCOME DOMINIO A.

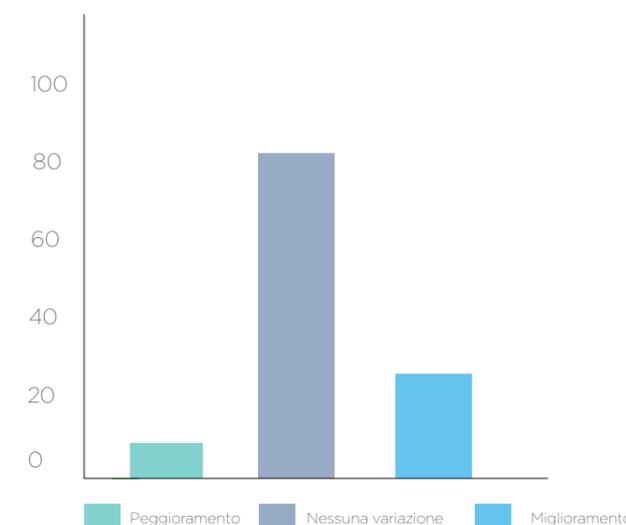


Grafico 7-3 Confronto tra risultati e obiettivi-Dom.A

MEDIE OBIETTIVI OUTCOME DOMINIO A.

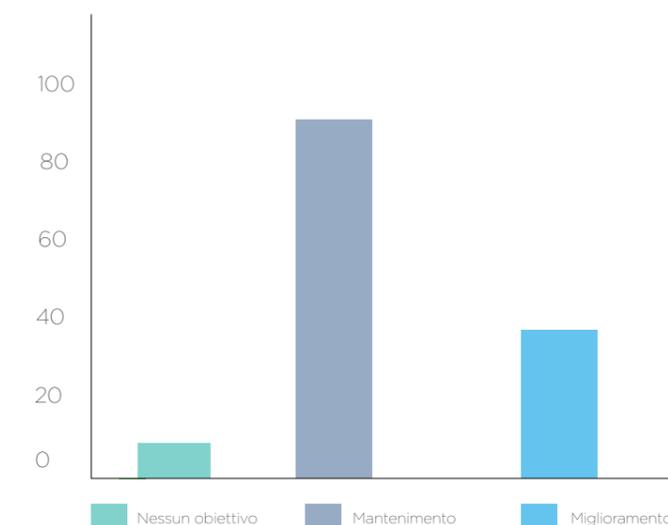


Grafico 7-3 Confronto tra risultati e obiettivi-Dom.A

B. DOMINIO AUTODETERMINAZIONE

Il Dominio di benessere autodeterminazione fa riferimento allo **sviluppo o mantenimento di competenze utili a preservare /raggiungere l'autonomia personale** (vestirsi, lavarsi, mangiare ecc.) e l'autonomia domestica (preparare i pasti, fare i lavori di casa).

Anche nel dominio **autodeterminazione** si registra un **elevato mantenimento delle competenze in entrambe le aree analizzate**, anche se diversi utenti hanno registrato un miglioramento delle capacità esplorate da questo dominio (n.19,5). **Per agire maggiormente sulle competenze relative alle autonomie domestiche, nel corso del 2022 La Fraternità ha sviluppato il progetto Passo dopo Passo** rivolto ai centri diurni e socio-occupazionali del

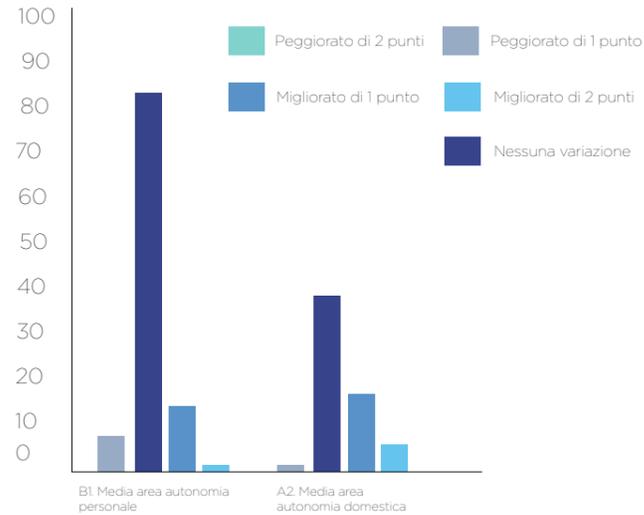


Grafico 7-4 Variazioni rilevate nel Dominio Autodeterminazione

riminese. Il progetto verrà descritto successivamente all'interno di questo documento e la speranza è di **poterne registrare l'impatto all'interno della prossima VIS**. Gli obiettivi di performance identificati dagli operatori per questo dominio sono in linea con gli esiti di miglioramento e mantenimento.

MEDIE OUTCOME DOMINIO B.

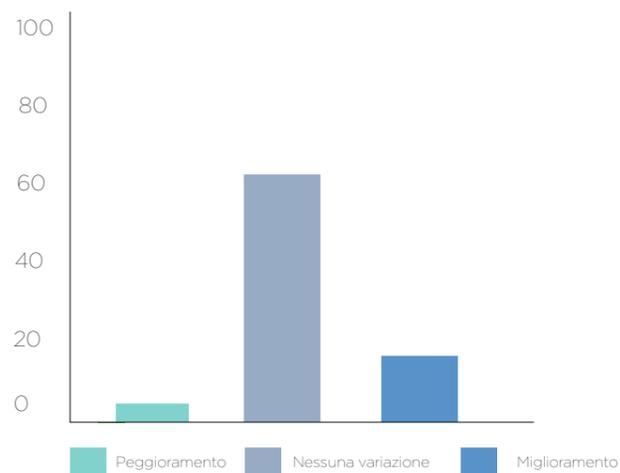


Grafico 7-5 Confronto tra risultati e obiettivi-Dom.B

MEDIE OBIETTIVI OUTCOME DOMINIO B.

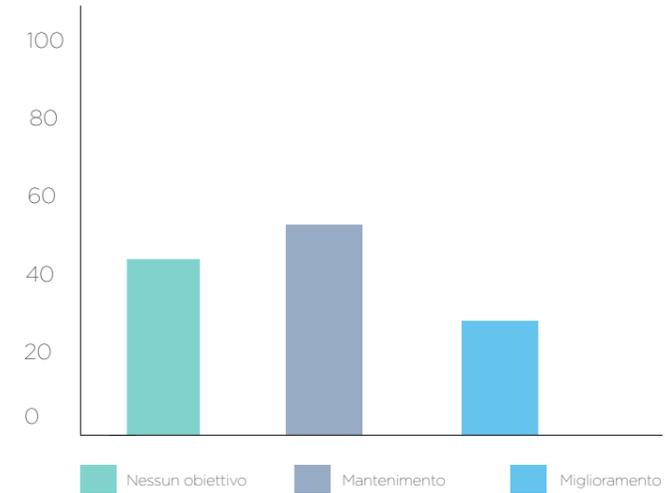


Grafico 7-3 Confronto tra risultati e obiettivi-Dom.B

C. DOMINIO RELAZIONI PERSONALI

Il Dominio di benessere Relazioni Personali fa riferimento allo **sviluppo o mantenimento di competenze relazionali necessarie ad attivare interazioni semplici e complesse con gli altri**, nel rispetto dei confini e dei rispettivi limiti.

MEDIE OUTCOME DOMINIO C.

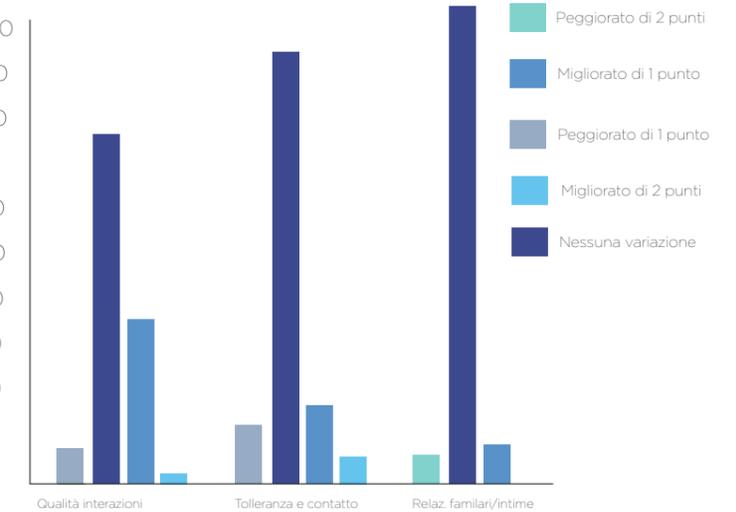
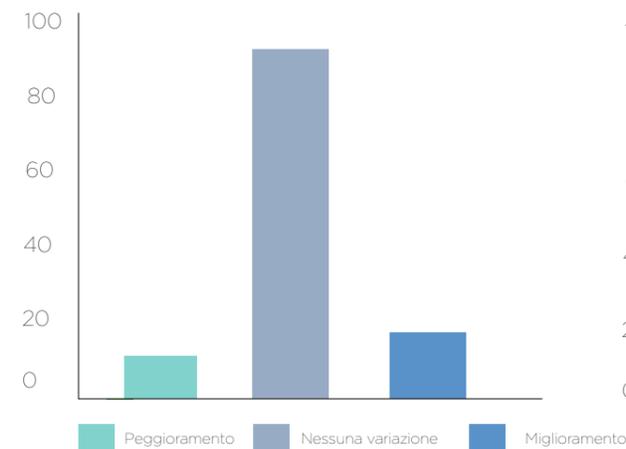


Grafico 7-6 Variazioni rilevate nel Dominio Relazioni Personali

MEDIE OBIETTIVI OUTCOME DOMINIO C.

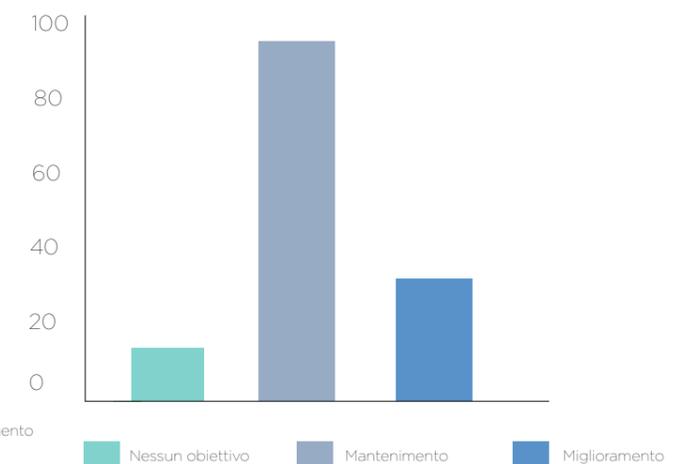


Grafico 7-7 Confronto tra risultati e obiettivi-Dom.C

Si rileva un complessivo mantenimento in tutte le aree del dominio C., anche se per alcuni si è **registrato un miglioramento delle capacità relazionali**. Gli obiettivi di performance identificati dagli operatori per questo dominio sovrastimano leggermente gli esiti di miglioramento.

D. DOMINIO INCLUSIONE SOCIALE

Il Dominio di benessere Inclusion Sociale fa riferimento allo **sviluppo o mantenimento di competenze relazionali utili a impostare relazioni più formali per orientarsi in un contesto meno familiare**. Il dominio include anche le capacità di socializzazione e interazione con il mondo esterno, sino alla partecipazione sociale.

MEDIE AREE DOMINIO D. INCLUSIONE SOCIALE

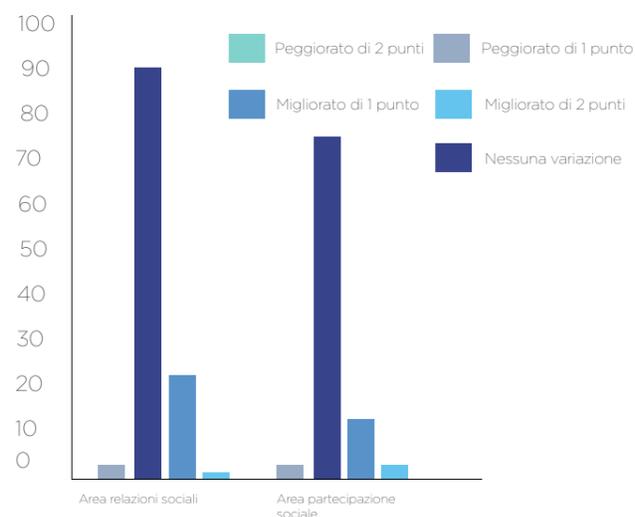
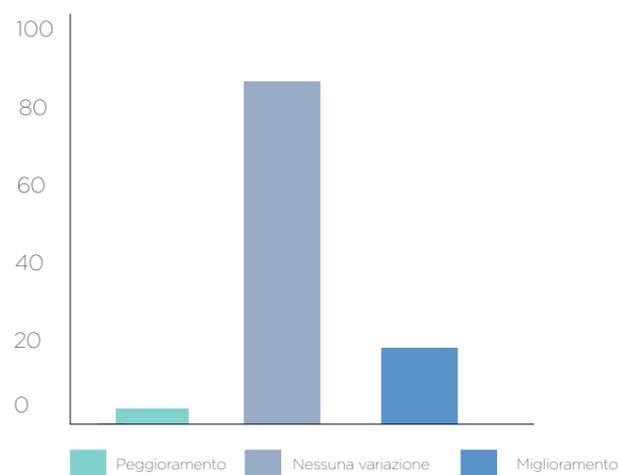


Grafico 7-8 Variazioni rilevate nel Dominio Inclusion Sociale

MEDIE OUTCOME DOMINIO D.



MEDIE OBIETTIVI OUTCOME DOMINIO D.

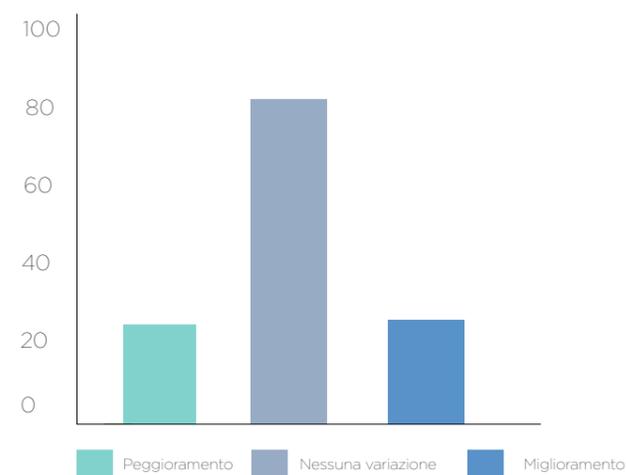


Grafico 7-9 Confronto tra risultati e obiettivi-Dom.D

Nel dominio Inclusion Sociale si rileva un **complessivo miglioramento sia nell'area relazioni sociali (n. 23) che nell'area Partecipazione Sociale (n. 14)**. I soggetti in cui si rileva un mantenimento delle competenze di base sono la maggioranza (n. 90 e n.78). Gli obiettivi di performance identificati dagli operatori per questo dominio sono in linea con gli esiti di miglioramento e mantenimento.

E. DOMINIO BENESSERE FISICO

Il Dominio Benessere Fisico fa riferimento allo **sviluppo o mantenimento di abilità di base, percettive, sensoriali e motorie**, necessarie ad interagire con l'ambiente circostante.



Nel dominio Benessere Fisico si registra prevalentemente il **mantenimento delle capacità di base**. Le medie degli esiti sono condizionate dall'alto numero di obiettivi non perseguibili per la maggior parte degli utenti relativi al guidare o all'utilizzare in autonomia mezzi di trasporto.

MEDIE AREE DOMINIO E. BENESSERE FISICO

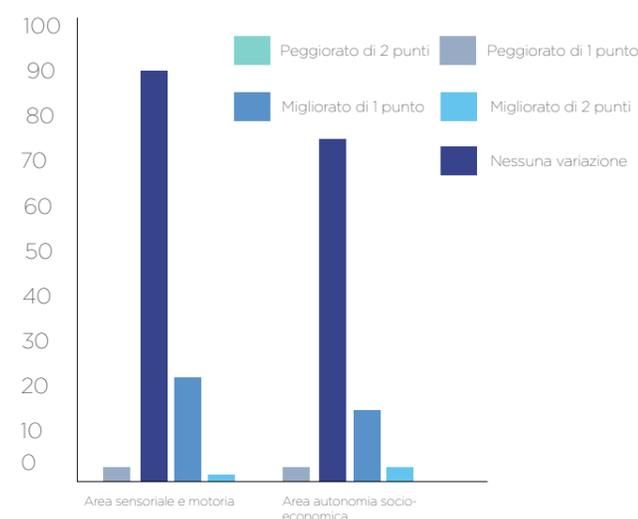
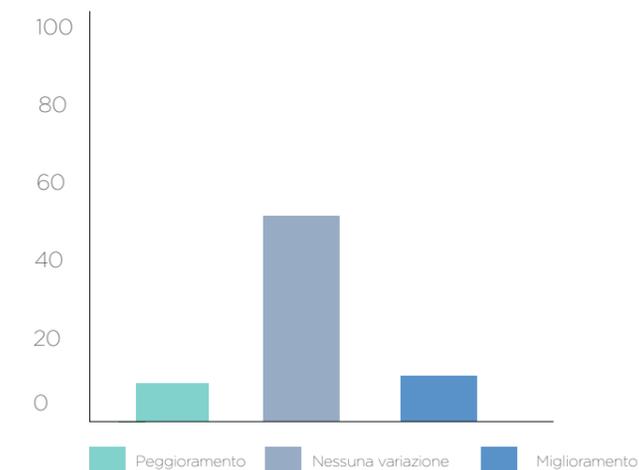


Grafico 7-10 Variazioni rilevate nel Dominio Benessere Fisico

MEDIE OBIETTIVI OUTCOME DOMINIO E.



MEDIE OUTCOME OBIETTIVI DOMINIO E.

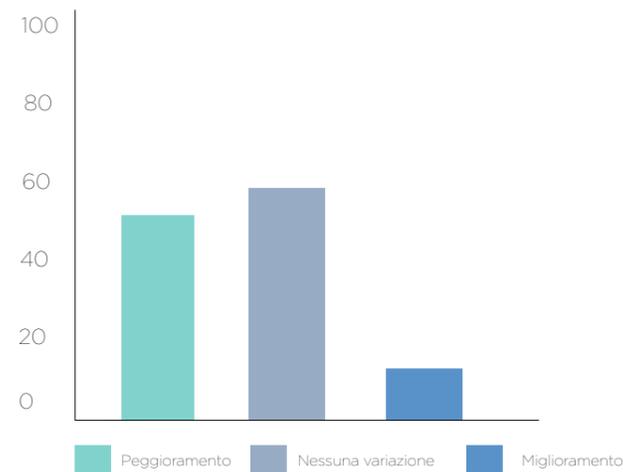


Grafico 7-11 Confronto tra risultati e obiettivi-Dom.E



F. DOMINIO BENESSERE MATERIALE

Il Dominio Benessere materiale fa riferimento allo **sviluppo o mantenimento di abilità complesse (gestione del denaro, utilizzo di beni e servizi, ricerca di un lavoro e di un'abitazione) utili a perseguire percorsi di autonomizzazione.** In questa analisi sono stati inclusi solo gli utenti dei Centri Socio-Occupazionali.

Nel dominio Benessere Materiale si registra un lieve **miglioramento nell'area Gestione del denaro**, le area lavoro-abitazione e utilizzo di beni e servizi, invece, registrano obiettivi riservati a pochissimi utenti.

MEDIE AREE DOMINIO F. BENESSERE MATERIALE

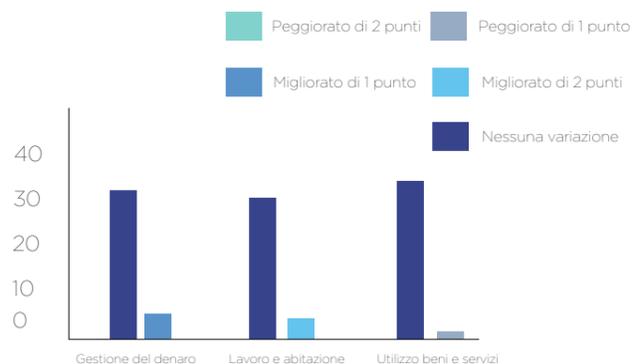


Grafico 7-12 Variazioni rilevate nel Dominio Benessere Materiale

MEDIE OUTCOME DOMINIO F.

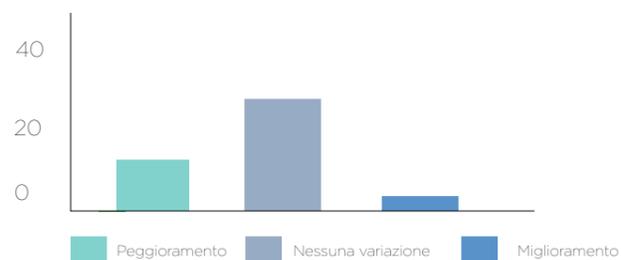


Grafico 7-11 Confronto tra risultati e obiettivi-Dom.E

MEDIE OUTCOME OBIETTIVI DOMINIO F.

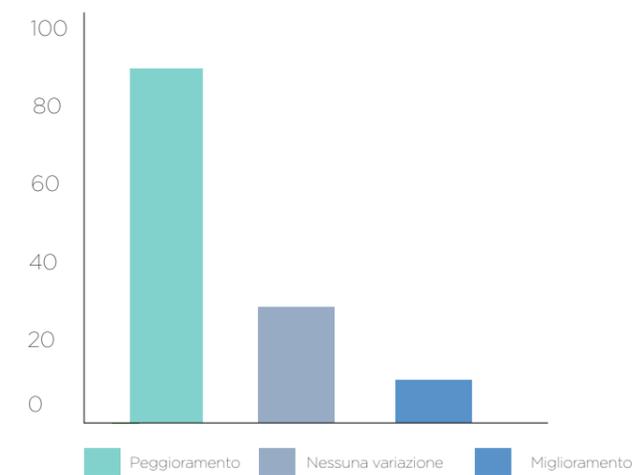
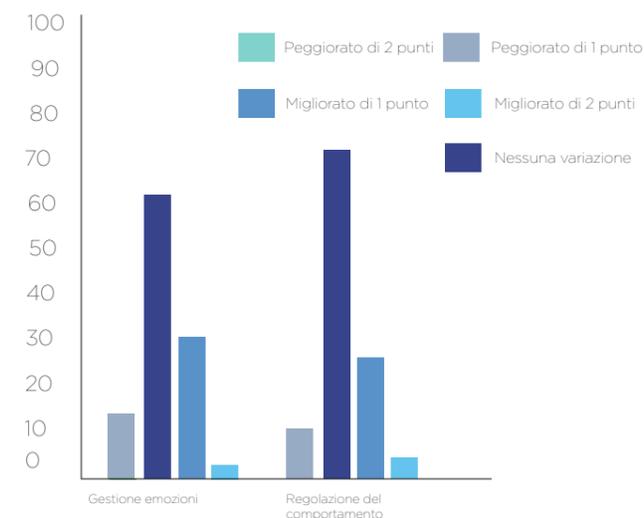


Grafico 7-13 Confronto tra risultati e obiettivi-Dom.F

MEDIE AREE DOMINIO G. BENESSERE EMOTIVO



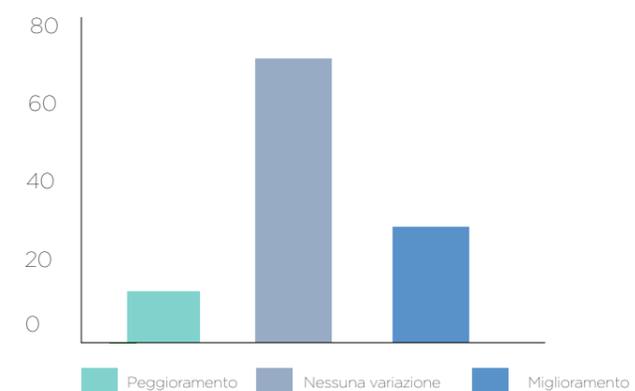
G. DOMINIO BENESSERE EMOTIVO

Il Dominio Benessere Emotivo fa riferimento allo **sviluppo o mantenimento di competenze di autoregolazione utili alla gestione delle emozioni e degli impulsi.** Tali competenze sono preliminari allo sviluppo di abilità relazionali e sociali.

Si rileva un complessivo miglioramento in tutte le aree del dominio Benessere Emotivo, anche se per la maggioranza degli utenti si è registrato un **mantenimento delle capacità di base.** Gli obiettivi di performance identificati dagli operatori per questo dominio sono in linea con gli esiti di miglioramento e mantenimento.

Grafico 7-14 Variazioni rilevate nel Dominio Benessere emotivo

MEDIE OUTCOME DOMINIO G.



MEDIE OUTCOME DOMINIO G.

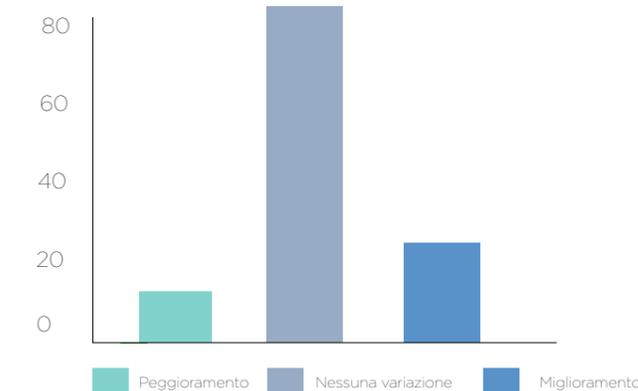


Grafico 7-11 Confronto tra risultati e obiettivi-Dom.G

In sintesi, i domini di benessere in cui si è rilevato un **maggior margine di miglioramento sono nell'ordine: Benessere emotivo (n.28), sviluppo personale (n.23) e inclusione sociale (n.19,78).**

I domini in cui si è rilevata maggiormente scarsa variazione, da leggere in un'ottica di mantenimento, sono nell'ordine: Relazioni personali (n. 88), Sviluppo personale (n.83,8) e inclusione sociale (83,3).

SINTESI OUTCOME DOMINI BENESSERE

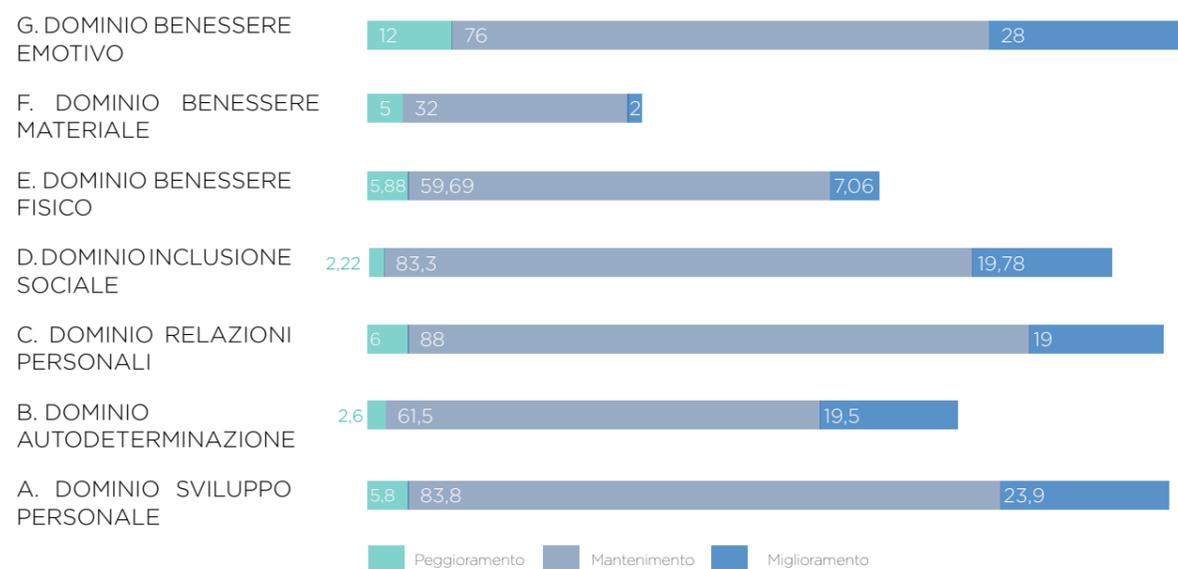


Grafico 7-16 Sintesi risultati nei Domini di Benessere

Relativamente agli obiettivi di outcome, si evidenzia quanto premesso all'inizio di questo capitolo, ovvero che il grande obiettivo trasversale a tutti i domini del benessere che ha accompagnato gli ultimi anni di lavoro da parte delle realtà educative è stato quello di **evitare un peggioramento della qualità della vita delle persone con disabilità** che frequentano i nostri centri a seguito della pandemia che dal 2019 ha toccato il nostro paese.

SINTESI OBIETTIVI DI OUTCOME DOMINI DI BENESSERE

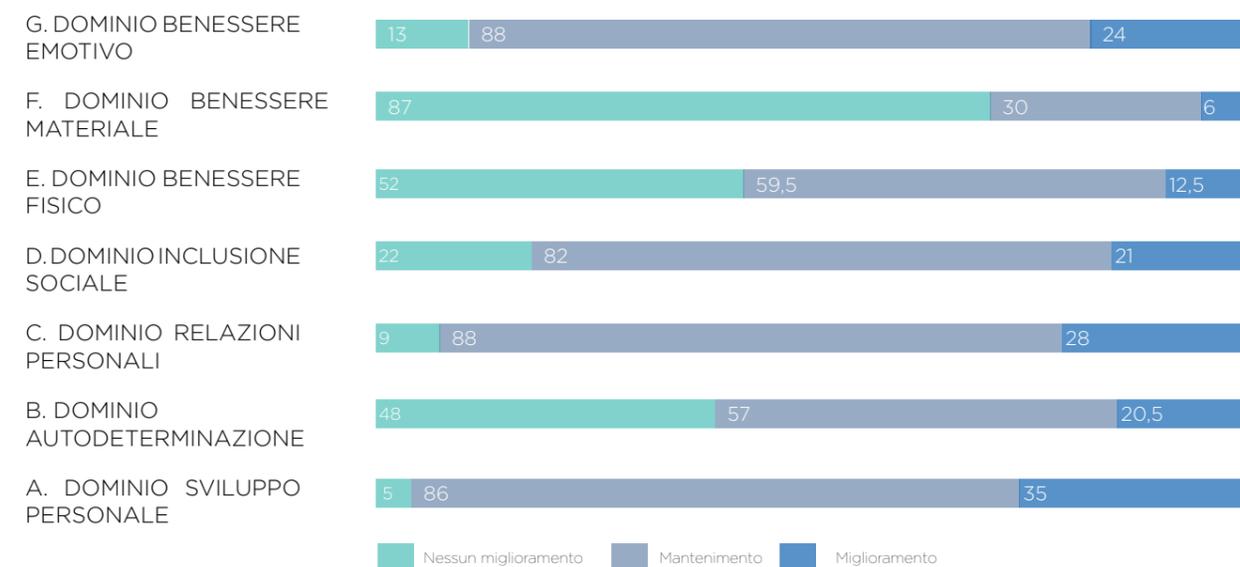


Grafico 7-17 Sintesi risultati nei Domini di Benessere

7.1 QUALITÀ DELLA VITA DEI FAMIGLIARI

Nell'ambito della VIS, allo scopo di testare la somministrazione di uno strumento di valutazione, costruito ex novo allo scopo di monitorare e rilevare bisogni e il livello di supporto percepito da parte dei familiari degli utenti, vennero **intervistate n. 20 famiglie provenienti da differenti Centri Diurni della Fraternità** (Arcobaleno, il Nodo, il Germoglio) **operativi sul territorio di Rimini e provincia.**

In questa nuova rilevazione si è ampliata la somministrazione del questionario anche alle altre realtà della parte A della cooperativa intervistando **n.65 famiglie.**

20
FAMIGLIE

65
FAMIGLIE PARTE A

TIPOLOGIA CAREGIVER

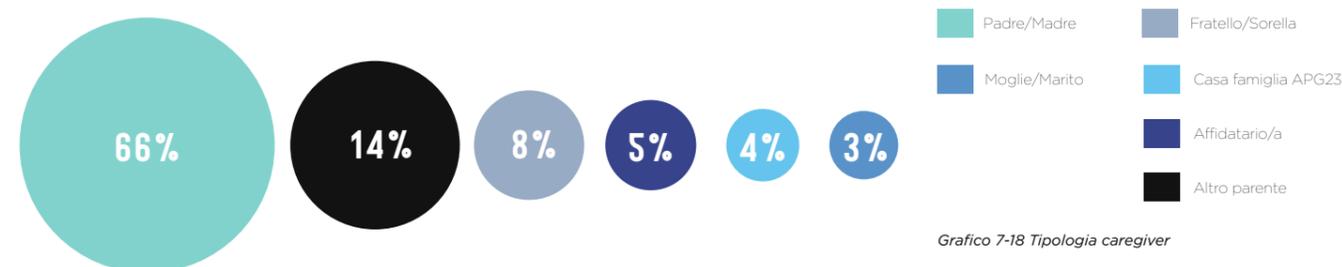


Grafico 7-18 Tipologia caregiver

Le persone che hanno risposto al questionario sono principalmente i genitori degli utenti (66%) o fratelli e sorelle (8%). Un numero minore di risposte arriva dalle case-famiglia di APG23 (4%) o persone che hanno in affido gli utenti (%3). Il **questionario** per le famiglie è organizzato in **4 sezioni**:

- A. PERCEZIONE DEL CAMBIAMENTO DELL'UTENTE**
- B. SOLLIEVO PERCEPITO E BENESSERE PSICOLOGICO**
- C. BENESSERE SOCIALE**
- D. SODDISFAZIONE QUALITÀ DEI SERVIZI**

PERCEZIONE DEL CAMBIAMENTO DELL'UTENTE

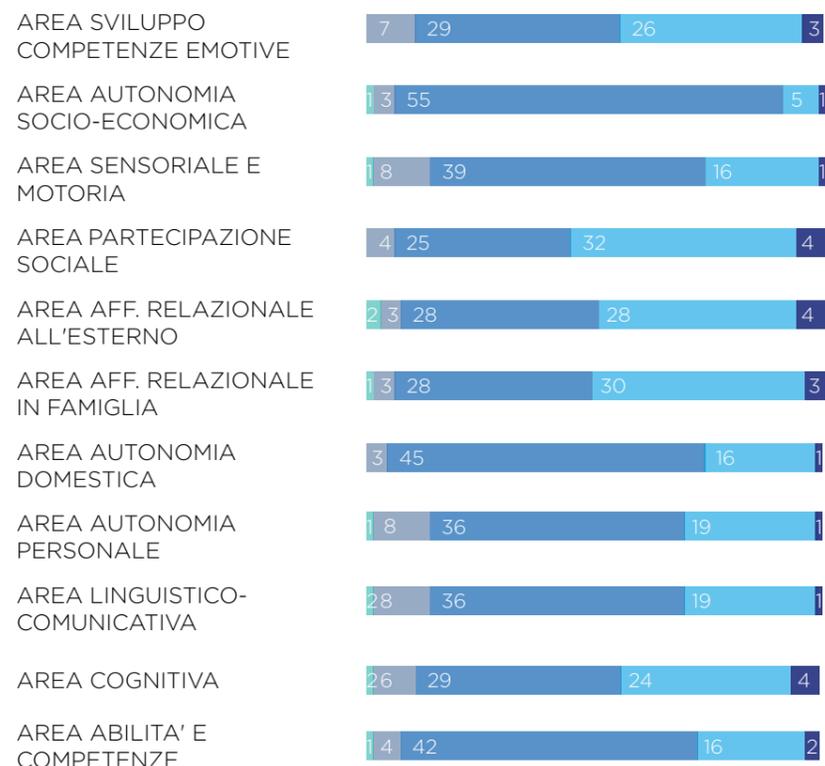
I famigliari rilevano un **cambiamento degli utenti**, in termini migliorativi, nelle seguenti aree: **partecipazione sociale, relazioni all'interno e all'esterno della famiglia, capacità cognitive, e competenze emotive.**

Si segnala che anche in tutte le aree la percentuale di regressione registrata è inferiore al 15%.

AREE DEL BENESSERE - PERCEZIONE DEI FAMIGLIARI



Grafico 7-19 Variazioni rilevate dai famigliari



Il 95% dei famigliari attribuisce in maniera importante i miglioramenti riscontrati negli utenti alle attività e ai servizi della cooperativa.

IN CHE MISURA L'EQUIPE EDUCATIVA DE LA FRATERNITA HA CONTRIBUITO AD OTTENERE I MIGLIORAMENTI RILEVATI?

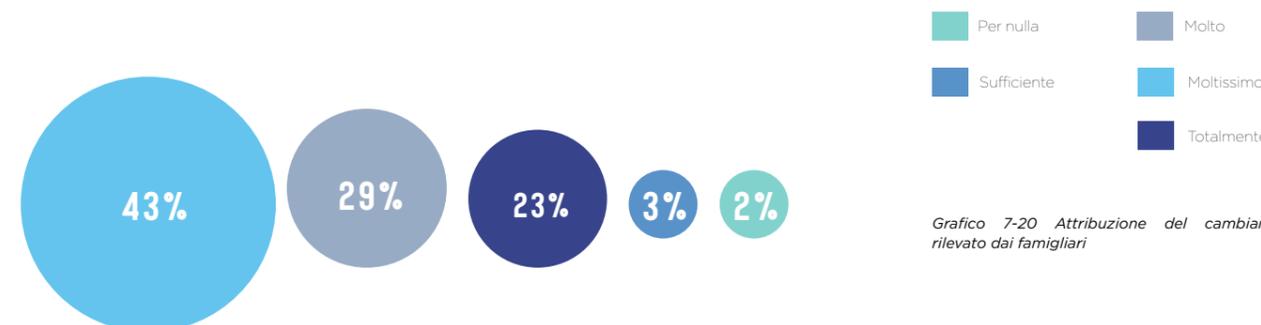


Grafico 7-20 Attribuzione del cambiamento rilevato dai famigliari

SOLLIEVO PERCEPITO E BENESSERE PSICOLOGICO

In questo studio, è stata posta particolare attenzione al benessere psicologico dei caregiver, il quale può risentire negativamente dell'impatto provocato dalla costante assistenza riservata ad un proprio familiare in difficoltà. Tale carico psicofisico viene solitamente indicato con il concetto di **Burden** del caregiver. Un fattore predittivo di ripercussioni negative tanto sulla salute del caregiver quanto sulla qualità dell'assistenza al congiunto. I sintomi del Burden sono quelli tipici dello stress (disturbi del sonno, dell'attenzione, della concentrazione) e possono tradursi in **manifestazioni più estreme sino a variazioni del comportamento, umore depresso e aumento notevole dell'ansia.**

Allo scopo di monitorare il livello di Burden dei famigliari e il contributo della Fraternità alla riduzione del carico psico-fisico, è stato utilizzato il questionario a risposta multipla "Caregiver Burden Inventory" (CBI).



Il questionario è diviso in **cinque sezioni** che considerano le diverse dimensioni del carico assistenziale:

- **Burden Tempo (TB)** (carico oggettivo): stress causato dalla riduzione del tempo dedicato a se stessi;
- **Burden Evolutivo (DB)** (carico evolutivo): senso di fallimento delle proprie speranze ed aspettative;
- **Burden Fisico (PB)** (carico fisico): stress fisico e disturbi somatici;
- **Burden Sociale (SB)** (carico sociale): causato dal conflitto di ruolo fra il proprio lavoro e la famiglia;
- **Burden Emotivo (EB)** (carico emozionale): emozioni negative causate dal congiunto.

I risultati indicano una prevalenza di burden tempo, cioè di carico oggettivo, percepito dal Familiare. Più bassi, invece, sono i livelli di burden sociale ed emotivo, che riguarda il 22% e 24% dei famigliari.

TIPOLOGIA DI BURDEN

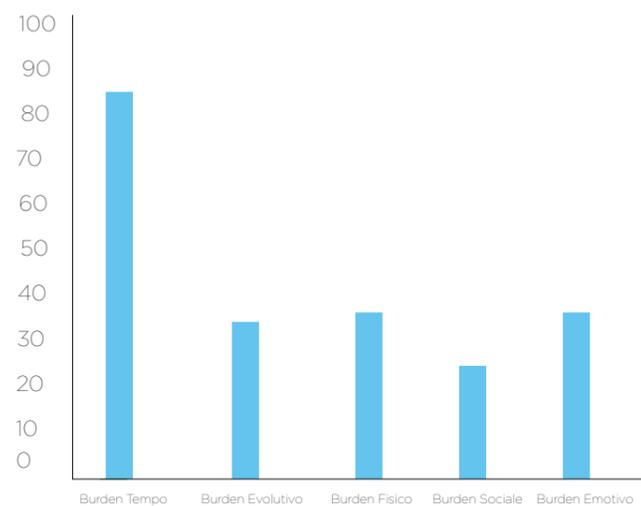


Grafico 7-21 Tipologia di carico assistenziale dichiarato dai famigliari

Il contributo della Fraternità al sollievo del carico del caregiver è evidenziato nel grafico che segue.

QUANTO VI È D'AIUTO LA RELAZIONE CON GLI OPERATORI DE LA FRATERNITA NELLA GESTIONE DELLO STRESS QUOTIDIANO?

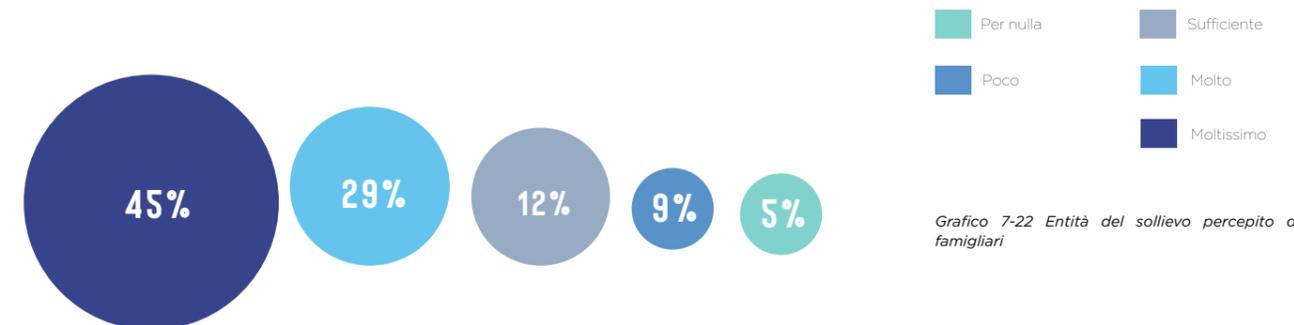


Grafico 7-22 Entità del sollievo percepito dai famigliari

Gli intervistati riferiscono di aver riscontrato i principali miglioramenti nella relazione con il familiare disabile, nel benessere psicologico e nella fiducia nel futuro.

IN QUALI ASPETTI DEL BENESSERE FAMIGLIARE HA RISCONTRATO I PRINCIPALI MIGLIORAMENTI?

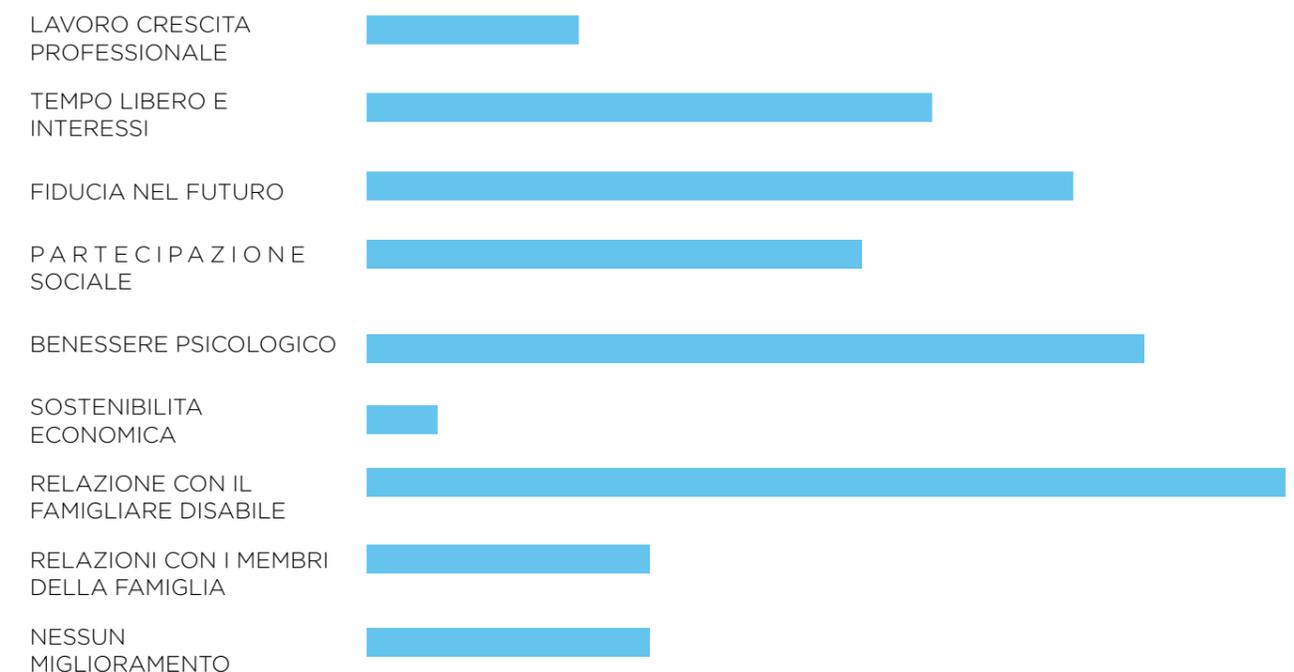


Grafico 7-23 Variazioni del benessere familiare

Oltre al questionario CBI, è stato chiesto ai famigliari di elencare le tipologie di problemi che caratterizzano le dinamiche famigliari.

Sono emersi in particolare temi di difficoltà nell'**accesso alle informazioni, solitudine ed isolamento, incomprensione e discriminazione da parte della società.**

TIPOLOGIA DI PROBLEMI FAMIGLIARI

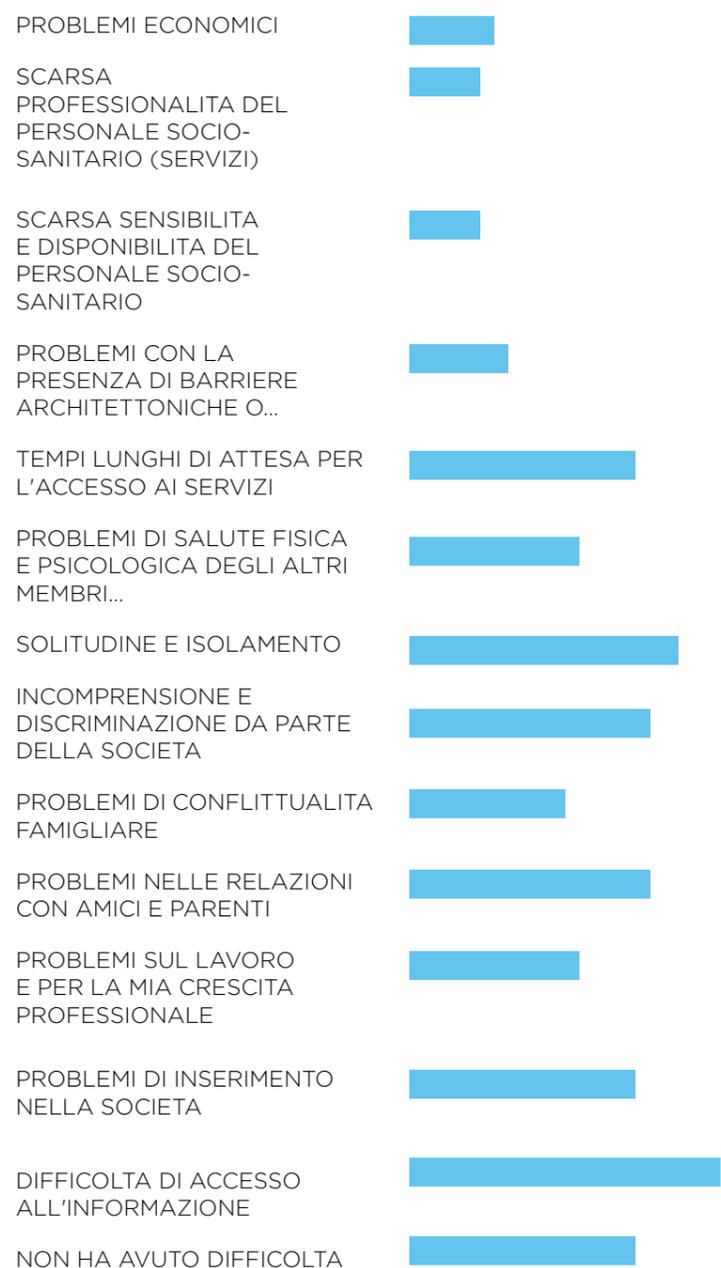


Grafico 7-24 Tipologia di problemi famigliari



Secondo l'opinione dei famigliari il contributo della cooperativa riguarda principalmente il **ridurre la solitudine e l'isolamento della famiglia oltre ad attenuarne i problemi di inserimento nella società** agendo sull'incomprensione e la discriminazione.

SUPPORTO PERCEPITO GRAZIE A LA FRATERNITÀ

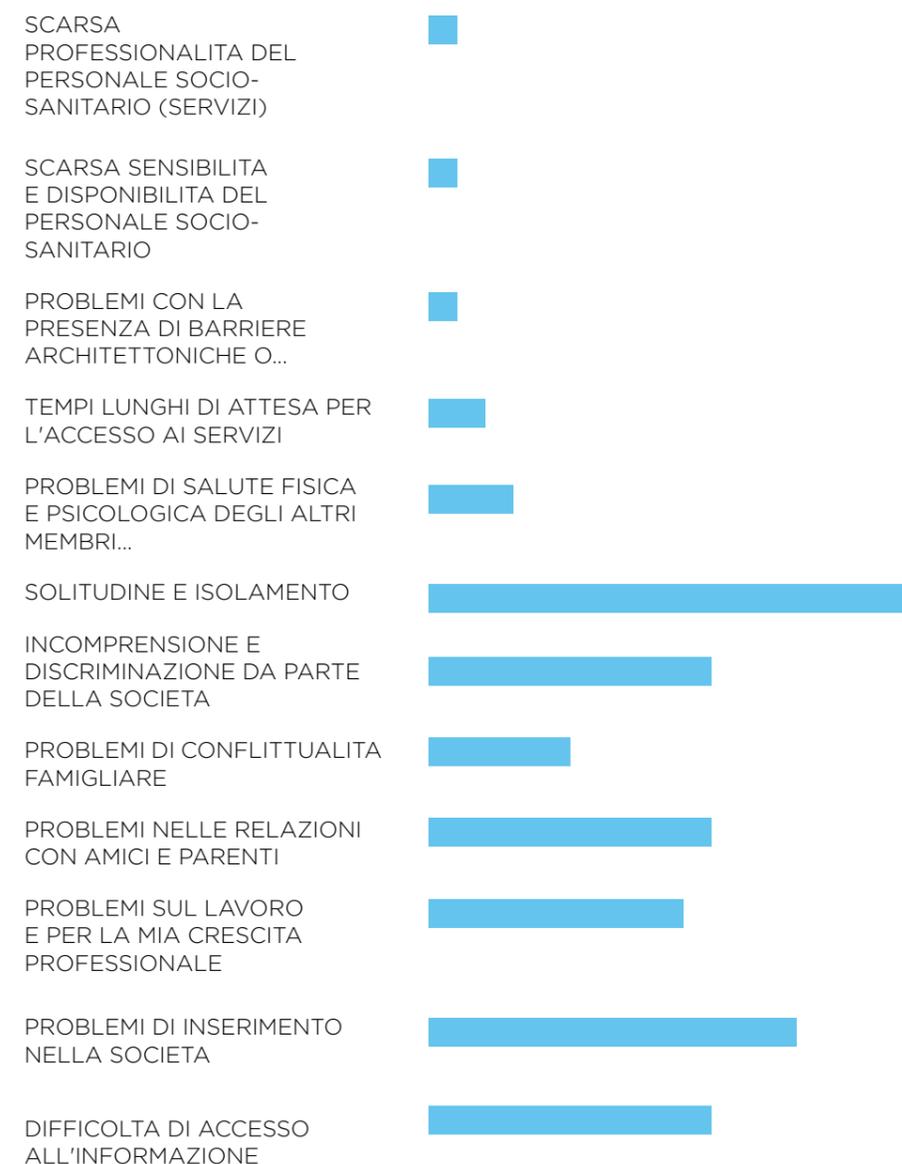


Grafico 7-25 Supporto percepito rispetto ai problemi famigliari

BENESSERE SOCIALE FAMIGLIARE

Il benessere sociale dei famigliari è stato esplorato rilevando la **frequenza che caratterizza le attività partecipative e di socializzazione**.

Emerge un'alta frequenza di incontri e contatti con amici e famigliari, a fronte di una più ridotta frequentazione di eventi locali e attività ricreative. Il 95% degli intervistati partecipa agli eventi organizzati dalla Fraternità, il 50% dichiara di parteciparvi molto spesso.

Il 68% dei rispondenti dichiara di essere complessivamente soddisfatto del proprio livello di benessere sociale.

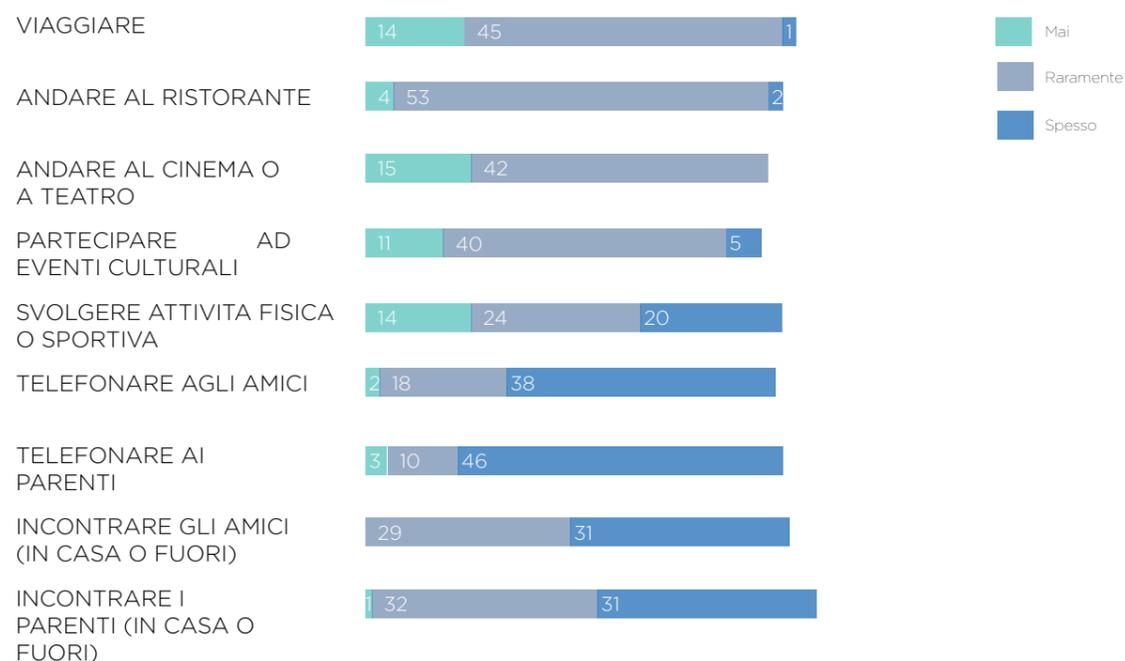


Grafico 7-26 Frequenza attività sociali



/08

IMPATTO DELLE ATTIVITÀ DI INSERIMENTO SU LAVORATORI CON SVANTAGGIO (PARTE B)

8.1 BENESSERE DEI LAVORATORI CON SVANTAGGIO E CRESCITA PROFESSIONALE (PARTE B)

Allo scopo di rilevare l'impatto delle attività di inserimento lavorativo sui lavoratori con svantaggio, sono stati intervistati tramite questionario **n.41 lavoratori**.

Il questionario ha esplorato diverse dimensioni relative alla qualità della vita:

- A. Condizione occupazionale e competenze
- B. Condizione socio-economica
- C. Benessere personale
- D. Benessere sociale

Oltre a ciò, è stata misurata la **performance lavorativa** dei beneficiari di programmi di inserimento lavorativo e il suo cambiamento nel tempo. A questo scopo, sono stati somministrati n. 85 questionari ai capisquadra, in quanto referenti dei diversi servizi. Il questionario ha esplorato le seguenti aree di competenza:

- A. Infortuni, contestazioni, provvedimenti e segnalazioni
- B. Produttività
- C. Ritmo e puntualità
- D. Motivazione e competenze
- E. Competenze relazionali

Per ogni area i capisquadra hanno espresso una valutazione in termini di miglioramento/ peggioramento/nessuna variazione che è stata utilizzata come indicatore di **crecita professionale dei lavoratori**.

Le dimensioni indagate tramite il questionario sono state individuate a partire dalla Teoria del cambiamento elaborata internamente dagli operatori, che ha consentito di identificare un obiettivo d'impatto (**impact goal**) e gli specifici risultati finali, intermedi e di breve termine (**outcomes**) necessari per concretizzarlo.

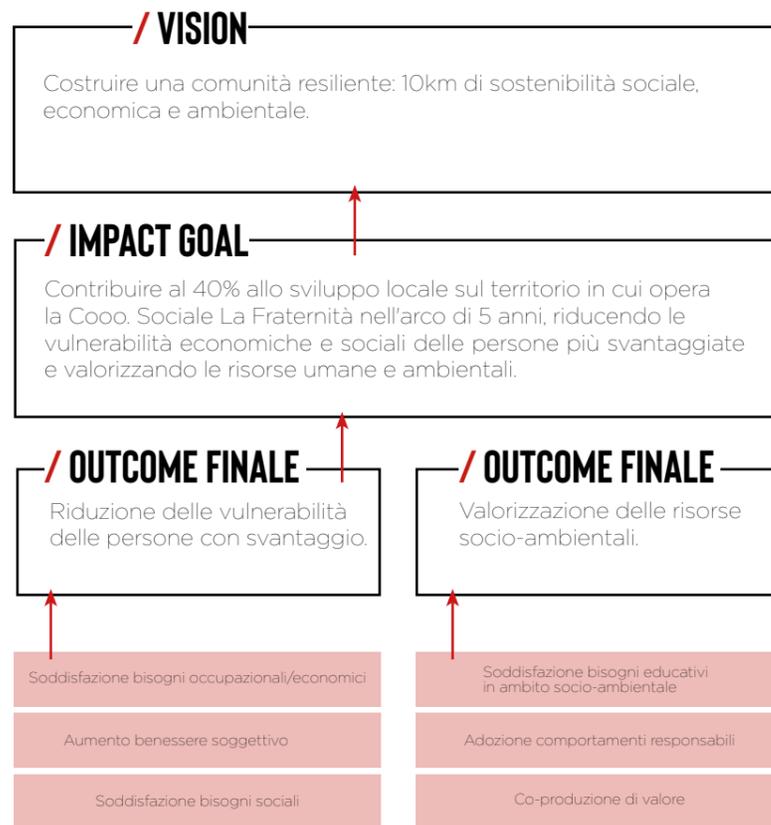


Figura 8-1 Gerarchia degli esiti delle attività - parte B

CARATTERISTICHE DI LAVORATORI CON SVANTAGGIO

Il **campione di convenienza** è composto in maggioranza da uomini (71%) di nazionalità italiana (88%). Il 22% ha come titolo di studio la licenza elementare o media mentre 63% ha un diploma superiore (3 o 5 anni). Il 51% è celibe/nubile, non ha figli (82%) e vive solo/a (39%) oppure con la famiglia d'origine (22%).
Il 66% di loro è dipendente a tempo indeterminato.

Le tipologie di lavoratori coinvolte sono mostrate di seguito:

QUALITÀ DELLA VITA DEI LAVORATORI CON SVANTAGGIO

A. Condizione occupazionale e competenze

I soggetti intervistati svolgono prevalentemente la **mansione di operaio/a (90%)** lavorando nei servizi ambientali (85%) per la raccolta di rifiuti urbani presso stazioni ecologiche.

Il **68% era disoccupato prima di essere inserito nel programma di lavoro della Fraternità**. Il 24% degli attuali lavoratori è stato assunto dopo aver svolto un tirocinio presso la cooperativa.

Ai lavoratori con svantaggio è stato chiesto di esprimere il loro livello di soddisfazione rispetto alla posizione lavorativa attuale, alla crescita professionale, all'acquisizione di nuove competenze e alla coerenza della sua storia professionale.

Mediamente il livello di soddisfazione è alto (molto/moltissimo) in tutte e 4 aree analizzate.

SODDISFAZIONE DEI LAVORATORI

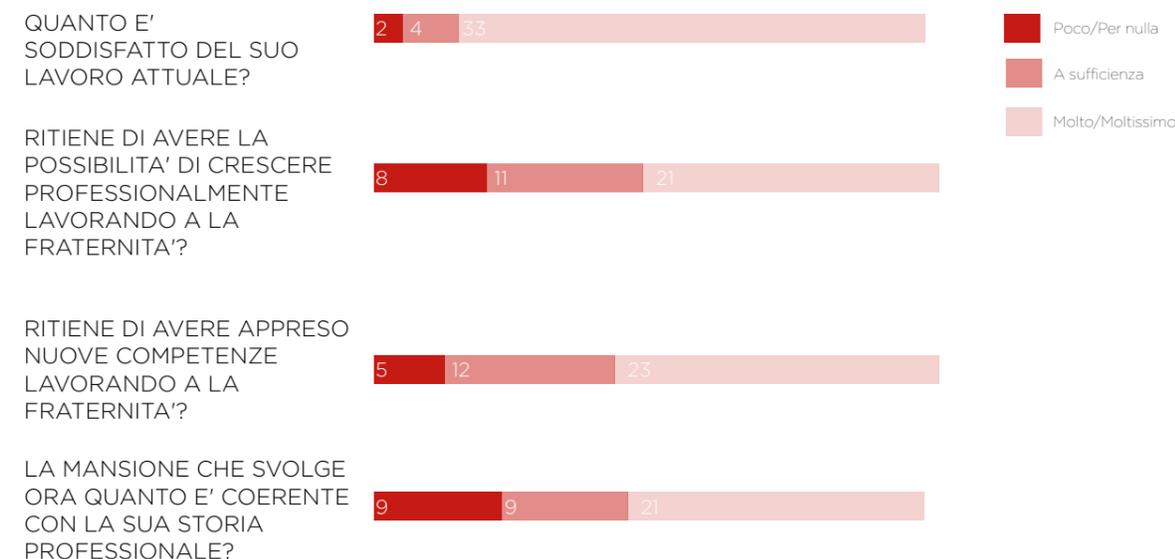


Grafico 8-1 Livello soddisfazione dell'esperienza lavorativa

B. Condizione socio-economica

Allo scopo di indagare l'impatto dell'inserimento lavorativo sulla condizione socio-economica dei lavoratori dipendenti, cioè coloro che beneficiano in modo stabile di un reddito mensile, **abbiamo esplorato la sostenibilità familiare e il potere d'acquisto.**

Il 66% dei lavoratori dipendenti non percepisce alcun sostegno socio-economico pubblico, inteso come bonus per i consumi (Acqua, Energia Elettrica), assegni familiari, Reddito di cittadinanza o Family card.

ATTUALMENTE LA SUA FAMIGLIA PERCEPISCE UNA DELLE SEGUENTI FORME DI SOSTEGNO ECONOMICO?



Il reddito mensile familiare medio è di **1.300 euro** e i nuclei familiari (acquisiti o di origine) sono composti mediamente da **2 persone**.

CONSIDERANDO I REDDITI COMPLESSIVI DELLA SUA FAMIGLIA, COME ARRIVA A FINE MESE?

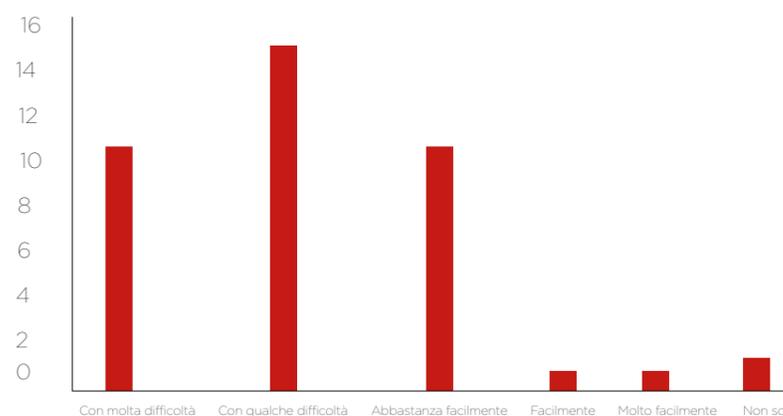


Grafico 8-3 Sostenibilità familiare dei soggetti con svantaggio

Relativamente al potere d'acquisto, i lavoratori dipendenti dichiarano di aver **investito il loro reddito in beni di prima necessità** come "alimenti", "pagamento affitto/mutuo", "spese sanitarie". **Alcune famiglie hanno orientato i consumi verso il pagamento di "debiti" e "bollette arretrate"**, altre hanno

offerto "aiuto ad amici e parenti in difficoltà". Nel grafico che segue è possibile rilevare le categorie di spesa in cui è stato impiegato il potere d'acquisto generato dall'opportunità lavorativa offerta dalla cooperativa. **Senza il reddito attuale, infatti, i beneficiari e le relative famiglie avrebbero rinunciato ai seguenti consumi:** "telefono e tariffe", "viaggi", "cura della persona", "cinema e teatro". Seppur considerati beni secondari, dovrebbero essere valutati come importanti indicatori della qualità di vita familiare, in particolare del livello di benessere sociale. Dobbiamo infatti tenere conto che i soggetti intervistati appartengono a categorie di svantaggio ad alto rischio di esclusione sociale.

IN QUALI BENI O SERVIZI HAI INVESTITO NELL'ULTIMO ANNO?



Grafico 8-4 Potere d'acquisto acquisito

Nella lista troviamo anche beni che potremmo definire di media necessità, come "mezzi di trasporto" e "telefonino e tariffe". Nei tempi moderni, infatti, sono considerate categorie di consumo fondamentali per un buon funzionamento quotidiano, oltre che beni strettamente connessi alla performance lavorativa.

SE NON AVESSE AVUTO IL SUO LAVORO ATTUALE, A QUALE DI QUESTI BENI E SERVIZI AVREBBE RINUNCIATO?

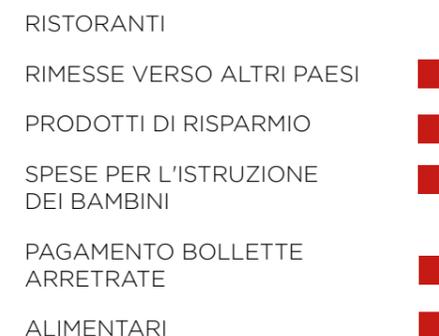




Grafico 8-5 Potere d'acquisto in assenza della Fraternità

C. Benessere personale

Il benessere personale è stato esplorato considerando quattro aree: **il benessere psicologico, la soddisfazione di sé, la gestione dello stress e la capacità di proiettarsi nel futuro.**

Le percentuali indicate nel grafico fanno riferimento alla **frequenza di risposte** particolarmente positive ottenute nelle quattro aree (molto/moltissimo e spesso/sempre). In generale, nei lavoratori con svantaggio si rileva un discreto livello di benessere psicologico (44%) e un'alta soddisfazione di sé e progettualità (77%).

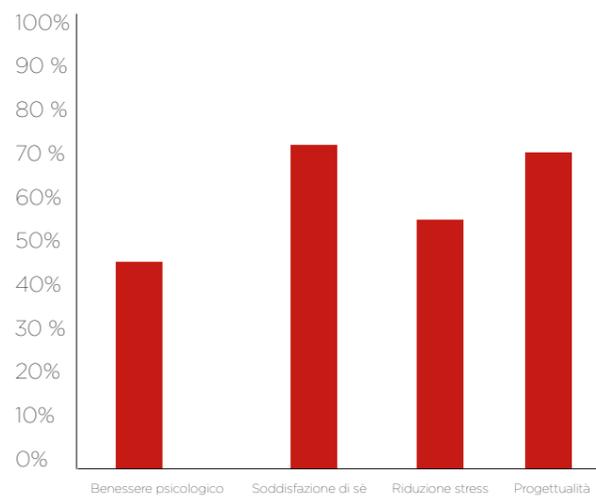


Grafico 8-6 Punteggi della dimensione Benessere personale



D. Benessere sociale

Il benessere sociale è stato esplorato considerando i livelli di **fiducia sociale e di partecipazione sociale.** In particolare, è stato indagato il contributo specifico della Fraternità alla promozione di tale benessere, rilevando un discreto livello di fiducia nei colleghi di lavoro (81%) e nelle persone (71%), una frequente attitudine a frequentare colleghi (52%) e attività organizzate dalla cooperativa negli orari extra-lavorativi (48%).

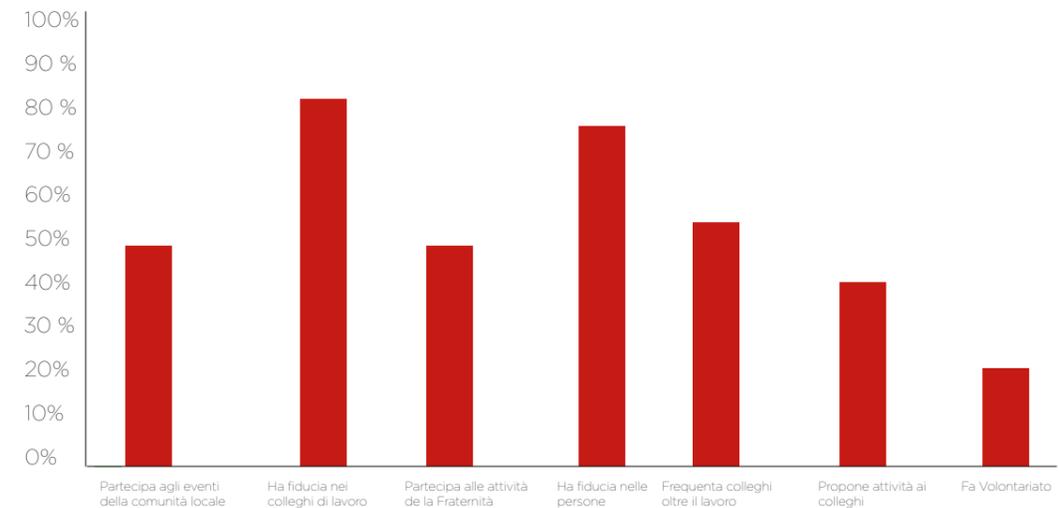


Grafico 8-7 Punteggi della dimensione Benessere sociale

In sintesi, il 98% dei lavoratori con svantaggio ha attribuito alla cooperativa un **importante ruolo nel miglioramento della loro qualità di vita**, in particolare nelle dimensioni relative al benessere psicologico (86%) e al benessere abitativo (79%).

Un minor peso è stato attribuito alla capacità della cooperativa di migliorare il benessere economico (60%).

IN CHE MISURA LAVORARE A LA FRATERNITA' HA CONTRIBUITO A MIGLIORARE LA SUA QUALITA' DI VITA?



Grafico 8-8 Variazioni percepite nella dimensione qualità della vita

IN QUALE DEI SEGUENTI AMBITI RITIENE DI AVERE SPERIMENTATO IL MAGGIOR CAMBIAMENTO?

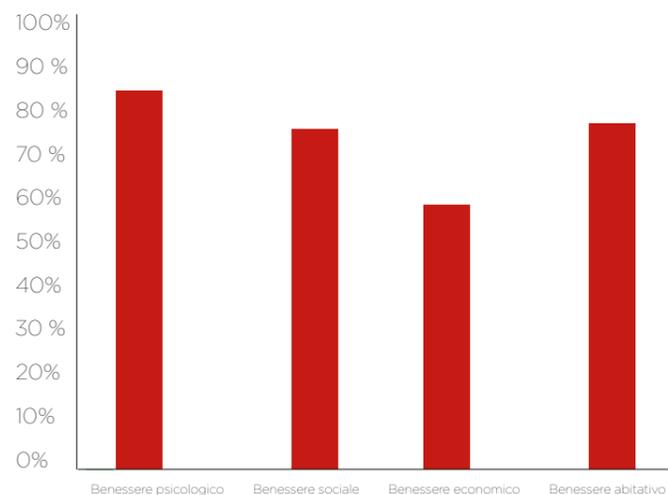


Grafico 8-9 Sintesi del cambiamento percepito

PERFORMANCE LAVORATIVA E CRESCITA PROFESSIONALE

Ai capisquadra, referenti dei vari servizi, è stato chiesto di esprimere un'opinione rispetto a diverse abilità (aree) connesse alla performance lavorativa dei soggetti con svantaggio (dipendenti e tirocinanti).

I capisquadra hanno inoltre segnalato per ogni area eventuali miglioramenti o peggioramenti, offrendo un ulteriore indicatore utile a rilevare il livello di crescita professionale dei singoli soggetti svantaggiati.

A. Infortuni, contestazioni, provvedimenti e segnalazioni

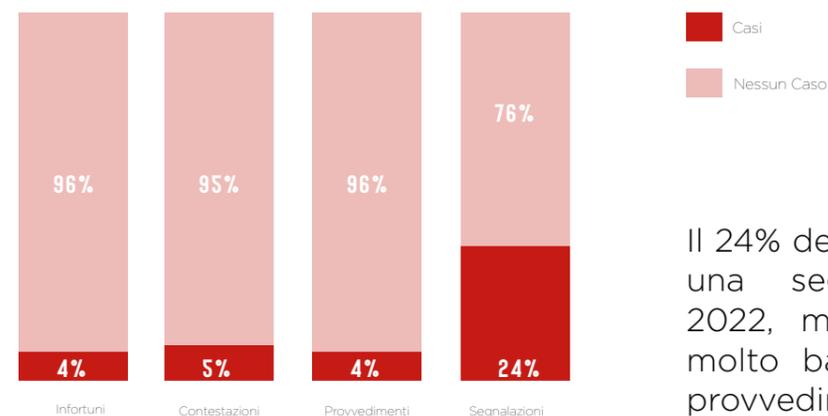


Grafico 8-10 Percentuali infortuni, contestazioni, provvedimenti e segnalazioni

Il 24% dei lavoratori valutati ha ricevuto una segnalazione nel corso del 2022, mentre si rilevano percentuali molto basse di contestazioni (5%) e provvedimenti (4%). Il 4% dei soggetti valutati ha avuto un infortunio sul lavoro.

B. Produttività

La produttività è stata rilevata considerando **abilità e competenze dei lavoratori, inclusa la capacità di pianificare e svolgere il lavoro in modo autonomo**. Prevale tra i lavoratori la capacità di utilizzare strumenti e attrezzi in maniera appropriata (84%) e di portare a termine i compiti assegnati (74%).

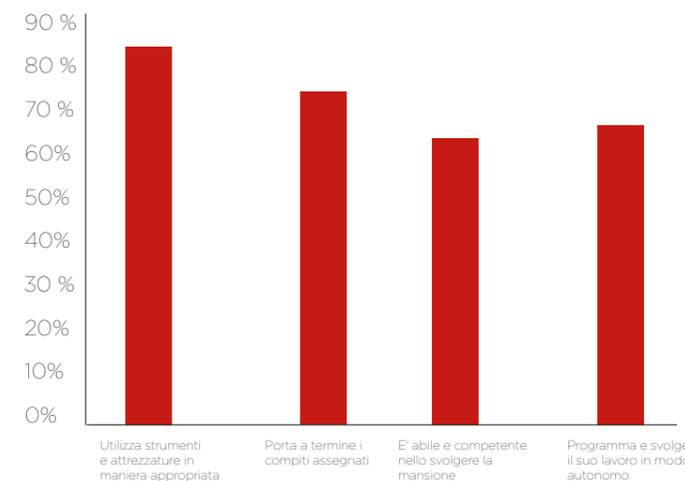


Grafico 8-11 Punteggi dell'area Produttività

CRESCITA PROFESSIONALE NELL'AREA PRODUTTIVITA'

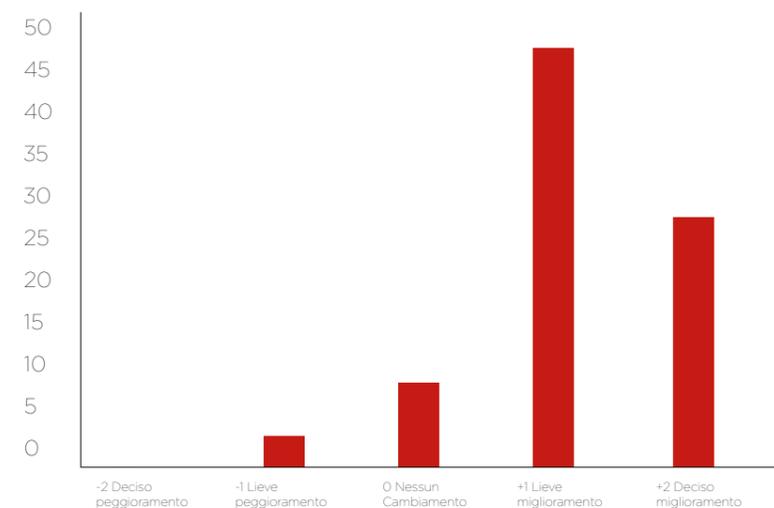


Grafico 8-12 Variazioni rilevate nella area Produttività

Secondo i capisquadra, l'87% dei lavoratori è cresciuto professionalmente nella dimensione produttività.

C. Ritmo e puntualità

Il ritmo di lavoro e la puntualità sono indicatori importanti per determinare l'efficienza di un lavoratore. Si registrano punteggi mediamente positivi, in particolare rispetto alla rapida reperibilità dei lavoratori (81%). I capisquadra rilevano miglioramenti in questa area di competenza per l'87% dei lavoratori.

RITMO DI LAVORO E PUNTUALITÀ

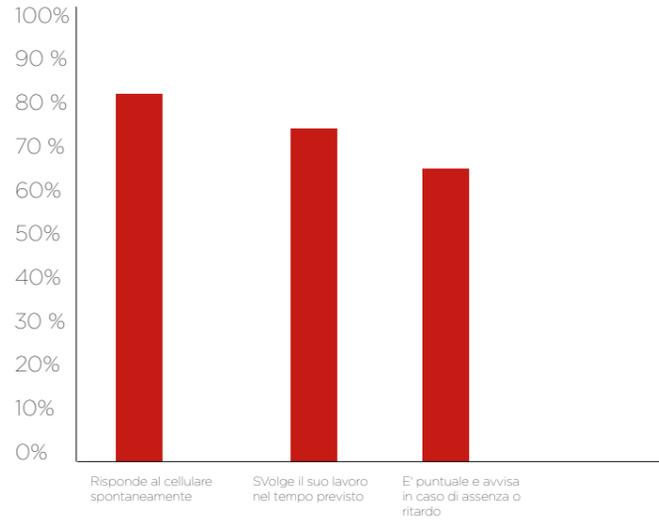


Grafico 8-13 Punteggi dell'area Ritmo di lavoro-Puntualità

CRESCITA PROFESSIONALE NELL'AREA RITMO DI LAVORO E PUNTUALITÀ

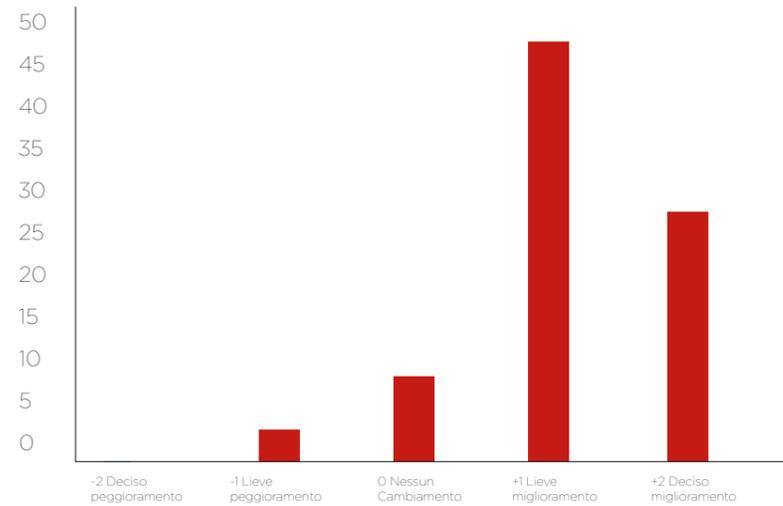


Grafico 8-14 Variazioni rilevate nella area Ritmo di lavoro e Puntualità

D. Motivazione e competenze

L'area motivazione e competenze è stata esplorata considerando **l'interesse e lo spirito di iniziativa mostrati, la flessibilità e la consapevolezza/fiducia nelle proprie capacità.**

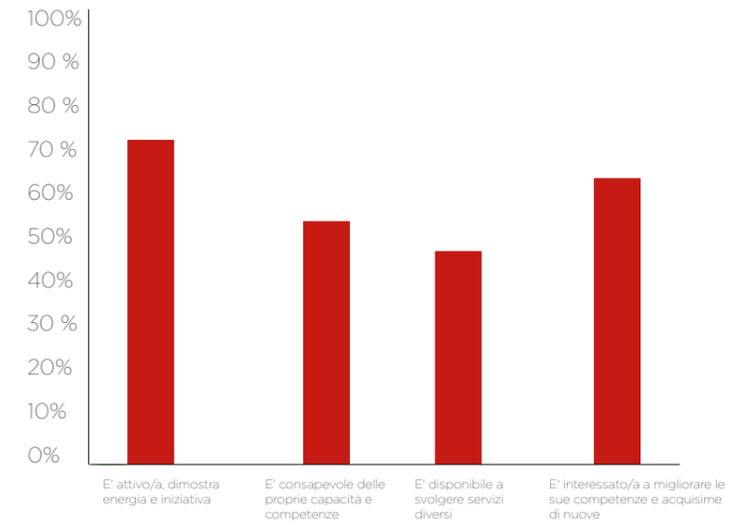


Grafico 8-15 Punteggi dell'area Motivazione e Competenze

Si rilevano punteggi in linea con le altre aree di competenza. I capisquadra rilevano un netto miglioramento di queste capacità per il 74% dei lavoratori.

CRESCITA PROFESSIONALE NELL'AREA MOTIVAZIONE E COMPETENZE

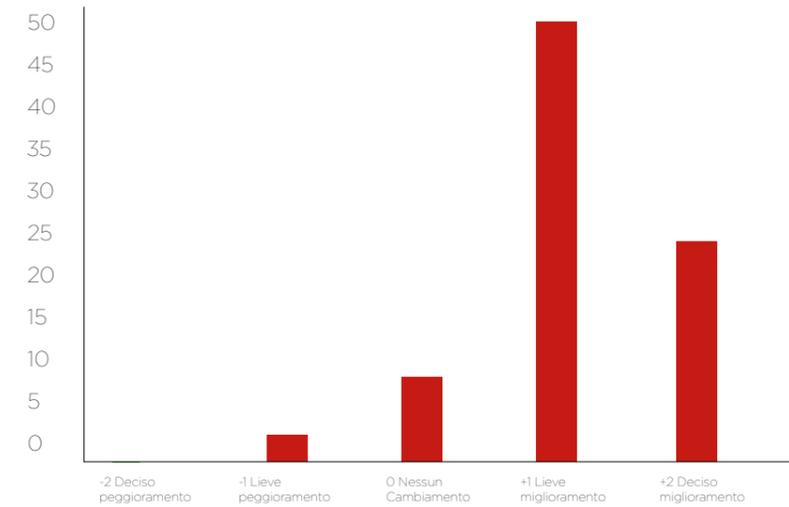


Grafico 8-16 Variazioni rilevate nella area Motivazione e Competenze

E. Competenze relazionali

L'area competenze relazionali è stata esplorata considerando **la capacità del lavoratore di relazionarsi sia con i pari che con l'"autorità"**. Il 69% dei lavoratori si relaziona in modo adeguato con gli operatori e il 71% con i colleghi. Circa metà dei lavoratori è supportivo con i colleghi (49%) mentre il 72% è disposto ad accettare le critiche.

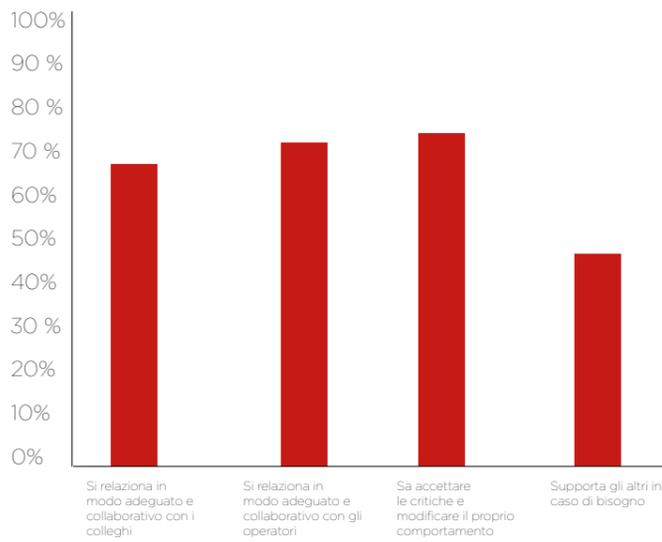


Grafico 8-17 Punteggi dell'area Competenze relazionali

I capisquadra rilevano un miglioramento della motivazione e delle competenze per il 69% dei lavoratori con svantaggio.

CRESCITA PROFESSIONALE NELL'AREA COMPETENZE RELAZIONALI

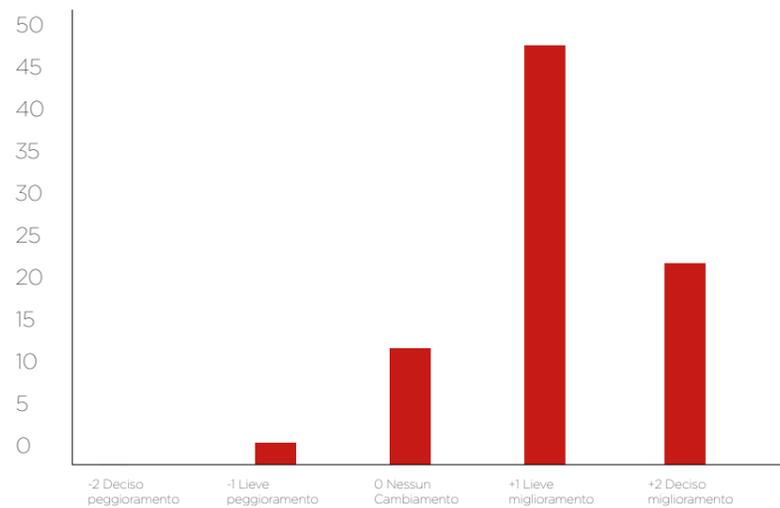


Grafico 8-16 Variazioni rilevate nella area Motivazione e Competenze

SINTESI PERFORMANCE LAVORATIVA

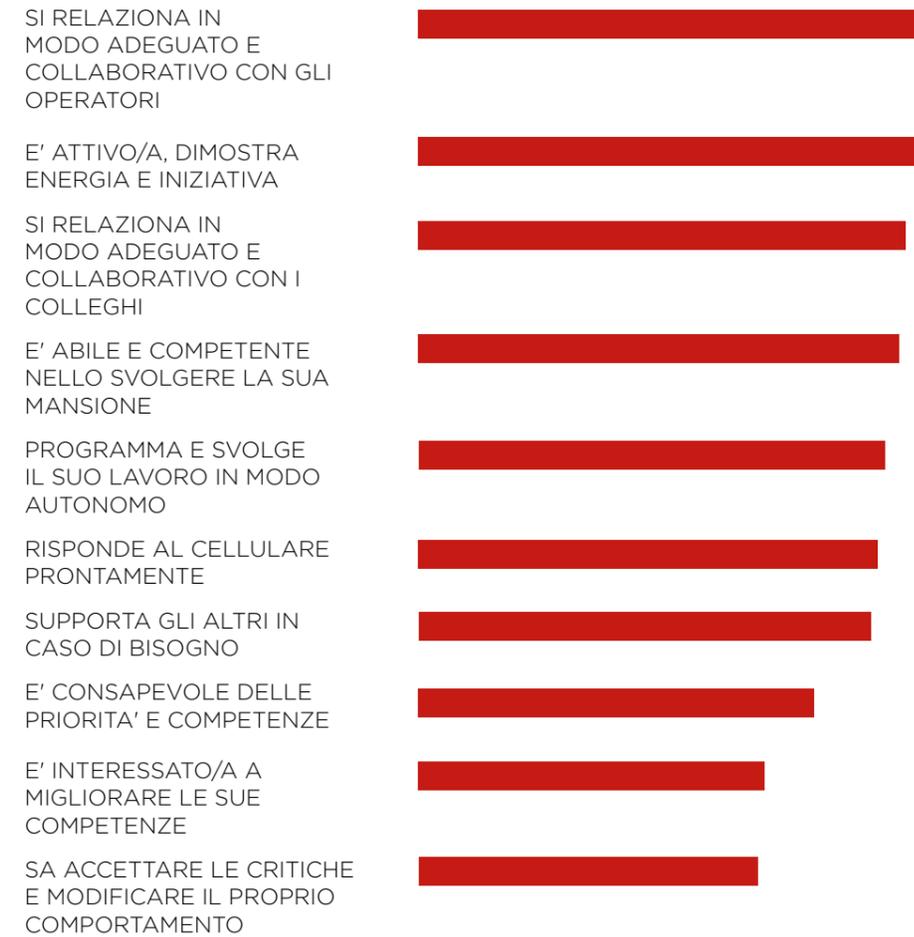
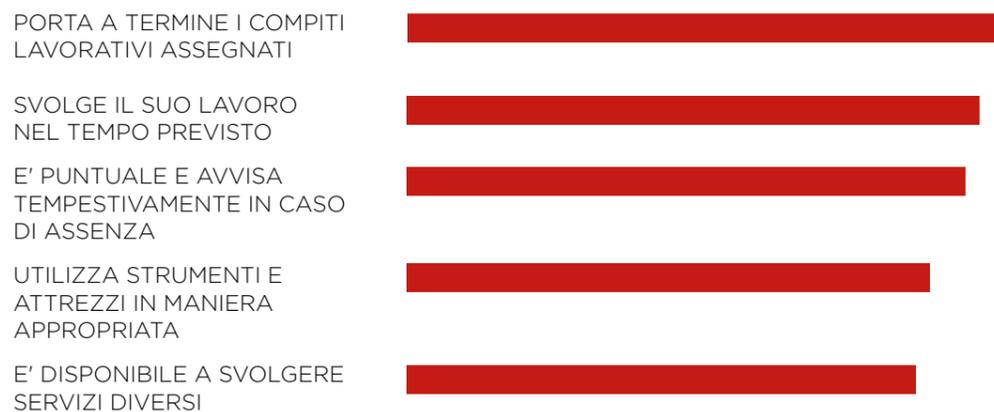


Grafico 8-19 Sintesi punteggi Performance lavorativa

La crescita professionale riguarda l'80-87% dei lavoratori, in particolare si rileva un'attribuzione di deciso miglioramento in tutte le dimensioni per oltre il 50% dei lavoratori svantaggiati valutati.

SINTESI CRESCITA PROFESSIONALE

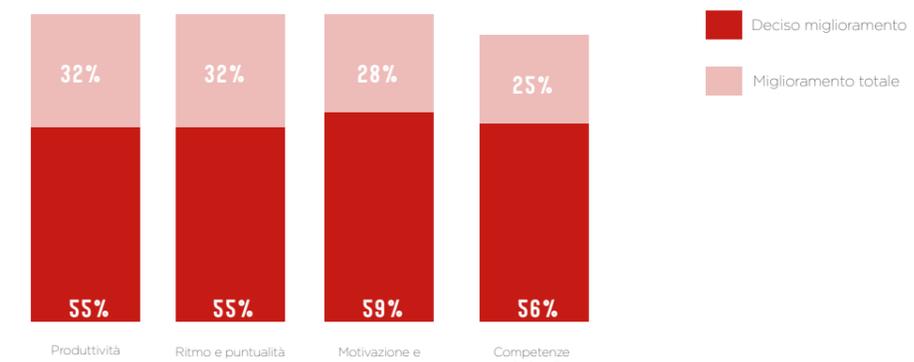


Grafico 8-20 Sintesi punteggi Crescita professionale

/09

QUALITÀ E ACCESSIBILITÀ AI SERVIZI

9.1 LIVELLO DI SODDISFAZIONE DEI SERVIZI RISPETTO AI BISOGNI DI UTENTI E FAMILIARI (PARTE A)

Allo scopo di rilevare il grado di soddisfazione dei servizi offerti nella parte A sono stati somministrati questionari ad hoc ai famigliari degli utenti in carico ai Centri Diurni della cooperativa.

Il questionario è stato testato nel 2019 in via sperimentale rilevando l'opinione di **n.20 caregivers** mentre per questa valutazione d'impatto si è raggiunto il numero di **76 risposte tra utenti e caregivers**.

Le persone hanno assegnato un punteggio ad ogni item utilizzando una scala likert a 5 punti (da 1= pessimo a 5= ottimo).

Il punteggio di ogni area è stato ottenuto dalla media assegnata ai singoli item.

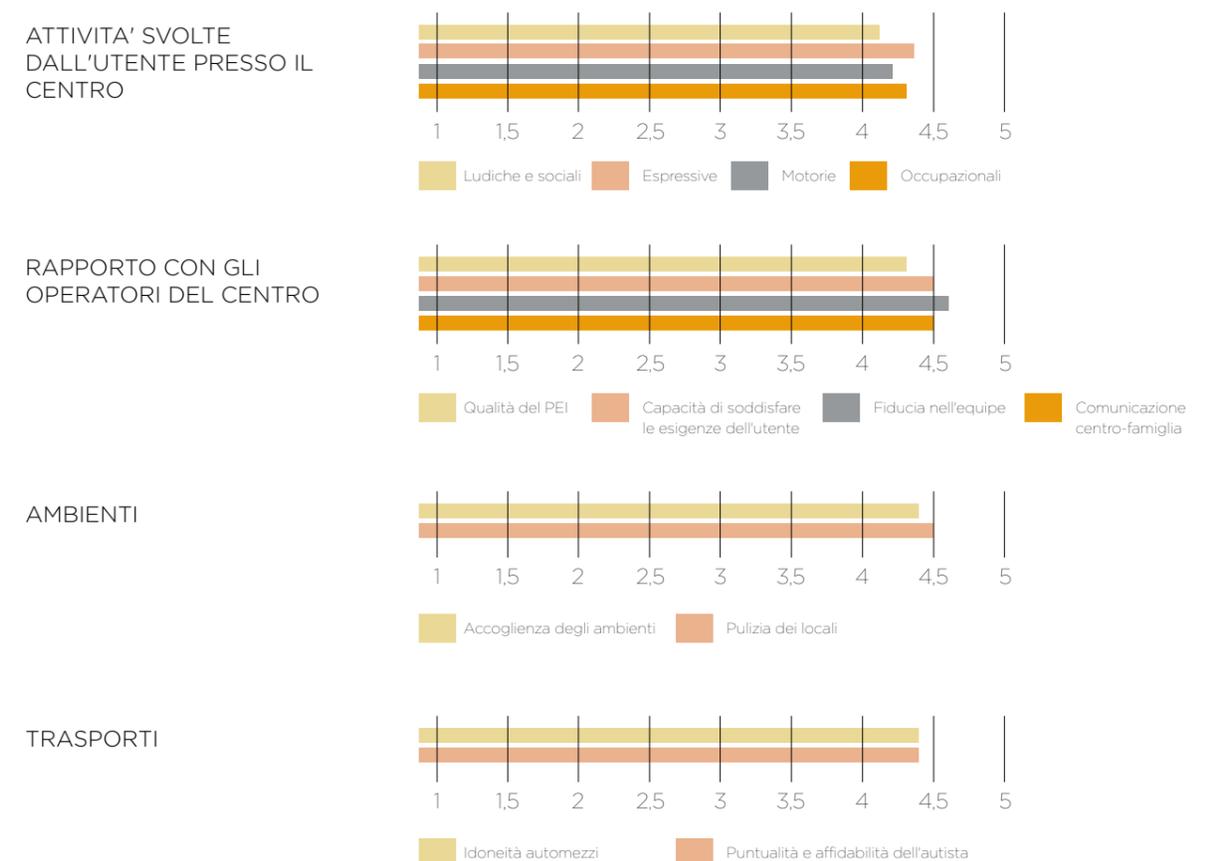


Grafico 9-1 Livello di soddisfazione utenti e famigliari (Parte A)

I punteggi più alti sono stati assegnati per la **fiducia nell'equipe lavorativa** (4,6), **accoglienza degli ambienti** (4,5), **capacità di soddisfare le esigenze dell'utente** (4,5) e **comunicazione Centro-famiglia** (4,5).

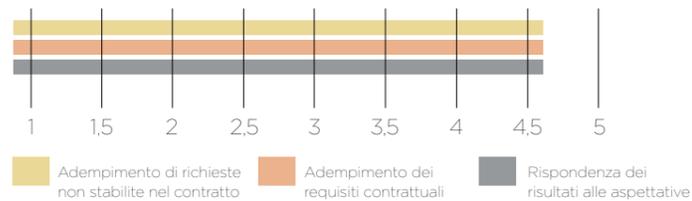
In generale, si osserva che nessuna delle voci di soddisfazione scendono sotto la valutazione Buono (4) e la media complessiva delle voci analizzate è tra il buono e l'ottimo (4,4).

9.2 LIVELLO DI SODDISFAZIONE DEI SERVIZI DA PARTE DI CLIENTI E COMMITTENTI (PARTE B)

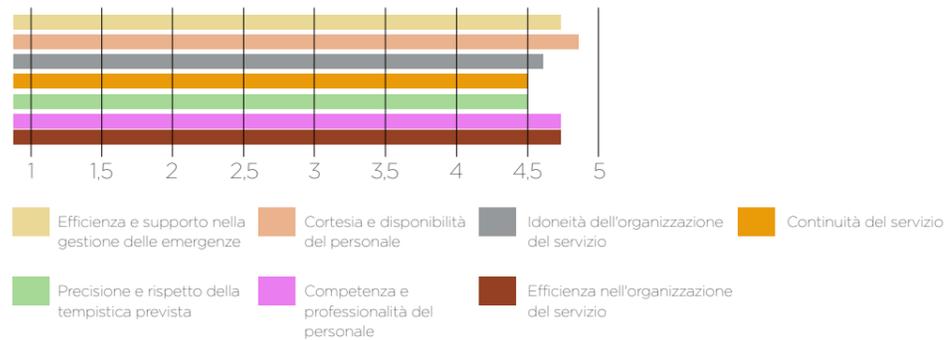
Allo scopo di rilevare il grado di soddisfazione dei servizi offerti nella parte B sono stati somministrati questionari ad hoc ai principali committenti pubblici (Comune/regione, Enti di ricerca, Servizi Sociali/Servizi Sanitari del territorio).

Il questionario è stato testato nel 2019 in via sperimentale rilevando l'opinione di **n.6 committenti** mentre per questa valutazione d'impatto si è raggiunto il numero di **26 committenti che hanno espresso il loro livello di soddisfazione** in particolare sui servizi ambientali, di cura e manutenzione del verde ed efficientamento energetico. I punteggi sono stati attribuiti ad ogni item utilizzando una scala Likert a 5 punti (da 1= gravemente insufficiente a 5= ottimo). Il punteggio di ogni area è stato ottenuto dalla media assegnata ai singoli item.

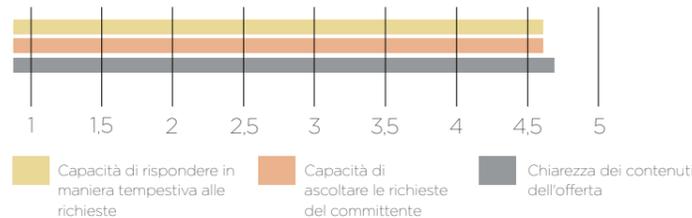
OPINIONI GENERALI SUL SERVIZIO



QUALITA' DEL SERVIZIO EROGATO



QUALITA' DELLA RELAZIONE



SICUREZZA E AMBIENTE



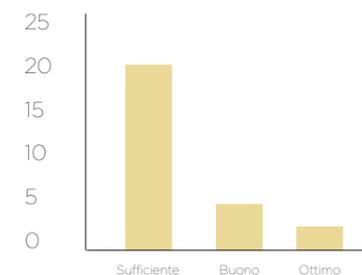
Grafico 9-2 Livello di soddisfazione dei committenti (Parte B)

In generale, se osserva che nessuna delle voci di soddisfazione scendono sotto la valutazione Buono (4) e la media complessiva delle voci analizzate è tra il buono e l'ottimo (4,6).

In particolare, rispetto alla precedente VIS si segnala un **sensibile aumento della soddisfazione della rispondenza dei risultati alle aspettative** (4,6 2022 - 3,8 2019), precisione e rispetto delle tempistiche (4,5 2022 - 3,6 2019) e le voci relative a **sicurezza e ambiente** (media 4,7 2022 - media 3,8 2019).

Oltre all'attribuzione dei punteggi nelle diverse aree è stato chiesto ai committenti di esprimere un giudizio complessivo sulla cooperativa e di segnalare l'eventuale miglioramento o peggioramento della qualità dei servizi.

GIUDIZIO COMPLESSIVO SULLA COOPERATIVA



RISPETTO AGLI ANNI PRECEDENTI, COME TROVATE I NOSTRI SERVIZI?



Grafico 9-3 Giudizi complessivi da parte dei committenti - parte B

10.1 PROGETTI 2020-2022 SEDE DI BOLOGNA

PROGETTO

DESCRIZIONE

- **FILODOR**
Sviluppo di prodotti alimentari innovativi e salutistici a base di ortica e ottimizzazione dei processi produttivi.
- **VOUCHER IMPRESA DIGITALE 4.0**
Sostegno economico alle iniziative di digitalizzazione per l'acquisto di beni e servizi strumentali.
- **WELFARE INDEX PMI**
Premiati per la capacità di gestire politiche di welfare efficaci sia per l'impatto sociale sia per i risultati di business.
- **CREDITI D'IMPOSTA PER L'ADEGUAMENTO DEGLI AMBIENTI DI LAVORO E PER LA SANIFICAZIONE E L'ACQUISTO DI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE**
Misure in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19.
- **INSIEME PER IL LAVORO**
Progetto rivolto a operatori del Terzo Settore per progetti innovativi di inserimento lavorativo destinati a soggetti privi di occupazione e prossimi alla pensione.
- **PACK AND GO**
Studio e sviluppo di un nuovo packaging per prodotti agricoli freschi e trasformati finalizzato a ridurre l'impatto ambientale e a sviluppare un nuovo modello di consumo diretto e multicanale. Progetto vinto in collaborazione con Local To You.
- **AVVISO PUBBLICO PER L'ASSEGNAZIONE DI IMMOBILI DI PROPRIETÀ COMUNALE**
Creazione di uno spazio contemporaneo e accogliente come il salotto di casa. Un laboratorio di sartoria, una soffitta colma di tesori, una bottega artigiana, spazio orientato verso il futuro, luogo di informazione, spazio di riflessione, scoperta e partecipazione. Entrare è anche una dichiarazione di appartenenza al tema della sostenibilità e dell'Economia Circolare. Leggere un libro, scambiare un disco, sorseggiare una tazza di tè. Uno spazio per workshop, eventi artistici, incontri e momenti di in-formazione: un luogo conosciuto nella città per il suo calendario, oltre che per la sua attività commerciale.

Un coworking: uno spazio vivace e stimolante per confrontarsi, entrare in contatto con diverse realtà, creare collaborazioni lavorative/ professionali e mettere a frutto la propria creatività. L'esperienza e la socialità sono al centro.

■ PREMIO ANGELO FERRO 2022

Premio per l'innovazione nell'economia sociale con il progetto AND CIRCULAR che, in modo originale, combina l'inclusione lavorativa con il rispetto per l'ambiente e crea valore dal rifiuto tessile mettendo al centro persone con diverse fragilità.

■ FINANZIAMENTI LEGATI ALL'INDUSTRIA 4.0

Credito d'imposta per i beni strumentali immateriali 4.0. In particolare, per gli investimenti effettuati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022.

10.1 I PASSI VERSO CASA (2022)

Sempre più spesso famiglie che hanno figli accolti da tanti anni nei centri educativi de La Fraternità **interpellano la cooperativa per aiutarle a trovare una possibilità di residenzialità adatta per il proprio figlio/a.**

La Fraternità, attraverso i suoi centri educativi, è quel soggetto a cui queste famiglie hanno imparato nel corso di una vita ad appoggiarsi per condividere il sostegno ai propri figli. È quindi naturale che cerchino nella cooperativa una risposta al tempo forse più complesso della loro esistenza: quello in cui, dopo una vita di sacrifici, **sentono di dover progettare il futuro dei loro figli** quando non potranno più occuparsi dei loro bisogni.

Ciò che la cooperativa ha fatto, attraverso "I Passi verso casa" è stato cominciare a realizzare un progetto che, attraverso la **sperimentazione di azioni che lavorino sulle autonomie domestiche di alcune persone inserite nei nostri centri e servizi diurni**, allarghi il range degli obiettivi della persona su cui l'equipe educativa lavora, occupandosi anche della sfera domiciliare.

Attraverso le azioni del progetto, impostato volutamente per "passi" o "step" che abbiano obiettivi, azioni e figure di riferimento differenti ma coordinati, **si vogliono potenziare la condivisione, la chiarezza e soprattutto l'armonia del progetto di vita individualizzato** che tiene conto delle singole specificità e bisogni in una logica capacitante.



PASSO 1:

Attraverso la frequentazione, una volta a settimana nell'orario diurno, indicativamente dalle 10.00 alle 14.00 di un ambiente domestico, le persone con disabilità coinvolte in questo primo step progettuale potranno allenare e sviluppare le proprie abilità nel contesto domiciliare, integrando anche questa sfera all'interno del loro PEI portato avanti nel centro diurno.

PASSO 2:

Due volte al mese, si organizzano in continuità con le attività settimanali per le persone che partecipano al gruppo del "primo step" esperienze di co-abitazione che preveda il pernottamento fuori casa. Tale progettualità comincia la mattina della giornata destinata a quel centro e termina nel pomeriggio del giorno successivo, con il ritorno al centro prima di recarsi presso la propria abitazione.

PASSO 3:

All'interno di questo passo si organizzano weekend di aiuto, sostegno e sollievo rivolti in forma privata sia a famiglie degli utenti che frequentano i servizi educativi della cooperativa La Fraternità che a persone inserite nelle realtà della Comunità Papa Giovanni XXIII, in particolare alle case famiglia.

10.2 IL MOST — AGRICOLUTRA SOCIALE (2021)

Il MOST è un **vino creato grazie all'opera di persone che frequentano le realtà educative della Coop.** La Fraternità e che quotidianamente si prendono cura delle viti e della terra su cui queste crescono. **La sua coltivazione è un segno di come non ci sia persona che non possa dare frutto a qualcosa di buono** se si trova nella condizione di mettere in pratica le proprie capacità.

Dietro alla coltivazione del MOST c'è un ecosistema di azioni che mettono al centro le **relazioni e le interazioni** tra i bisogni e le risorse della terra così come delle persone che la coltivano.

Il nostro vigneto si trova sulle **colline di Borghi**, nella frazione di Tribola, distante pochi chilometri da Santarcangelo, terra di poeti ed artisti romagnoli.

Sono più di 20 i vignaioli che durante la settimana si alternano nel coltivare il vigneto che produce il Most. Queste persone frequentano i centri educativi della Coop. La Fraternità e si occupano della **semina, della potatura, e di tutte le piccole azioni necessarie a garantire la crescita dell'uva.** Fino ovviamente al momento principale di un anno passato tra i filari: la vendemmia.

Dalla coltivazione del vigneto vengono prodotti e commercializzati due vini:



ROMAGNA SANGIOVESE - D.O.C. - 90% SANGIOVESE 10% MERLOT



Ottenuto dalla vendemmia manuale di uve Sangiovese ed in piccola percentuale di Merlot, vengono vinificate attraverso una fermentazione alcolica in macerazione per almeno 10/12 giorni a temperature non superiori ai 24/25 °C per migliorare il bouquet organolettico del vino finito. È un vino dal colore rubino con sfumature violacee che presenta un intenso profumo con sentori di frutta e viola che al palato si ammorbidiscono in un retrogusto rotondo, lungo e piacevole. Ottimo con primi della tradizione Romagnola, secondi piatti di carne, selvaggina e formaggi.

BIANCO RUBICONE - I.G.P. - TREBBIANO, BIANCHELLO, ALBANA



Vino bianco ottenuto dalla vendemmia manuale di uve pigiate con una pressa soffice a membrana e fermentate a bassa temperatura (13-14°C) per almeno 18/20 giorni. Ha un profilo aromatico definito e fragrante, contrassegnato da note di fiori di campo e frutta a polpa gialla. Al sorso è immediato ed agile, ottimo come aperitivo ed abbinato a piatti di pesce e carni bianche della tradizione Romagnola.

/11

SOSTENIBILITÀ DELL'AZIONE SOCIALE

L'analisi costi benefici consente di **verificare gli effetti economici della cooperazione sociale di tipo B sui budget pubblici** (Stato, Regioni, Comuni) a seguito dei programmi di inserimento lavorativo di soggetti con svantaggio fisico, sensoriale, psichico e sociale.

L'analisi si realizza attraverso l'individuazione di una serie di fattori quantitativi inerenti, da un lato, **i benefici generati per la Pubblica Amministrazione** (vantaggi generati e risparmi), dall'altro, **i costi sostenuti dalla Pubblica Amministrazione**. Il saldo rappresenta quindi il beneficio netto sostanziale della Pubblica Amministrazione ottenuto in un determinato esercizio amministrativo.

Il beneficio netto generato per la PA grazie agli inserimenti lavorativi, si traduce in un risparmio per la comunità, poiché tali somme potranno essere investite in altre iniziative a favore della collettività.

I benefici apportati dalle cooperative sociali di tipo B ai budget pubblici sono di diverso tipo: le imposte sui redditi versate dai lavoratori svantaggiati, l'IVA prodotta dagli stessi, le spese pubbliche evitate/risparmiate grazie al miglioramento dei soggetti inseriti (es: servizi sociali a tariffa, reddito minimo da garantire, pensione di invalidità). D'altro canto, **i costi sono legati alle esenzioni fiscali per le cooperative sociali e ai contributi pubblici** garantiti alle stesse per l'inserimento al lavoro dei soggetti con svantaggio.

L'analisi è stata realizzata con il **metodo Valoris**, apportando alcune personalizzazioni utili a valorizzare le specifiche categorie di svantaggio in carico alla cooperativa.

I dati necessari all'analisi sono stati estratti da diversi documenti giustificativi, come il bilancio ad esercizio chiuso, i documenti fiscali e le Certificazioni Uniche del datore di lavoro, e consultando il sistema informativo interno, come i dati derivanti dalla gestione delle risorse umane e i dati estratti da valutazione della situazione e dei bisogni effettuate dalla cooperativa stessa.

Nel 2022, come esito degli inserimenti lavorativi, la cooperativa contava **n. 222 lavoratori con svantaggio**, di cui n. 136 assunti come dipendenti e n. 86 accolti come tirocinanti.

In base alla tipologia di svantaggio, i lavoratori erano così suddivisibili: 44% con disabilità fisica e sensoriale, il 18% con disabilità psichica, il 20% con problemi di dipendenze, l'4% in misure alternative e restrittive. Inoltre, era presente un 14% di soggetti con svantaggio non certificato, ascrivibile alla categoria "disagio sociale".

Dall'analisi è emerso che il valore generato dalla cooperativa sociale La Fraternità nel 2022 per la Pubblica Amministrazione è stato pari a 1.249.755 Euro, con un valore medio per utente di 5.630 Euro.

Il valore generato, cioè il risparmio per la PA, è dato dalla differenza tra il beneficio complessivo generato, pari a 1.584.883 Euro (gettito IVA, gettito IRPEF e addizionali, risparmio su tariffe servizi socio assistenziali e reddito minimo garantito) e il costo complessivo sostenuto, pari a 335.128 Euro (dovuti a contributi INPS, motivazionali, contributi vari ed esenzioni fiscali, IRAP e bolli).

Il beneficio complessivo generato è stato così distribuito: il 55% allo Stato, il 23% ai Comuni e il 23% alla Regione.

222 LAVORATORI CON SVANTAGGIO

Inoltre, ai Referenti dei servizi della parte B è stato chiesto di valutare il "posizionamento alternativo" delle persone con svantaggio, ovvero **che cosa sarebbe accaduto nel caso in cui non ci fosse stata la cooperativa sociale La Fraternità**.

Due le opzioni: il soggetto sarebbe stato accolto da un'altra cooperativa (e quindi comunque inserito al lavoro), oppure, il soggetto sarebbe rimasto disoccupato (quindi con i canonici costi, da parte dello Stato, per il suo mantenimento).

È stato stimato che il **38%** dei soggetti con svantaggio attualmente occupati presso La Fraternità, non avrebbe trovato un posizionamento alternativo, rimanendo quindi completamente a carico del Pubblico e delle famiglie. Questa percentuale sale al **63%** per i soggetti con svantaggio attualmente inseriti nei tirocini.

TRIENNIO 2020-2022

Considerando gli esiti delle analisi costi benefici degli ultimi tre anni, si stima che il valore complessivo generato per la Pubblica Amministrazione e, dunque, per la comunità sia pari a **3.702.170 Euro**, con un valore medio di **6.731 Euro per soggetto**.

BENEFICI PA 2022

	Benefici allo Stato	Benefici ai Comuni	Benefici alla Regione
1.249.755 EURO	867.966 EURO 55%	359.961 EURO 23%	356.955 EURO 23%

Il rapporto benefici/costi, (cioè la misura di quanto valore viene generato dalla cooperativa per ogni euro investito, è stato pari a **4,73**. Il che significa che, per ogni euro di investito, la cooperativa ha generato valore per **4,73 Euro**.

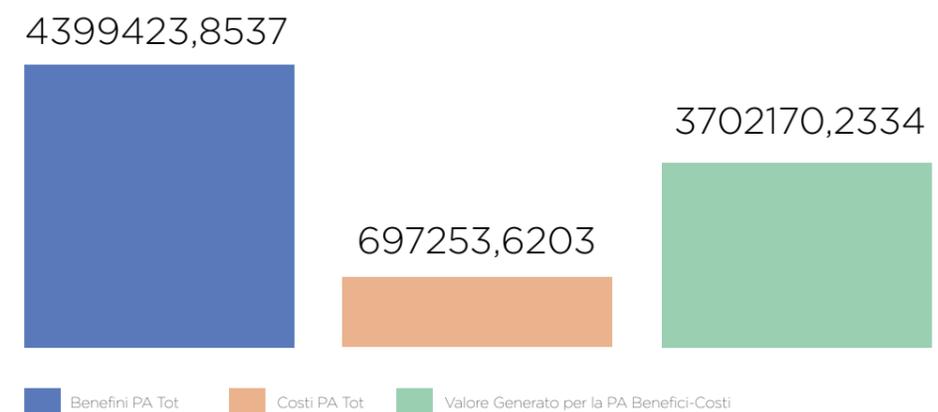


Grafico 111 Valore generato per la Pubblica Amministrazione dal 2020 al 2022

BENEFICI PA 2020 - 2022

	Benefici allo Stato	Benefici ai Comuni	Benefici alla Regione
4.024.984 EURO	2.207.580 EURO	1.221.932 EURO	595.472 EURO
	55%	30%	15%

I benefici totali, invece, ammontano a **4.024.984** e sono stati così distribuiti: il 61% allo Stato, il 38% ai Comuni e l'1% alla Regione.



