Imprese sociali

L'economista vede un'Italia a tre polmoni: manifatture di successo, sociosanitario di qualità e cooperazione
Ma chiede anche all'Europa di fare la sua parte eliminando i paradisi fiscali e tassando i gigandi del web

Sulle «buone pratiche» aziendali il Mezzogiorno è all'avanguardia

Focus sulle 542 realtà mappate dal progetto Cercatori di LavOro
L'economista Becchetti: cambiamento sul piano etico già iniziato

Paolo Viana
Inviato a Cagliari

GLI ESEMPI

A fianco, una "buona pratica" visitata ieri dai delegati, la Cantina di Dolianova nel Cagliaritano
Sopra, l'economista Leonardo Becchetti

Leonardo Becchetti vede un'Italia a tre polmoni: manifatture di successo, sociosanitario di qualità, cooperazione… La presenta così, nell'auditorium della fiera di Cagliari, l'avanguardia scovata dai Cercatori di LavOro, cioè quelle 542 buone pratiche aziendali, amministrative e formative mappate dai volontari e concretizzate da 402 imprese «realmente sostenibili» e cioè che, oltre a essere caratterizzate dalla generatività necessaria a renderle «buone», sono anche in grado di stare sul mercato. L'alternativa è un insuccesso virtuoso, che non produce il cambiamento sperato e non crea il «lavoro che vogliamo», come si dice alle Settimane Sociali. Becchetti ha presentato ieri mattina il progetto sostenuto da NeXt Nuova Economia X Tutti, Cei e del Progetto Policoro. Statisticamente, quella delle buone pratiche è un'avanguardia concentrata al Sud, dove si raccoglie il 42% delle realtà segnalate per la capacità di «creare valore economico e con esso posti di lavoro, di essere originali, riproducibili e poter documentare risultati nel tempo» ha spiegato, sottolineando come queste buone pratiche aiutino anche a «cambiare le narrazioni avvilenti sul lavoro». Più nel dettaglio, la ricerca ha evidenziato imprese sostenibili che avviano imprese sociali locali, pratiche di conciliazione lavoro-famiglia, imprese del sociosanitario di massima qualità che rispondono alla domanda di generatività dei longevi, cooperative di reinserimento, realtà di servizio all'artigianato, iniziative per la valorizzazione di beni artistici, ecc. Lo sforzo che si sta facendo è quello di trasformare in impresa, mettendo in rete, una miriade di esperienze che si convergono sul piano etico ma oggi utilizzano strumenti tra loro molto diversi e seguono iter apparentemente lontani: dal welfare aziendale defiscalizzato alla finanza etica, dalla rigenerazione dei borghi… «Le produzioni made in carcere che stanno nascendo in Italia tra mille difficoltà – ha commentato Becchetti – riducono la recidiva del 70%». Gli ostacoli non sono soltanto burocratici: «le manifatture di successo che intendono rilocalizzare in questo Paese – ha detto ieri – stentano a trovare le professionalità adatte». L'Europa, ha aggiunto, può aiutarci, attraverso un'armonizzazione fiscale, che comprenda anche l'abolizione dei paradisi fiscali interni, tassando i giganti digitali, con una mutualità del debito «in un percorso progressivo che aumenti fiducia e meritevolezza di fiducia tra i Paesi membri, un focus esplicito sull'occupazione nelle politiche della Bce, rivedendo le politiche di globalizzazione e superando il Fiscal Compact, ma anche investendo di più… «Dobbiamo pensare anche le reti di protezione – ha commentato – che devono essere finalizzate al reinserimento della persona nel tessuto sociale ed economico».

Tra i progetti più riusciti ci sono le tante produzioni "made in carcere" che riducono la recidiva

Se si vuole veramente «invertire la rotta di un sistema che crea la corsa al ribasso sui costi del lavoro e ne distrugge la dignità», ha concluso l'economista cattolico, «bisogna stimolare l'informazione attraverso spazi espositivi disponibili ai cittadini, creare una labour dignity footprint per avviare un percorso simile a quello della carbon footprint e rimodulare le tasse sui consumi a costo zero per le finanze pubbliche premiando/penalizzando le filiere ad alta/bassa dignità del lavoro». Se si vuole ridare dignità agli scartati, infine, occorre prevedere un finanziamento da 1,7 a 7 miliardi per raggiungere tutti coloro sotto soglia povertà, verificare l'efficacia delle misure sulla presa in carico, raggiungere una maggiore efficienza nell'analisi dei requisiti dei beneficiari e operare una valutazione dell'impatto sociale e della sostenibilità economica dei servizi di presa in carico ed inclusione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La storia/1

La sartoria dove le dipendenti si sono ricucite un futuro d'impresa

Luca Mazza
Inviato a Cagliari

Tante "buone pratiche" in una. Perché ci sono il coraggio di 31 dipendenti che hanno reinvestito il Tfr dopo la chiusura dell'azienda in cui erano assunte, il sostegno di un imprenditore co-finanziatore della nuova avventura, un ente locale che ha premiato questi sforzi aggiungendo altri fondi e anche la storia di un migrante assunto «per competenze, non per compassione». È il classico successo di squadra quello della Sartoria Eugubina di Gubbio, in Umbria, che rientra tra i 542 casi esemplari esaminati alla Settimana sociale in corso a Cagliari. In effetti i valori positivi non mancano. Come dimostra la soluzione organizzativa che ha fatto sbocciare una nuova impresa dalle ceneri di un fallimento.
Il meccanismo utilizzato ricorda la prassi dei "workers buyout", ma con qualche differenza. «La nostra è un'azienda nuova di zecca sotto forma di Srl, con 31 sarte che sono allo stesso tempo dipendenti e proprietarie di quote», racconta il fondatore Rudy Severini, che ha creduto e investito sulla riuscita del progetto. Il capitale di partenza con cui si è avviata l'attività nel 2015 è stato di 100mila euro, a cui si sono aggiunti i soldi pubblici della Regione. A distanza di due anni l'esperimento condiviso può dirsi riuscito: «Abbiamo raddoppiato il personale, ora siamo arrivati a 60 occupati. Anzi, sarebbe meglio definirle occupate, al femminile, visto che sono 56 donne e 4 uomini». Grazie alle capacità professionali acquisite in anni di esperienza nel settore delle "dipendenti-socie", oggi Sartoria Eugubina è specializzata in produzione dei cosiddetti "capispalla", dai cappotti alle giacche. «Lavoriamo come terzisti per brand come Cucinelli, Cavalli, Gucci e ultimamente ci stiamo specializzando anche sul servizio su misura», aggiunge Severini. Si punta a crescere ancora. E di conseguenza l'intenzione è quella di aumentare i livelli occupazionali. Uno degli ultimi acquisti nel personale, intanto, è Seku Quattara, 40enne migrante del Burkina Faso giunto in Italia dopo uno degli infiniti viaggi della speranza sui barconi. «Seku era ospite del centro "Aratorio", dove si coniuga l'accoglienza con lo spirito di condivisione dato dal lavoro della terra, quando è venuto da noi per un periodo di prova – racconta il fondatore –. Aveva imparato a cucire già nel suo Paese e si vedeva che era pratico, per cui dopo un test di qualche mese si è meritato un contratto».

Trentuno sarte hanno reinvestito il Tfr dopo la chiusura dell'azienda L''hanno fatta rinascere e ora assumono

© RIPRODUZIONE RISERVATA

cercatori di LavOro

La storia/2

Capodarco, l'agricoltura solidale che sostiene le persone disagiate

Nicola Pini
Inviato a Cagliari

La coltivazione dei campi, la trasformazione e la vendita dei prodotti della terra (ortaggi, vino, conserve, marmellate, ecc.), i ristoranti. Sin qui sarebbe il lavoro di un'azienda agricola ed enogastronomica che dà una particolare attenzione alla cura del territorio e alla promozione di un consumo responsabile. Ma Agricoltura Capodarco, una cooperativa sociale che si è insediata nel territorio di Grottaferrata, vicino a Roma, dal 1978, è molto più di questo. La vera "mission" di questa esperienza riguarda l'attività socio-terapeutica e riabilitativa, in particolare nei confronti dei disabili, quello educativo-didattico, formativo e dell'inserimento al lavoro.
Utilizza le risorse della produzione agricola ecologicamente sostenibile (i prodotti sono tutti biologici) per integrare e dar lavoro a persone in difficoltà e costruire attorno a loro una comunità solidale.
Al suo interno vivono 21 persone e, tra questi, ci sono 8 disabili mentali rimasti senza genitori. I soci dipendenti sono 40, ai quali si aggiungono un ventina di lavoratori esterni nelle stagioni di maggior bisogno.
Agricoltura Capodarco festeggia l'anno prossimo il suo quarantennale ed è oggi un'azienda che si regge sulle sue gambe. Un buon esempio di economia sociale e solidale, non un caso di beneficienza. Una "buona pratica", nata per dare lavoro alle persone accolte nella comunità di don Franco Monterubbianesi, che oggi è composta di due poli. Quello storico di Grottaferrata specializzato nella produzione di vino e quello della tenuta della Mistica, nel comune di Roma, dove c'è la produzione ortofrutticola. In entrambi i casi è possibile la degustazione in loco dei prodotti.
Oltre all'inserimento abitativo e lavorativo di persone svantaggiate, la cooperativa, presieduta da Salvatore Stingo, fa attività di formazione e inserimento per i ragazzi della zona. C'è un laboratorio sociale per disabili mentali e psichici convenzionato con le strutture pubbliche territoriali, perfettamente inserito nel contesto produttivo ordinario dell'azienda agricola. I ragazzi acquisiscono competenze sia attraverso lezioni teoriche che attraverso lezioni pratiche (con l'affiancamento costante di operatori e degli stessi operai della cooperativa) e ricevono un rimborso per il lavoro svolto dagli enti di provenienza.

Un cammino nato 40 anni fa. Al di là dei campi la vera "mission" sono l'attività socio-terapeutica, l'educazione e l'inserimento

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La storia/3

Alla Baxi di Bassano, part-time su misura per mamme e over-50

La flessibilità è il punto di partenza indispensabile per consentire ai lavoratori di conciliare lavoro e famiglia, ma anche di affrontare con minore stress gli ultimi anni in fabbrica prima della sospirata pensione.
La Baxi di Bassano del Grappa, azienda con alle spalle 90 anni di storia e oggi all'avanguardia in Europa nella produzione di caldaie a gas con oltre 10 milioni di investimenti, ha deciso di siglare un accordo per consentire ai suoi 800 dipendenti di vivere meglio. In azienda e a casa. Per prima cosa si è pensato alle donne, che di solito sono costrette a fare i conti con il lavoro di cura. Attualmente solo il 3% ha il part-time, percentuale che si stima potrebbe salire al 5% dopo questo accordo. Hanno le precedenza le dipendenti che tornano dalla maternità e chi ha necessità familiari importanti (genitori anziani, famiglie numerose o familiari con handicap) sia se lavora in ufficio che in produzione.
Sono stati individuati due percorsi ad hoc: il primo si chiama "linea mamme" ed è rivolto a quei genitori (anche i papà) con figli in età scolare dai tre agli otto anni e prevede un orario differenziato dalle 8 alle 16,30 con una pausa pranzo di mezz'ora per consentire di andare a prendere i bambini a scuola. L'altro percorso è invece dedicato agli over 50 e prevede un orario ridotto di sei ore per agevolare i lavoratori più anziani ma ancora lontani dalla pensione che vogliano avere più tempo a disposizione. Le sei ore sono considerate un giusto compromesso per chi non ha più la forza di stare troppe ore in azienda ma al tempo stesso consentono un taglio di stipendio limitato e una perdita minima a livello contributivo. All'inizio non sono mancante le diffidenze da parte di chi pensava che l'organizzazione aziendale ne avrebbe risentito ma invece il sistema ha funzionato. L'unico problema che si è presentato riguarda i periodi di alta stagione nei quali l'azienda ha bisogno di produrre di più e chiede quindi maggiore flessibilità nel senso di un maggior numero di ore di lavoro. Per le mamme è difficile a quel punto "cambiare" l'orario solo in alcune settimane. Ma il sistema tutto sommato funziona e le richieste di flessibilità aumentano.

Un accordo nel segno della flessibilità per conciliare impegni familiari e lavoro

Cinzia Arena

© RIPRODUZIONE RISERVATA

VkVSIyMjVm9sb0Vhc3lSZWFkZXJfU2lylyMjNTQ5MjVlM2EtZTc1MS00NjFiLThjYjctM2I5ZjMzYzE3NDg2IyMjMjAxNy0xMC0yOFQwOToyODozNiMjI1ZFUg==