



Bilancio Sociale **2024**

Illustrazione in copertina: Francesco Gamberoni
Foto: Mauro Fermariello

Bilancio Sociale **2024**

1. Lettera del presidente	6
2. Nota metodologica e modalità di approvazione, pubblicazione e diffusione del bilancio sociale	12
3. I numeri del 2024	14
4. Chi siamo	16
Informazioni generali sull'ente	17
Aree territoriali di operatività	18
Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo)	18
Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 dl n. 117/2017 e/o all'art. 2 dl legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)	19
Contesto di riferimento	25
La nostra storia	28
Struttura, governo e amministrazione	30
Organigramma	30
Consistenza e composizione della base sociale/associativa	32
Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi	32
Modalità di nomina e durata carica	32
Partecipazione della base sociale	36
Mappatura dei principali stakeholder	38
Presenza sistema di rilevazioni di feedback	41
Persone che operano per l'ente	48
Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)	48
Attività di formazione e valorizzazione realizzate	53
Contratto di lavoro applicato ai lavoratori	58
Natura delle attività svolte dai volontari	58
Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari "emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi	

titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati"	59
5. La valutazione	60
6. Cosa facciamo: obiettivi e attività	66
I territori	67
Area Nord Milano	67
Area territoriale di Sondrio	70
Area territoriale dell'Insubria	72
Le aree di attività	74
Casa della musica	74
Casa del cinema	76
Casa della poesia	90
Casa dell'arte illustrativa	94
Casa della letteratura	97
Casa delle arti visive	105
7. Attività di comunicazione e raccolta fondi	108
8. Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità	114
9. Situazione economico-finanziaria	116
Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati	117
Ricavi e provenienti	117
Patrimonio	117
Conto economico	118
10. Altre informazioni non finanziarie	120

1

Lettera del presidente

Premessa

Il 2024 ha rappresentato un anno importante per la nostra cooperativa, fortemente impegnata in questo periodo storico critico del welfare ad accompagnare una decisa evoluzione organizzativa e di ammodernamento dei processi di governance, nella decisionalità sempre più condivisa e nella sempre più chiara rimodulazione di funzioni e deleghe. Obiettivo primario è stato anche lo sviluppo di una maggior consapevolezza e condivisione con i nostri soci e socie, lavoratori e lavoratrici delle direzioni strategiche, operative e progettuali verso cui ci dirigiamo in una fase di revisione complessiva del terzo settore, come conseguenza della riforma in atto ormai da alcuni anni.

La scelta strategica di non spingere per una crescita significativa di fatturato è stata bilanciata da un corposo impegno di ridefinizione dell'organizzazione centrale e delle strutture territoriali, sempre più vicine e integrate con le amministrazioni locali e la società civile che abitano i luoghi ove siamo presenti.

Parallelamente si è ancor più sviluppata una attenzione specifica, fatta di studio, analisi, valutazione di impatto e rilancio, per la qualità che i nostri progetti e servizi mettono in campo nei vari settori in cui siamo impegnati, con la partecipazione e il confronto attivo con le organizzazioni di rappresentanza nazionale (CNCA, WAPR, Intercear, Tavolo immigrazione ecc.) e momenti formativi ad hoc. Una evoluzione come questa ci ha visto fortemente coinvolti a più livelli, obbligandoci a pensieri e sperimentazioni innovative in molti dei nostri settori di intervento (violenza sulle donne, adolescenti in difficoltà, scuola, immigrazione, abusi e dipendenze, salute mentale ecc.).

Uno scenario difficile

Il 2024 è stato un anno difficile a livello mondiale, europeo, nazionale e territoriale: la crisi sanitaria evidente, la drammatica situazione economica che ha generato un aumento degli indicatori di povertà generalizzati, la crisi ambientale, l'aumento delle recrudescenze discriminatorie nei confronti di alcune minoranze e alcune conseguenti difficoltà sociali diffuse. Alcuni esempi di tale complessità sono: la crescita del disagio

con tensioni all'isolamento, l'aumento di una diffusa tensione sociale abitativa generata dalla sempre minore offerta di situazioni abitative sostenibili o calmierate, l'incremento di aggressioni omosessualit transfobiche accanto alla riduzione dei diritti per i bambini e le bambine delle coppie arcobaleno.

Fenomeni ampi, trasversali e complessi non pi , secondo noi, affrontabili solo nella specificit  del singolo sintomo ma attraverso un approccio pi  complessivo a cui necessita una visione articolata ed integrata multifattoriale e con risposte multisistema, pluri-professionali ed integrate nel territorio.

La nostra cooperativa si impegna ogni giorno per contrastare l'emarginazione e promuovere l'inclusione sociale. Il nostro bilancio sociale rappresenta un importante strumento per misurare il nostro impatto e valutare la nostra efficacia nell'affrontare le sfide che le persone che incontriamo e che prendiamo in carico affrontano.

In questo rapporto, presentiamo i risultati del nostro lavoro e le azioni che abbiamo intrapreso per migliorare la vita delle persone che camminano con noi. Siamo orgogliosi dei progressi che stiamo facendo e siamo grati per il sostegno dei nostri operatori, ospiti, partner e donatori.

Il nostro obiettivo e mission   continuare a lavorare per creare una societ  pi  giusta e non escludente, dove ogni persona abbia la possibilit  di realizzare il proprio potenziale pur partendo da situazioni talvolta di difficolt  e bisogno. Speriamo che questo rapporto possa farci condividere questa tensione che ispira il nostro agire ormai da pi  di 40 anni nella lotta contro l'emarginazione e a sostegno delle persone pi  vulnerabili.

Abbiamo raccolto storie e racconti a partire dalle innumerevoli relazioni che i nostri operatori attivano, accompagnano e vivono ogni giorno. Vorremmo che questo lavoro ci aiuti a smuovere alcuni preconcetti sul lavoro sociale che invece   per noi in rapida evoluzione e riscrittura.

Forse siamo troppo abituati a pensare il lavoro sociale come la scena dove chi sta bene, ha le risorse e le capacit  aiuta chi sta male e ha le carenze e le disabilit . Faticiamo

a considerarci tutti portatori di fragilità e risorse in un rapporto dialogico dove l'aiuto per l'altro diviene potenziale per chi aiuta. Non riconosciamo che nell'aiutare gli altri si costruisce un bene anche nostro e, insieme, si lavora per ricreare una responsabilità sociale di comunità.

Sappiamo che tra chi dà e chi riceve c'è la stessa convergenza nel raggiungimento di un interesse comune e collettivo, che consiste nel fare insieme qualcosa che consideriamo positivo e generativo di cambiamenti sociali e individuali.

Pensiamo che sia fondamentale donare un senso diverso al mero essere esecutori di servizi e progetti soprattutto per chi questo lavoro lo fa per professione con motivazioni da rinnovare costantemente e promuovere nella relazione con l'altro.

Senza tali ridefinizioni di senso i professionisti e le professioniste del sociale corrono il rischio di perdere di vista i reali bisogni delle persone destinatarie degli interventi sociali polarizzando lo sguardo solo sulla prestazione.

Questo approccio promuove sempre più il nostro lavoro verso un accompagnamento al cambiamento di percorso, verso la trasformazione delle persone da target da prendere in carico (tossicodipendenti, adolescenti problematici, prostitute, immigrati illegali, pazienti psichiatrici ecc.) in partner di percorsi di inclusione e autonomia possibile considerando la reale specifica situazione dell'altro.

Verso un welfare di comunità

Il nostro lavoro si ispira e si organizza all'interno di un approccio di welfare di comunità che ci vede dover ripensare il nostro intervento in una diversa ottica comunitaria e promozionale. Sviluppare un welfare di comunità reale richiede un approccio olistico e partecipativo, all'interno del quale stiamo costruendo processi territoriali che, a partire da una seria analisi dei bisogni specifici, ne identifica priorità e risorse, promuove consultazioni e coinvolgimento con le popolazioni locali e le organizzazioni del terzo settore.

Un lavoro partecipato che condivide obiettivi specifici di un welfare di comunità e mira ad un reale ingaggio delle persone che con noi costruiscono un pezzo del loro cammino di inclusione. Stiamo sempre più sviluppando un lavoro ad alta integrazione sociale, sanitaria ed educativa ispirata ad una pedagogia relazionale decisiva per un lavoro reale volto al protagonismo delle persone (dal lavoro di strada con i giovani, al budget di salute, alla riduzione dei rischi nelle dipendenze, alla creazione di associazioni degli utenti ecc.).

Nelle prospettive di questi approcci, si rende necessaria la riscrittura di un nuovo e diverso rapporto con Amministrazioni Pubbliche e privato sociale, già ipotizzato nella riforma del terzo settore e confermato dalla sentenza della Corte Costituzionale con uno spostamento di esso da esclusivo gestore e prestatore d'opera a Bene Comune con una funzione pubblica integrata.

Una delle grandi scommesse di quest'anno è stata proprio quella di riempire di contenuti e innovazione le varie situazioni in cui siamo stati coinvolti sui territori di co-programmazione prima ed una volta definita la direzione e le premesse di co-progettazione poi.

Molte sono state le situazioni di confronto e sviluppo che avrebbero dovuto tenere conto di un nuovo possibile ruolo della cooperativa come co-gestore in una prospettiva di funzione pubblica integrata tra regia pubblica e terzo settore competente.

Verso dove

Una innovazione difficile da applicare integralmente, ma che ci vedrà anche nel prossimo periodo fortemente impegnati. Sono molti i settori in cui una vera corresponsabilità potrebbe diventare innovazione, sviluppo e co-gestione, immediatamente settori come la salute, alcune prestazioni sociali, il lavoro di comunità. Altri temi rappresentano le nuove frontiere da esplorare insieme come ambiente e transizione energetica, cooperative di comunità, nuovi modelli di inserimento al lavoro, nuove start up giovanili ecc.

Tre sono le macro aree su cui stiamo riflettendo come assi di trasversalità ed innovazione: l'interculturalità necessaria per la comprensione dei contributi che da altri mondi e saperi ci arrivano, il rapporto intergenerazionale - sia come prospettive future che gestione di una società sempre più anziana - e le prospettive di genere e dei generi nello sviluppo sociale, nei diversi modelli di famiglia o nel campo delle nuove organizzazioni sociali.

Affrontare questi temi vuol dire cogliere le occasioni e le domande che ci pongono verso i temi dell'inclusione sociale e lavorativa, il cambiamento delle varie forme di accudimento familiaristiche, l'housing e la necessità di riscrivere il lavoro sociale anche nell'ottica non solo dell'impresa sociale ma anche di una economia dei diritti e delle responsabilità. Come cooperativa stiamo tentando di comprendere, leggere, riflettere e valutare cosa accade per provare insieme alle persone ed alle organizzazioni che incontriamo a scrivere tracce di futuro.

2

Nota metodologica e modalità
di approvazione, pubblicazione
e diffusione del bilancio sociale

Il Bilancio Sociale per un ente non profit è un documento che raccoglie e presenta in modo sistematico e trasparente le informazioni relative alle attività, agli impatti sociali, ambientali ed economici dell'ente stesso: questo strumento di rendicontazione affianca il bilancio economico e fornisce una visione più ampia del lavoro e del valore creato dall'organizzazione.

Il Bilancio Sociale è lo strumento per comunicare a stakeholder - donatori, volontari, beneficiari e comunità - come l'organizzazione utilizza le risorse ricevute, i risultati raggiunti e gli effetti delle sue azioni nella società. L'obiettivo di questo documento non è quindi solo quello di riportare dati quantitativi, ma narrare testimonianze che evidenzino l'approccio etico e la mission dell'organizzazione, contribuendo così a rafforzare la fiducia e la responsabilità verso i vari portatori di interesse. In continuità con il lavoro fatto per il Bilancio Sociale relativo all'anno 2023, per il 2024 abbiamo identificato come tema comune da sviluppare per ogni area quello del LAVORO, per continuare con il fil rouge che collega sia aree di lavoro che pensiero di sviluppo dell'organizzazione.

Anche in questa edizione, ogni area ha proposto una riflessione su cosa significhi il concetto di lavoro per i destinatari dei servizi e progetti di riferimento. Gli spunti di riflessione e i punti di vista su questo tema possono essere molteplici: il significato del lavoro a seconda della fascia d'età di appartenenza; una dimensione di proiezione nel futuro come qualcosa di concreto su cui progettare, investire; la fatica per persone che hanno affrontato percorsi di vita difficile di trovare il loro "posto nel mondo" prima ancora che nel mondo del lavoro; il significato di "lavoro" per le persone più vulnerabili, quelle che transitano da un servizio all'altro senza riuscire a smarcarsi da una qualche forma di presa in carico. E poi il rapporto tra lavoro e cittadinanza, diritti e identità sociale.

Ogni testo prodotto è collegato a qualcosa di artistico - una canzone, un film, un quadro, un libro... - per dare la possibilità a chi legge di approfondire i temi del nostro lavoro quotidiano utilizzando anche uno sguardo culturale oltre che tecnico. Il Bilancio Sociale 2024 è stato presentato all'assemblea dei soci e approvato il 27/05/2025. La versione integrale è redatta secondo le indicazioni di legge ed è scaricabile dal sito www.cooplotta.org.

288

Personale
retribuito



192

Soci
e socie

I numeri

9.8

milioni

Valore della
produzione



11

Aree
di attività





7

Province
in cui siamo
operativi

3881

Ore
di formazione



del 2024

158

Progetti
attivi



3

Chi siamo

INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Nome dell'ente	Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione Cooperativa sociale - (ONLUS) Società cooperativa sociale
Codice fiscale	94502230157
Partita IVA	00989320965
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale di tipo A + B (mista)
Indirizzo sede legale	via Felice Lacerra, 124 - Sesto San Giovanni (MI)
Altri indirizzi	via Walder, 39 - Varese (VA) via Visciastro, 1 - Sondrio (SO) via Anzani, 9 - Como (CO)
N° Iscrizione Albo delle Cooperative	A102370
Telefono	022400836
Fax	0226226707
Sito Web	www.cooplotta.org
Email	segreteria@cooplotta.org
Pec	cooplotta@legalmail.it
Codici Ateco	87.90.00 (prevalente) - 88.10.00

Aree territoriali di operatività

Province di Milano, Monza e Brianza, Varese, Sondrio, Como, Brescia e Piacenza.



Valori e finalità perseguite (missione dell'ente - come da statuto/atto costitutivo)

Da Mission/codice etico

Lotta Contro l'Emarginazione è una Cooperativa sociale onlus di tipo A e B, composta di lavoratrici e lavoratori, volontari e volontarie.

Finalità:

- promuovere il benessere sociale, collaborando a realizzare buone politiche di comunità
- promuovere la partecipazione e il protagonismo di persone e gruppi e in particolare dei soggetti socialmente deboli prevenendone l'emarginazione
- contrastare l'esclusione di soggetti che già ne siano vittime, mirando con i nostri

servizi al loro benessere fisico, psicologico e sociale

- ascoltare i bisogni delle persone e delle comunità e rispondervi con competenza e consapevolezza in una logica territoriale
- contribuire ad una cultura più accogliente, in comunità più vivibili e capaci di inclusione sociale, attraverso il dare voce a chi non ne ha, progetti innovativi, ricerca sociale, azioni di sensibilizzazione, con la continua circolazione di teorie e pratiche
- realizzare, secondo il principio mutualistico, le migliori condizioni di lavoro per i soci e le socie.

Per realizzare questi fini Cooperativa Lotta contro l'Emarginazione contribuisce a sviluppare politiche sociali territoriali, progetta e gestisce, per soggetti con diverse tipologie di bisogni o di disagio, in collaborazione con gli Enti Pubblici (Enti Locali, ASL, Aziende Ospedaliere), servizi sociali e socio-sanitari di carattere preventivo ed educativo, di reinserimento sociale e di promozione del protagonismo delle persone, servizi di accoglienza e cura e servizi di riduzione del danno.

I principi e i valori cui ci ispiriamo sono l'eguaglianza dei diritti e l'equità, la democrazia partecipata, la solidarietà, l'attenzione alle persone in situazioni di fragilità, la differenza delle persone e delle culture come risorsa, la valorizzazione della differenza di genere, il dialogo interculturale. Teniamo a realizzare servizi di qualità, alla competenza e alla collaborazione professionale, alla valorizzazione e promozione del volontariato. Operiamo per una società in cui i diritti di tutti e tutte siano realizzati e il benessere sia distribuito equamente; per comunità locali coese, ospitali e accoglienti; per individui, lavoratrici e lavoratori, cittadine e cittadini attivi nella partecipazione democratica; per la coerenza tra le parole e le azioni.

Attività statutarie individuate e oggetto sociale

(art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)

Art. 4 (Oggetto sociale)

Considerato lo scopo mutualistico della Società, così come definito all'articolo precedente, nonché i requisiti e gli interessi dei soci e delle socie come più oltre determinati, la Cooperativa ha come oggetto:

a) attuazione di interventi nel territorio in grado di offrire cura, assistenza, riabilitazione e possibilità di attiva integrazione sociale a persone disabili, a soggetti con disagio mentale e in grossa difficoltà sociosanitaria;

b) attuazione di interventi volti all'accoglienza, alla prevenzione della tossicodipendenza, alla riduzione del danno, alla cura, all'inclusione ed alla integrazione sociale di soggetti consumatori, abusatori e tossicodipendenti, ex tossicodipendenti, alcool dipendenti, ex alcool dipendenti, soggetti affetti da disturbi compulsivi con problemi di dipendenza "sine sostanza" (giocatori d'azzardo, dipendenti da internet ecc.) detenuti, ex detenuti (comprese persone inserite negli attuali Ospedali Psichiatrici Giudiziari e Centri di Identificazione ed Espulsione) e di soggetti caratterizzati da situazioni di grave marginalità sociale, relazionale ed economica;

c) attuazione di interventi di contrasto delle discriminazioni su base razziale, etnica, religiosa, sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere e delle persone LGBTQI+, realizzazione di attività di prevenzione e di contrasto agli atteggiamenti orientati al razzismo, xenofobia e intolleranza, bullismo e cyberbullismo; realizzazione di azioni di sostegno e assistenza con supporti di assistenza legale, sanitaria, psicologica, percorsi di formazione e informazione, consulenza e orientamento per l'inserimento socio lavorativo con accompagnamento e sostegno a percorsi di formazione specialistici finalizzati all'avvio di percorsi di autonomia ed emancipazione alle vittime (singoli individui e gruppi) di tali forme discriminatorie, accoglienza protetta, realizzazione di azioni di sensibilizzazione e promozione della cultura dei diritti, dell'inclusione, della mediazione sociale e della tutela dei diritti della persone migranti, LGBTQI+, delle minoranze realizzazione di interventi di prevenzione e di promozione di una cultura non discriminante e non violenta;

d) Attuazione di interventi di contrasto alla violenza di genere in tutte le sue forme (fisica, economica, psicologica, sociale, relazionale, sessuale e stalking): realizzazione di azioni che favoriscano l'emersione dalla condizione di maltrattamento e violenza; attività di sostegno, assistenza ed empowerment delle vittime di violenza; interventi di prevenzione in tutte le scuole di ogni ordine e grado e nei luoghi formali e informali di aggregazione dei giovani, interventi di promozione di una cultura di genere non discriminante e non violenta tra i generi;

- e) gestione di comunità e strutture residenziali, di centri semiresidenziali e diurni, di centri di ascolto e servizi di bassa soglia e forme diverse di housing sociale per accompagnare, ospitare, assistere, aiutare e fornire servizi di utilità in genere a soggetti con disagio mentale e a persone disabili, a soggetti con problemi di dipendenza, a soggetti anziani autosufficienti e non, ai migranti provenienti da paesi terzi e da paesi comunitari e alle vittime della tratta e del traffico di esseri umani, nonché alle persone vittime di grave sfruttamento economico, e a richiedenti asilo e rifugiati e a soggetti caratterizzati da situazioni di grave marginalità sociale, relazionale ed economica;
- f) gestione di servizi ad elevata integrazione socio-sanitaria tra cui interventi di assistenza domiciliare e interventi di cura alla persona attraverso attività riabilitative, convenzionali e non (fisioterapie, massaggi, ecc.);
- g) attuazione di azioni e programmi di solidarietà concreta alle famiglie dei soggetti sopra indicati, nonché di progetti e servizi per la promozione di legalità e di cittadinanza attiva nei vari contesti territoriali;
- h) gestione di servizi residenziali, diurni e domiciliari a favore dei minori in condizione di disagio e delle loro famiglie;
- i) progettazione, programmazione, gestione e cooperazione nella gestione di asili nido, scuole materne, luoghi per l'infanzia, centri ricreativi, comunità alloggio, centri socio educativi, centri diurni, e con organizzazione di attività di animazione socio-educative, socio-ricreative sia per bambini e bambine che per adolescenti, che per adulti, tendenti all'espressione della personalità in grado di favorirne l'armonico sviluppo e dei valori dello sviluppo sostenibile;
- j) gestione di Centri di aggregazione giovanile e di servizi, progetti e interventi volti a sviluppare le competenze ed il protagonismo giovanile, la rappresentanza diretta e le varie forme di autogestione, anche attraverso la valorizzazione di percorsi di auto-imprenditorialità giovanile;
- k) gestione di percorsi formativi e di aggiornamento per volontari, familiari, operatori nel

campo sociale e sanitario e di corsi di formazione professionale rivolti ai soggetti sopra indicati, con particolare attenzione a giovani inoccupati o disoccupati, in particolari condizioni di difficoltà sociale, a donne e immigrati e ai soggetti svantaggiati in genere;

l) presa in carico di bambini, adolescenti, giovani, adulti e famiglie attraverso attività di supporto pedagogico, psicologico e psicoterapeutico;

m) impegno per la corretta conoscenza e applicazione della Costituzione della Repubblica Italiana, nonché delle leggi nazionali e regionali a favore delle categorie di cittadini sopra indicate, attraverso la promozione di iniziative, interventi e servizi mirati, anche in collegamento con associazioni, cooperative sociali e altre organizzazioni del non profit;

n) promozione ed erogazione di servizi nei campi dell'arte, della cultura, dello spettacolo, del tempo libero, dell'informazione, dell'animazione e della formazione sociale, mediante la produzione di manifestazioni e spettacoli, la promozione e la gestione di iniziative editoriali, la produzione e la partecipazione a iniziative di animazione e formazione sociale, culturale e pedagogica;

o) promozione e co-progettazione di interventi innovativi di animazione sociale e territoriale, di aggregazione e socializzazione, anche attraverso la gestione di luoghi e locali pubblici;

p) promozione, finanziamento e sviluppo di altre cooperative sociali e/o organizzazioni realtà del non profit, come previsto all'art. 11 della L. 381/91, anche attraverso la promozione e l'adesione a consorzi sociali e federazioni nazionali.

In quanto strettamente strumentali e funzionali al raggiungimento dello scopo sociale così come declinato nelle attività di cui ai commi precedenti, la cooperativa potrà svolgere anche le seguenti attività di cui al comma 1 sub lettera b) dell'art. 1 della l. 381 1991:

a) pulizia di stabili civili ed industriali, disinfestazione e derattizzazione;

- b) pulizia e custodia di parchi e luoghi pubblici;
- c) custodia di stabili e portierato;
- d) servizi nell'area della ristorazione: gestione mense, bar, circoli, ristoranti e luoghi di ritrovo pubblici;
- e) servizi nei settori del turismo e agriturismo, compresa la gestione di ostelli, campeggi, rifugi, bed&breakfast et affini
- f) lavori di assemblaggio e lavorazioni di vario genere a favore di terzi;
- g) acquisizione e coltivazione di terreni, allevamento bestiame, selvicoltura e attività di carattere agricolo in genere; equitazione e custodia animali;
- h) manutenzione degli immobili pubblici e privati, imbiancatura ed altri lavori diversi in appartamenti, uffici e stabili civili e industriali;
- i) servizi di piccola e media distribuzione: autotrasporto merci in conto terzi;
- j) produzione, lavorazione e commercializzazione di manufatti in genere, sia in proprio che per conto terzi;
- k) erogazione di servizi nell'area dell'editoria, dell'informatica e della telematica;
- l) traslochi e lavori di piccolo facchinaggio raccolta e sgombero di rifiuti e riqualificazione ambientale;
- m) manutenzione, progettazione e realizzazione di aree verdi anche attrezzate.

Collegamenti con altri enti del Terzo settore

Reti associative



→ 1983



→ 1998



→ 2014

Consorzi



Altre partecipazioni e quote

Denominazione	Quota
Residenze del sole	€ 10.000,00
Cooperativa La Goccia	€ 10.250,00
Mag2 Finance	€ 429,00
Nova Onlus	€ 258,00
BCC di Milano	€ 1.444,00
Banca Etica	€ 3.615,00
Consorzio CS&L	€ 4.959,00
Cooperativa Aurora	€ 75,00

Unioncoop	€ 1.973,00
Cooperfidi	€ 6.500,00
CGM Finance S.C.S.	€ 2.500,00
CCFS	€ 51,00
CFI	€ 1.032,00
Consorzio Rebelot	€ 250,00

Contesto di riferimento

Nella sua accezione nazionale, il CNCA – Coordinamento Nazionale Comunità di Accoglienza - vede diversi protagonisti di Cooperativa in rappresentanza sui vari tavoli nazionali: dipendenze, politiche giovanili, tratta e disabilità.

Oltre alla partecipazione al CNCA regionale, da tempo sono attive, sui vari territori, collaborazioni e reti con enti e cooperative locali.

Storia dell'organizzazione

Cooperativa Lotta contro L'Emarginazione progetta e gestisce interventi socio-educativi innovativi e servizi di accoglienza e cura in ambito socio sanitario assistenziale, residenziali e non, rivolte a persone con disabilità e con disagio mentale, ad adolescenti e giovani, adulti in difficoltà, persone con problemi di dipendenza da sostanze, alcol e gioco d'azzardo, migranti, richiedenti protezione internazionale e vittime della Tratta.

Inoltre gestisce servizi e progetti rivolti alla grave marginalità con differenti attività dedicate ai senza fissa dimora e ai nuclei familiari in emergenza abitativa. Da qualche anno ha ampliato le sue attività includendo le vittime di violenza domestica, le vittime di discriminazione per identità sessuale e orientamento sessuale afferenti alla popolazione LGBTQI+ e rom sinti e camminanti.

Interviene con progetti di comunità e di rete, spazi di ascolto, interventi nelle scuole, équipe di operatori e operatrici di strada su obiettivi di prevenzione del disagio giovanile, sulla riduzione del danno e sulla prevenzione alle malattie sessualmente trasmissibili.

Sta sperimentando modelli innovativi di Welfare comunitario attraverso i fondi specifici di Fondazione Cariplo e Fondazione Vismara.

Attualmente è presente in più Province, sviluppando modelli di intervento capaci di coniugare competenze pregresse con i bisogni specifici dei vari territori, i diversi mandati istituzionali e le risorse di quei territori.

Una sola delle province in cui opera è collocata fuori dalla Regione Lombardia (Piacenza), che resta però residuale in termini di valore della produzione. La maggior parte del lavoro viene sviluppata nella Provincia di Milano; a seguire in provincia di Varese, Monza e Brianza, Sondrio, Como e Brescia.

Rispetto alla parte "B" di cooperativa, alla fine del 2024, con l'entrata nel Consorzio Rebelot, è stata avviata la commessa di pulizie in RSA. Inoltre si stanno valutando anche aree diverse dalle pulizie che potrebbero coinvolgere l'area della disabilità e che potrebbero vedere la realizzazione nel 2025, dopo uno studio di fattibilità.



**COOPERATIVA LOTTA
CONTRO L'EMARGINAZIONE**



NOI ACCETTIAMO DI PIÙ
MOLTI SVOLGONO
PROBLEMI DI VITA
E DI LAVORO
CON NOI



Entrare

TONER

LA NOSTRA STORIA

1980

Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione nasce da un'istanza di impegno civile di cittadini e cittadine familiari di utenti della salute mentale del quartiere Parpagliona di Sesto San Giovanni

1989

Nasce il primo progetto di educativa di strada con gli adolescenti "Prevenzione è un albero" che mette i giovani, la loro storia, il loro linguaggio al centro dell'intervento educativo

1996

Febbraio 1996: prima uscita dell'unità mobile tossicodipendenti a Varese, il primo progetto avviato su quel territorio

1982

Nasce il centro di ascolto per persone tossicodipendenti: in questi anni nascono i primi progetti di prevenzione e le unità di strada che diventeranno gli assi portanti degli sviluppi dell'area

1995

Nasce l'area maltrattamento che concretizza l'attenzione all'educazione di genere per contrastare la violenza, riconoscendola come strutturale della relazione di potere squilibrata tra donne e uomini

2000

Parte il primo progetto/servizio di protezione sociale per le vittime di tratta a scopo di sfruttamento sessuale e del lavoro a Milano e Varese



2008

L'area territoriale Como è stata avviata nel luglio 2008, con l'acquisizione del Centro di aggregazione giovanile Oasi già attivo sul territorio da oltre 20 anni

2017

Nel 2017 si avviano i primi interventi nell'area infanzia a partire dalla fusione con cooperativa Icaro 2000 e dalle esperienze che questa portava

2018

In occasione della Giornata Mondiale della Lotta all'AIDS la Casa Alloggio A77, festeggia i suoi 30 anni: il 1 Dicembre è anche il giorno in cui diventa effettiva la fusione con A77

2014

Febbraio 2014: sul territorio di Sondrio il progetto di protezione dei richiedenti asilo è stato il progetto che ha dato stabilità al gruppo di lavoro

2018

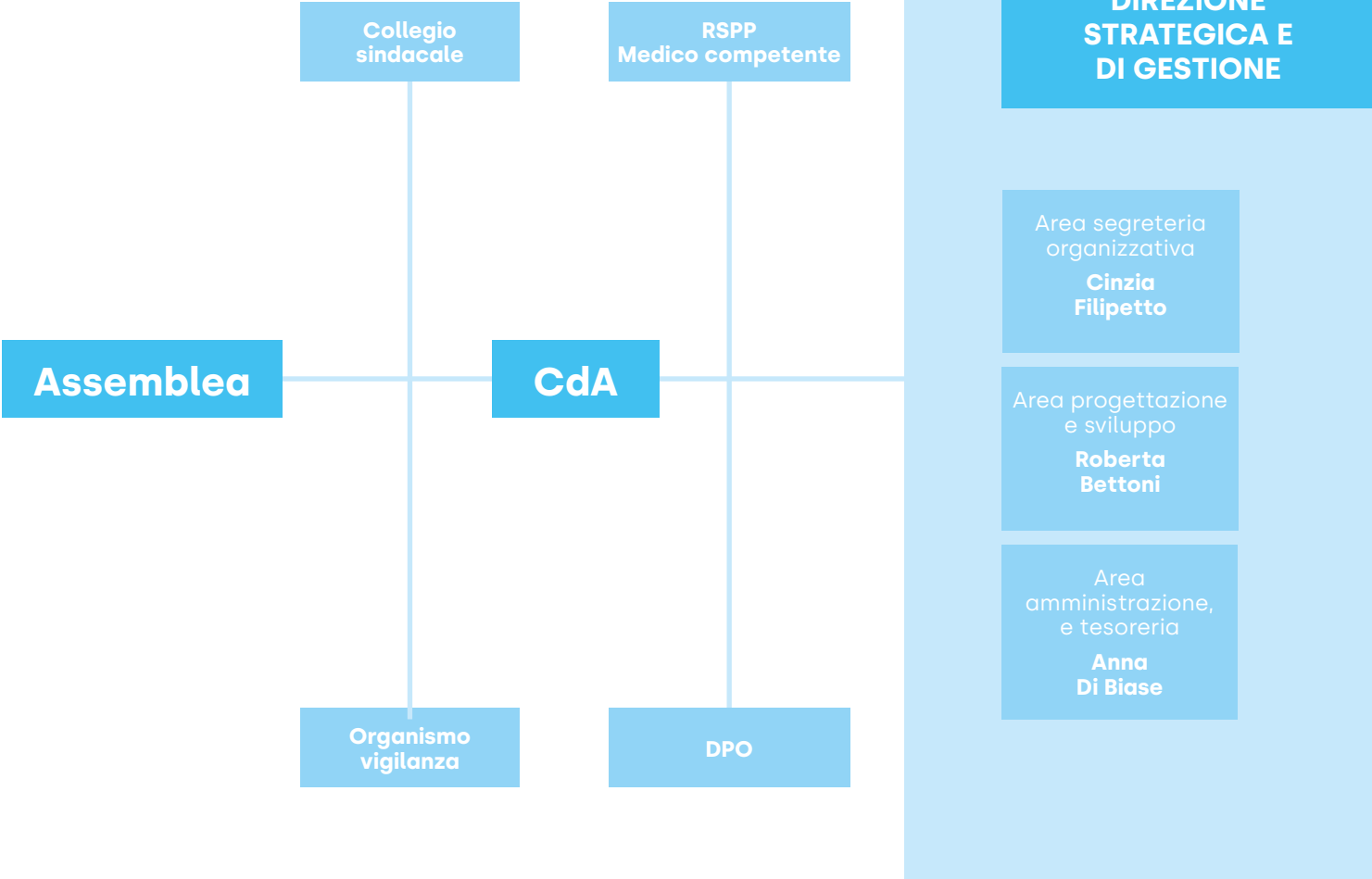
Fusione con cooperativa A77 che ha arricchito l'identità dell'organizzazione con le esperienze sull'abitare collaborativo e l'inclusione sociale nate dal 1986 con i primi gruppi di sostegno per sieropositivi, centro documentazione dipendenze e AIDS a Cascina San Marco

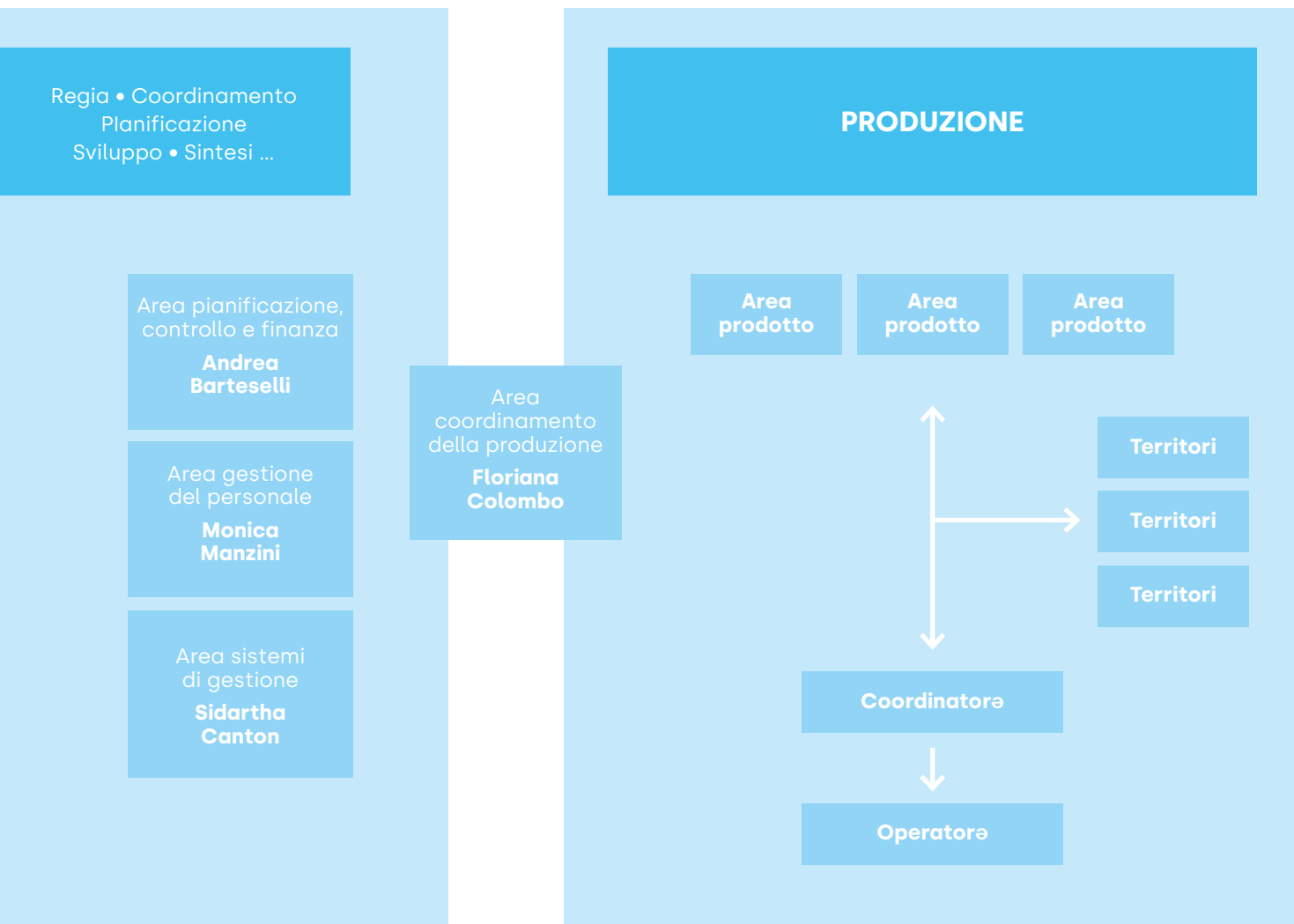
2021

L'assemblea vota una modifica dello statuto inserendo gli interventi a tutela della popolazione LGBTQIA+



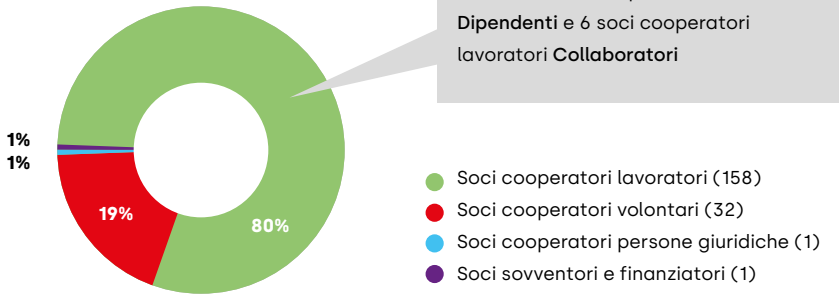
b) STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE
Organigramma





Consistenza e composizione della base sociale/associativa

TOTALE soci e socie al 31/12/2024 = 192



Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi

Modalità di nomina e durata carica

Da statuto: Art. 31: L'Assemblea ordinaria procede alla nomina e revoca del Consiglio di Amministrazione. Art. 36: Il Consiglio di Amministrazione è composto di un numero dispari di Consiglieri variabile da cinque a undici eletti dall'Assemblea, che ne determina, di volta in volta, il numero. Il Consiglio di Amministrazione elegge nel suo seno il presidente e il vicepresidente.

Ultimo verbale CDA con conferimento poteri a componenti CDA e nomina presidente 19/07/2023.

Nel settembre 2024 il CDA conferisce a 5 componenti il potere di sottoscrivere - c/o studi notarili - la composizione di ATI o RTI.

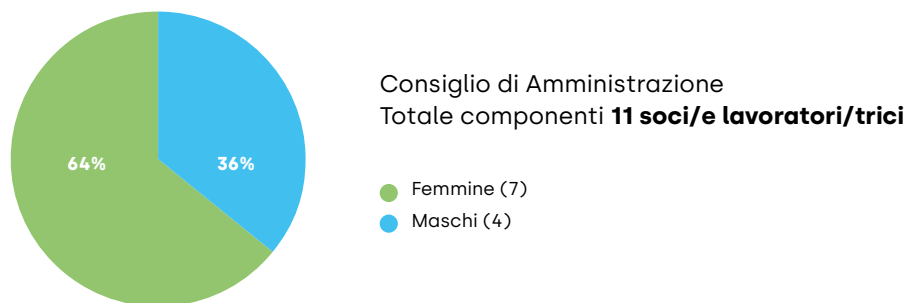
Dati amministratori - CDA

Già durante il 2023, l'assemblea Soci/ie ha votato il nuovo consiglio di amministrazione,

deliberandone il passaggio da 7 a 11 componenti. Questa è la conformazione:

Nome Cognome amministratore	Rappresentante di persona giuridica società	Sesso	Età	Data nomina	Eventuale grado di parentela con almeno un altro componente C.d.A.	Numero mandati	Ruoli ricoperti in comitati per con- trollo, rischi, nomine, remunerazione, sostenibilità	Presenza in C.d.A. di società controllate o facenti parte del gruppo o della rete di interesse	Indicare se ricopre la carica di Presidente, vice Presidente, Consigliere, Consigliere com- delegato, compo- nente, e inserire altre informazioni utili
Riccardo De Facci	No	M	67	19/07/23	No	11		No	Presidente
Carlotta Serra	No	F	53	19/07/23	No	4		No	Vicepresidente
Manuell Battaggi	No	M	48	19/07/23	No	3		No	Consigliere con poteri di rappresentanza/firma
Chiara Simoncini	No	F	55	19/07/23	No	1		No	Consigliera con poteri di rappresentanza/firma
Melissa Turri	No	F	53	19/07/23	No	1		No	Consigliera con poteri di rappresentanza/firma
Anna Di Biase	No	F	50	19/07/23	No	2		No	Consigliere con poteri di firma
Paolo Di Gloria	No	M	42	19/07/23	No	1		No	Consigliere con poteri di firma per costituzione ATI/RTI
Stefania Guardascione	No	F	33	19/07/23	No	1		No	Consigliere con poteri di firma per costituzione ATI/RTI
Valeria Impedovo	No	F	40	19/07/23	No	1		No	Consigliere con poteri di firma per costituzione ATI/RTI
Silvia Molon	No	F	51	19/07/23	No	1		No	Consigliere con poteri di firma per costituzione ATI/RTI
Stefano Moneta	No	M	61	19/07/23	No	1		No	Consigliere con poteri di firma per costituzione ATI/RTI

Descrizione tipologie componenti CdA



N. di CdA/anno + partecipazione media

2022

n° 24 - partecipazione media 93%

2023

- Cda (a 7 componenti) fino ad assemblea Soci/e del 19/07/2023:

n° 17 - partecipazione media 91%

- Cda (a 11 componenti) dopo assemblea Soci/e del 19/07/2023:

n° 9 - partecipazione media 83%

2024

n° 24 - partecipazione media 86%

Tipologia organo di controllo

Collegio sindacale nominato da Assemblea Soci 22/05/2024

fino ad approvazione bilancio 2026:

Alberto Croci - Presidente; **Marco Mariani** - Sindaco effettivo; **Sara Auguadro** - Sindaco effettivo; **Federico Gelmini** - Sindaco supplente; **Fabio Tremolada** - Sindaco supplente.

Retribuzione annua dei sindaci effettivi stabilita in € 5.000,00 e € 6.500,00 per il Presidente del Collegio.

Revisore Legale nominato da Assemblea Soci 22/05/2024 fino ad approvazione bilancio 2026: **Tania Luigia Manfredelli** compenso annuo in € 5.000,00.

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni)

Anno 2022	Assemblea Ordinaria	Data 18/07/2022	% partecipazione 29,38	% deleghe 8,76	% TOTALE 38,14
--------------	------------------------	--------------------	---------------------------	-------------------	--------------------------

Punti OdG

1. Presentazione e proposta di approvazione Bilancio d'esercizio al 31/12/2021;
2. Presentazione e proposta di approvazione Bilancio Sociale 2021;
3. Proposta di conferma nomina della consigliera Di Biase, cooptata in data 25/01/2022;
4. Presentazione prospettive future e linee di sviluppo strategico dei prodotti e dei territori;
5. Varie ed eventuali.

Anno 2023	Assemblea Ordinaria	Data 19/07/2023	% partecipazione 39,06	% deleghe 21,88	% TOTALE 60,94
--------------	------------------------	--------------------	---------------------------	--------------------	--------------------------

Punti OdG

1. Presentazione e approvazione Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2022;
2. Nomina nuovo consiglio d'amministrazione: definizione numero consiglieri e consiglieri ed elezione candidati e candidate;
3. Valutazione ed eventuale determinazione del compenso da riconoscere agli amministratori e alle amministratrici (gettone di presenza);
4. Presentazione e approvazione Bilancio Sociale 2022;
5. Varie ed eventuali.

Anno 2024	Assemblea Ordinaria	Data 22/05/2024	% partecipazione 44,32	% deleghe 12,97	% TOTALE 57,29
--------------	------------------------	--------------------	---------------------------	--------------------	--------------------------

Punti OdG

1. Presentazione e approvazione Bilancio d'esercizio al 31/12/2023;
2. Nomina nuovo Collegio Sindacale e determinazione del loro compenso;
3. Nomina Revisore contabile e determinazione del suo compenso;
4. Valutazione ed eventuale determinazione del compenso da riconoscere agli amministratori e alle amministratrici;
5. Presentazione e approvazione Bilancio Sociale 2023;
6. Varie ed eventuali.

Anno 2024	Assemblea Ordinaria	Data 10/12/2024	% partecipazione 42,93	% deleghe 7,85	% TOTALE 50,78
--------------	------------------------	--------------------	---------------------------	-------------------	--------------------------

Punti OdG

- 1) Presentazione e proposta di approvazione Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2021;
- 2) Presentazione e proposta di approvazione Bilancio Sociale 2021;
- 3) Proposta di conferma nomina della consigliera Di Biase, cooptata in data 25/01/2022;
- 4) Presentazione prospettive future e linee di sviluppo strategico dei prodotti e dei territori;
- 5) Varie ed eventuali.

Partecipazione della base sociale

Il 2024 è stato caratterizzato da due importanti novità per i lavoratori e le lavoratrici delle cooperative sociali: il rinnovo del CCNL e l'introduzione dell'Albo degli educatori socio pedagogici e dei pedagogisti. Il Consiglio di Amministrazione e le funzioni di responsabilità di cooperativa hanno lavorato in connessione per comprendere come procedere per l'attuazione del nuovo contratto, per valutare e monitorare l'impatto del cambiamento sulla cooperativa e informare in modo adeguato e tempestivo i dipendenti e le dipendenti. Il CDA e la direzione collegiale hanno facilitato la riflessione

sull'opportunità di iscriversi all'Albo e l'informativa sulle relative procedure attraverso comunicazioni via e-mail e incontri dedicati. L'attenzione rispetto a questi due temi è stata motivata dall'obiettivo di tutelare i lavoratori e le lavoratrici e facilitarne la partecipazione consapevole ai cambiamenti in atto.

In quest'ottica l'amministrazione ha anche proseguito nell'informare periodicamente i lavoratori e le lavoratrici rispetto alla situazione economica e alle tempistiche dell'erogazione degli stipendi.

Nel 2024 è stato avviato il lavoro di preparazione all'ottenimento della certificazione UNI PdR 125:2022, per la parità di genere, che si colloca in una politica integrata accanto a legalità, qualità e ambiente.

Il tema del genere è stato oggetto di approfondimento nel questionario di soddisfazione del personale insieme a quello delle condizioni di lavoro in cooperativa e della conciliazione tempi casa-lavoro.

In continuità con il percorso iniziato nel 2023 sono proseguiti gli appuntamenti presso le sedi territoriali de "il CdA incontra i soci e le socie". Questi momenti si stanno rivelando un'opportunità di confronto aperto su come la cooperativa è presente sui territori e sulle eventuali possibilità di evoluzione.

Nel corso del 2024 si è registrata una costante positiva nelle richieste di ammissione di nuovi soci e nuove socie, sia da parte di persone neo assunte e di lavoratori e lavoratrici da tempo inseriti in cooperativa (15 nel 2024, 16 nel 2023).

Nella logica di promuovere una maggiore e continua partecipazione della base sociale il CdA, in concerto con la Direzione, sta ragionando sulla riprogrammazione del percorso di formazione per nuovi soci e socie e sta valutando l'inserimento di momenti di confronto aperti anche ai lavoratori e alle lavoratrici sul significato dell'associarsi e dell'appartenenza alla cooperativa sociale.

Mappatura dei principali stakeholder

Gli stakeholder di Cooperativa Lotta - con individuazione delle loro esigenze ed aspettative - comprendono:

Interni

- **Soci e socie, volontari e volontarie:** è necessario garantire un flusso regolare di informazioni e comunicazioni, favorire il coinvolgimento e la partecipazione nella decisione delle strategie e delle politiche di cooperativa più significative, con il mantenimento di un alto livello motivazionale e di senso del lavoro sociale, ancor più oggi con le sfide che dobbiamo affrontare. Come da statuto sono coloro per i quali si deve fare tutto il possibile per garantire la continuità del posto di lavoro, anche in questa situazione di crisi economica, privilegiandoli rispetto ai non soci.
- **Lavoratori e lavoratrici dipendenti:** va garantita loro la formazione, il rispetto del contratto nazionale e, per quanto possibile in questa fase, la stabilità e la regolarità della retribuzione. La conciliazione vita/lavoro resta un valore e un caposaldo della politica del personale di cooperativa che, alla luce delle recenti esperienze e dei buoni risultati ottenuti col ricorso allo smart working, si sta pensando di implementare.
- **Collaboratori e collaboratrici, professionisti e consulenti:** va garantita la stabilità e la regolarità della retribuzione. La conciliazione vita/lavoro resta un valore e un caposaldo della politica del personale di cooperativa che, alla luce delle recenti esperienze e dei buoni risultati ottenuti col ricorso allo smart working, si sta pensando di implementare.

Esterni

- **Utenti e loro famiglie (laddove presenti):** è fondamentale il rispetto dei loro diritti, la condivisione (laddove possibile) del contratto di "presa in carico", il perseguimento degli obiettivi di benessere e salute globale, una loro sempre maggiore responsabilità nei percorsi di sviluppo e autonomia possibile.

- **Pubbliche amministrazioni:** Regioni, ATS, Comuni, consorzi, servizi sociali, scuole, Case Circondariali, Università e Scuole di specializzazione: rispetto dei contratti e degli standard definiti, servizi di qualità, collaborazione e disponibilità/capacità ad interpretare i bisogni del territorio, proponendo anche soluzioni innovative e diversificate rispetto ai mandati iniziali, favorendo anche l'arrivo di fonti di finanziamento altre sul territorio; supporto nella definizione di politiche sociali sempre più adeguate al cambiamento dei fenomeni di cui ci occupiamo.
- **Committente privato** (fondazioni bancarie e sostenitori economici dei nostri progetti; attività commerciali): rispetto dei contratti, servizi di qualità, disponibilità e flessibilità, ritorno d'immagine, personalizzazione del servizio, corretto rapporto tra costi e offerte, possibile coinvolgimento nel miglioramento del servizio.
- **Fornitori di beni e servizi e attività commerciali:** maggior puntualità possibile nei pagamenti, comunicazioni preventive chiare in caso di difficoltà a mantenere le scadenze di pagamento previste, fidelizzazione.
- **Banche** (realtà finanziarie, banche e assicurazioni): pagamenti puntuali alle scadenze, trasparenza e rapporto fiduciario, costante flusso informativo;
- **Reti e Network di appartenenza** (altre cooperative e realtà del Terzo Settore con cui lavoriamo in rete): rispetto del patto di adesione e lealtà, maggior possibile coinvolgimento e reciprocità di investimenti e vantaggi;
- **Associazioni di appartenenza/settore:** mantenimento della reputazione, condivisione dei valori cooperativi, partecipazione.

I principali committenti pubblici con cui siamo

convenzionati e privati con cui abbiamo collaborato nel corso del 2024:

Asst Niguarda; Ats Brianza; Ats Città Metropolitana Milano; Ats Insubria; Ats Lariana; Ats Montagna; Comuni: Milano, Sondrio, Varese, Piacenza, Besozzo, Cinisello Balsamo, Cologno M.Se, Milano, Novate, Somma Lombardo. Comuni Vari dell'Hinterland Milanese;

Ets; Fondazione Cariplo; Fondazione Vismara; Ministero degli Interni; Provincia Sondrio; Regione Lombardia.

Reti e Network di appartenenza:

di seguito riportiamo la tipologia di presenza di nostri referenti in più reti e a diversi livelli, anche nazionali, con ruoli importanti, riconosciuti da istituzioni significative del quadro nazionale. Cooperativa esprime:

1. Il proprio presidente Riccardo De Facci come Consigliere nazionale del CNCA, con delega ai rapporti istituzionali col Dipartimento politiche antidroga (il CNCA è un'Associazione di promozione sociale nazionale organizzata in 16 federazioni regionali a cui aderiscono circa 260 enti del terzo settore <https://www.cnca.it/il-cnca/>);
2. Una Consiglieria nell'Esecutivo di CNCA Lombardia, rappresentante anche nel Forum del terzo settore Milano e nel forum del terzo settore Lombardia <https://lombardia.forumterzosettore.it/>;
3. Una componente del Tavolo Tecnico presso il Dipartimento della Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per la elaborazione del Piano Nazionale Anti-tratta <http://www.pariopportunita.gov.it/materiale/piano-dazione-contro-la-tratta-e-il-grave-sfruttamento/>;
4. Una rappresentante al TAVOLO milanese "Rete Territoriale Per La Promozione Di Strategie Condivise a Contrasto della Povertà";
5. La vice presidente del coordinamento milanese delle Dipendenze;
6. Il Rappresentate degli Enti del Terzo settore accreditati per la gestione dei servizi al Tavolo di coordinamento della salute mentale dell'ATS metropolitana città di Milano;
7. Un Membro del direttivo della WAPR Italia – Organizzazione Mondiale per la Riabilitazione Psicosociale <https://www.wapritalia.it/>;

8. Un Membro del Coordinamento Milanese Salute Mentale del Terzo settore;
9. Il Vice Presidente della Fondazione Empatia Milano <https://www.fondazioneempatiamilano.com/>;
10. Il Presidente dell'Associazione La Salute in Testa <https://www.lasaluteintesta.it/>;
11. Una Rappresentante all'Osservatorio Carcere Comune di Milano;
12. Una Rappresentante al Gruppo di lavoro Giustizia e Carcere di ACI Lombardia Welfare;
13. Tra i soci, Don Virginio Colmegna: presidente della Fondazione Casa della Carità <https://casadellacarita.org/>;
14. Tra i soci di Cooperativa come persona Giuridica la Cooperativa UNIABITA <https://www.uniabita.it/>;
15. Una componente del Coordinamento nazionale dei garanti dei diritti dei detenuti e delle persone private della libertà personale <https://www.garantenazionaleprivatiliberta.it/gnpl/>;
16. Una rappresentante nel Gruppo Politiche Giovanili del CNCA.

Presenza sistema di rilevazioni di feedback

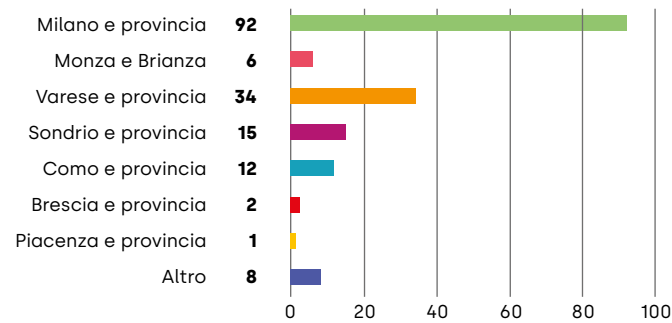
Per l'anno 2024 è stato scelto di focalizzare l'attenzione, anche in vista dell'ottenimento della certificazione della Parità di Genere, sulle nostre condizioni lavorative, sulla conciliazione tempi casa-lavoro e su una prima ricognizione su molestie e discriminazioni nel luogo di lavoro.

I dati raccolti sono stati condivisi il 28 marzo u.s. con il Consiglio di Amministrazione e la

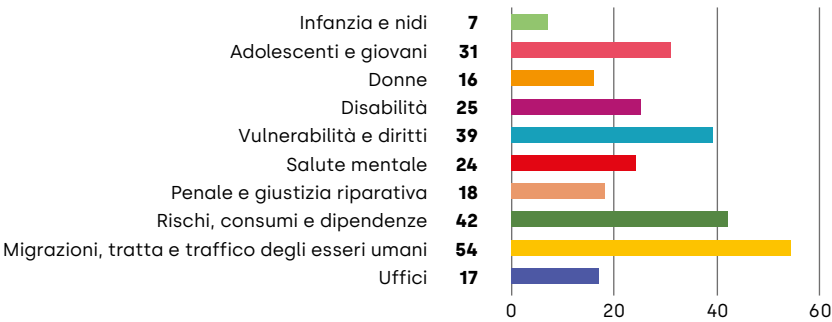
Direzione durante il riesame, così come previsto dalla ISO 9001:2015.
Il questionario è stato inviato tramite mail a 286 persone e sono state ricevute 172 risposte, pari al 60,1%. Il dato è in linea con quello degli ultimi due anni, come si vede nella tabella e nel grafico.

Anno di invio	Rispondenti		Soci e socie	Genere			Tempo indeterminato
				Femminile	Maschile	Genderqueen	
2025	60,1%	172 su 286	69%	75%	23,5%	1,5%	86%
2024	58,1%	151 su 260	62,9%	74,2%	23,2%	2,6%	82,1%
2023	60,8%	149 su 245	70,5%	74,1%	25,2%	0,7%	85,8%

L'area territoriale più rappresentata è stata quella di Milano e Provincia.

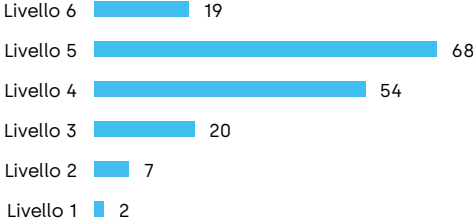


Le aree tematiche maggiormente indicate sono state Migrazioni, tratta e traffico degli esseri umani (20%) e Rischi, consumi e dipendenze (15%).

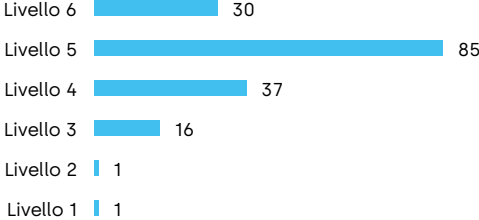


Si riportano di seguito i grafici relativi alle domande relative alle nostre condizioni di lavoro e alla conciliazione tempi casa-lavoro. È stato chiesto di esprimere quanto si fosse d'accordo con le affermazioni riportate. In tutte le risposte la valutazione media è alta e la valutazione 5 è stata quella maggiormente scelta.

• Sono nelle condizioni migliori per svolgere il mio lavoro (accesso alle informazioni, formazione, attrezzature ...)



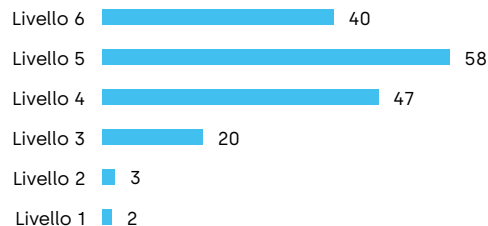
• Il lavoro che svolgo rispecchia e valorizza le mie potenzialità



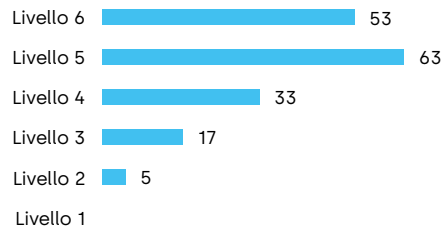
La scala:

1 = Molto in disaccordo / 2 = In disaccordo / 3= Poco d'accordo / 4= Quasi d'accordo / 5 = D'accordo / 6 = Pienamente d'accordo

- Il lavoro che attualmente svolgo mi permette di crescere professionalmente

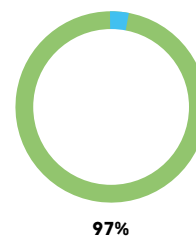


- Cooperativa promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita (es. flessibilità dei turni, convocazione delle riunioni, organizzazione della formazione, ecc)



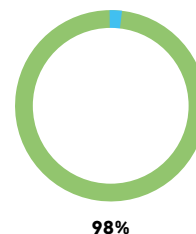
Nella seconda parte del questionario sono state poste domande relative a episodi di molestie sul lavoro e di discriminazioni.

-
- Ritieni di essere stata/o protagonista di episodi di molestie sul posto di lavoro?



● Si 5 ● No 166

-
- Ritieni di aver subito episodi discriminatori per motivi di origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione sindacale, opinioni politiche, età, o altra condizione che possa dare origine a discriminazione?



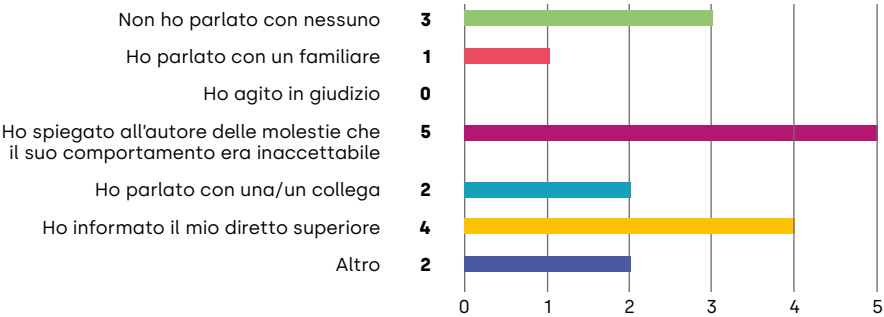
● Si 3 ● No 168

• Di che tipo?

- 1. Per motivi più personali che lavorativi, legati forse anche alla mia età
- 2. Origine nazionale e sociale, religione e sesso
- 3. Età

• Come hai reagito a questi episodi?

A questa domanda si potevano scegliere più risposte, per questo motivo non coincidono con il numero delle segnalazioni.



Le risposte ricevute sono un importante segnale che Cooperativa raccoglie e che rafforza la scelta di certificarsi per la parità di genere, mettendo a regime il sistema che permetterà di ricevere le segnalazioni e potersene prendere carico.

c) PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)

Occupazioni/cessazioni

Nr.	Occupazioni	Nr.	Cessazioni
288 (282 dip. + 2 coll. coord. Cont + 4 autonomi)	Totale lavoratori subordinati + coll. coord. Cont. + autonomi occupati anno di riferimento	36	Totale cessazioni anno di riferimento
79	di cui uomini	9	di cui uomini
209	di cui donne	27	di cui donne
0	di cui genderqueer	0	di cui genderqueer
72	di cui under 35		
99	di cui over 50		
117	di cui over 35 - under 50		

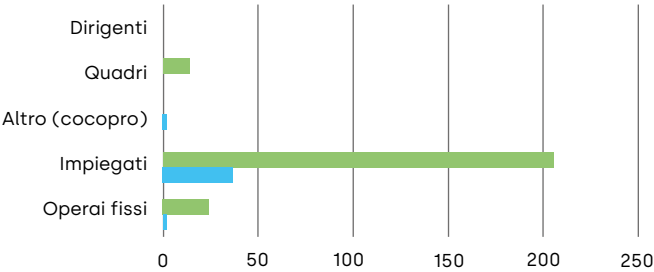
Assunzioni/stabilizzazioni

Nr.	Assunzioni	Nr.	Stabilizzazioni
61	Nuove assunzioni anno di riferimento*	33	Stabilizzazioni anno di riferimento**
15	di cui uomini	8	di cui uomini
46	di cui donne	25	di cui donne
0	di cui genderqueer	0	di cui genderqueer

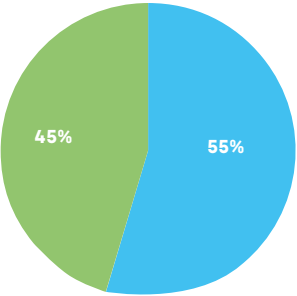
* da disoccupato/tirocinante a occupato

** da determinato a indeterminato

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale

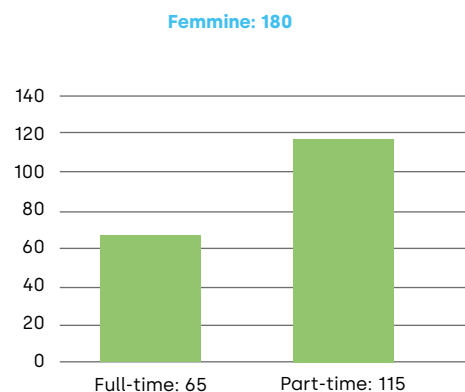
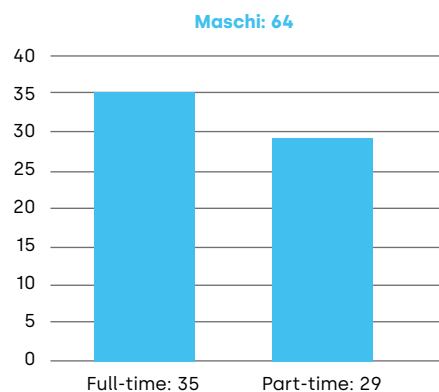


	Operai fissi	Impiegati	Altro (cocopro)	Quadri	Dirigenti
A tempo indeterminato 244	24	206	0	14	0
A tempo determinato 38+2	1	37	2	0	0



Dipendenti a tempo indeterminato
Totale 224

- Full-time (100)
- Part-time (144)



Composizione del personale per anzianità aziendale

	In forza al 2024	In forza al 2023
Totale	288 (152 soci lavoratori + 130 dipendenti + 6 soci lavoratori coord. cont./ autonomi)	264 (148 soci lavoratori + 109 dipendenti + 7 soci lavoratori coord. cont./ autonomi)
< 6 anni	161	145
6-10 anni	38	28
11-20 anni	40	43
> 20 anni	49	48

N. dipendenti	Profili
288	Totale dipendenti
7	Responsabile di area aziendale strategica
10	Responsabile di area tematica e territorio

21	Coordinatrice/ore
110	Educatori/educatrici
21	OSS e ASA
25	Addetti/e alle pulizie
51	Educatori senza titolo specifico
3	Mediatori/trici culturali
8	Assistenti sociali
5	Psicologi/ghe
2	Autisti
1	Operatori/trici agricoli
15	Impiegati amministrativi e di segreteria
2	Infermieri/e
0	Operai
1	Assistenti all'infanzia
6	2 Soci lavoratori con collaborazioni coordinate e continuative + 4 Soci lavoratori professionisti/autonomi

Di cui dipendenti svantaggiati	
5	Totale dipendenti
5	di cui Lavoratori con svantaggio certificato (n. 381/1991, ecc.)
0	di cui lavoratori con altri tipi di svantaggio non certificato (disagio sociale)

N. tirocini e stage	
29	Totale tirocini e stage e volontari in Servizio Civile
10	di cui tirocini e stage
19	di cui volontari in Servizio Civile

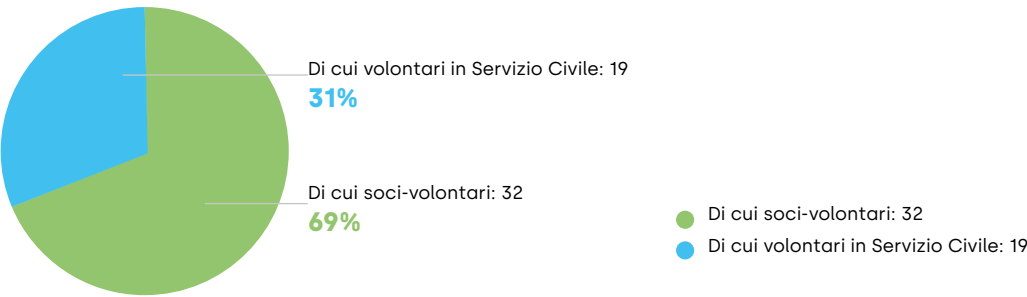
Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non

N. totale	Tipologia di svantaggio	Di cui dipendenti	Di cui in tirocinio/stage
5	Totale persone con svantaggio	5	0
2	Persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	2	0
2	Persone con disabilità psichica L 381/91	2	0
1	Persone con dipendenze L 381/9	1	0
0	Persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91	0	0
0	Persone detenute e in misure alternative L 381/91	0	0
0	Persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	0	0

2 lavoratori con svantaggio soci della cooperativa
3 lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato

Volontari

N. volontari	Tipologia volontari
51	Totale volontari
32	di cui soci-volontari
19	di cui volontari in Servizio Civile



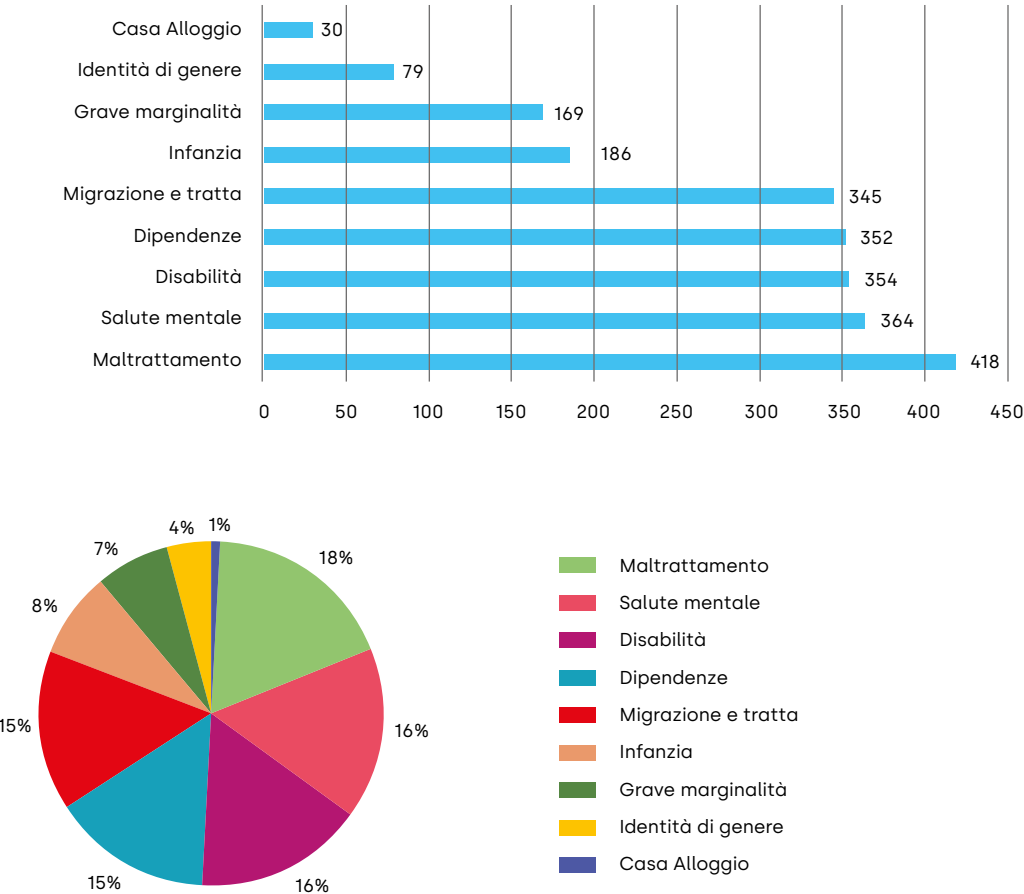
Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Nel corso del 2024 è proseguita costante la formazione dei dipendenti delle varie aree di cooperativa.

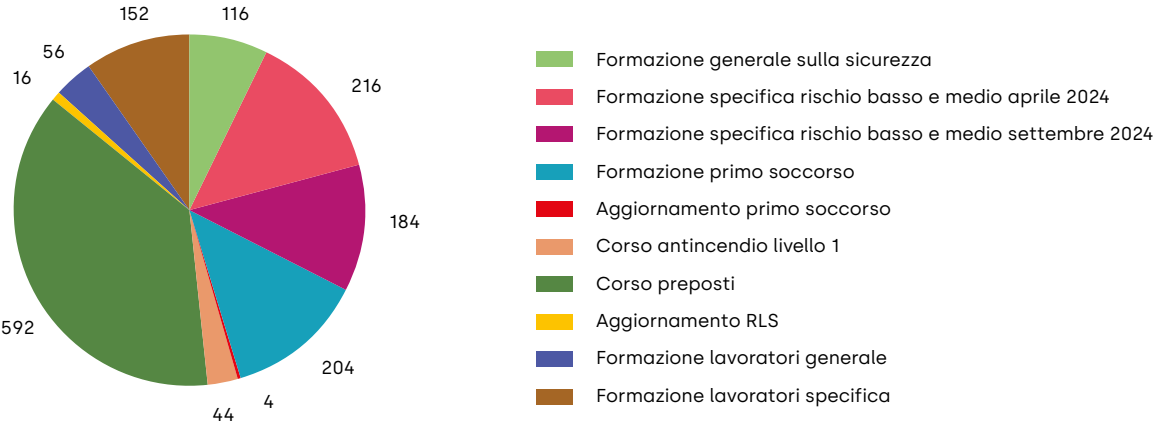
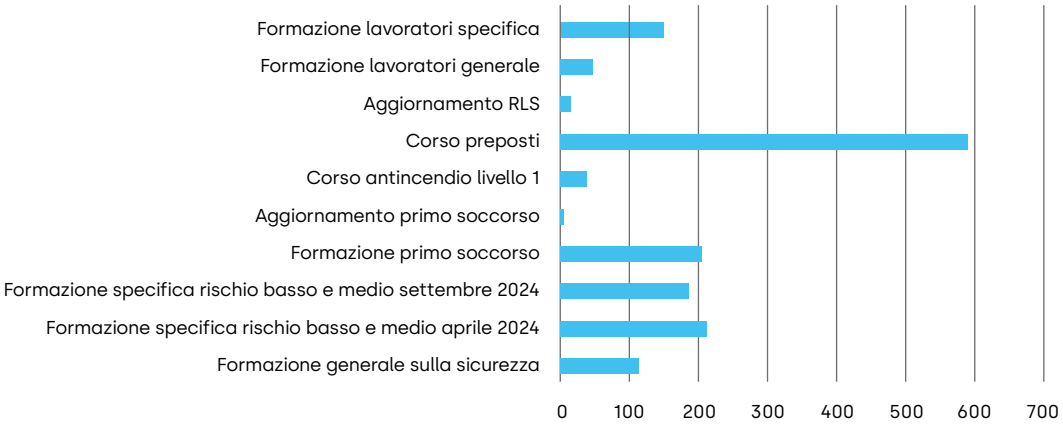
La formazione è stata fatta principalmente su argomenti inerenti al lavoro quotidiano, affiancata da quella generale relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

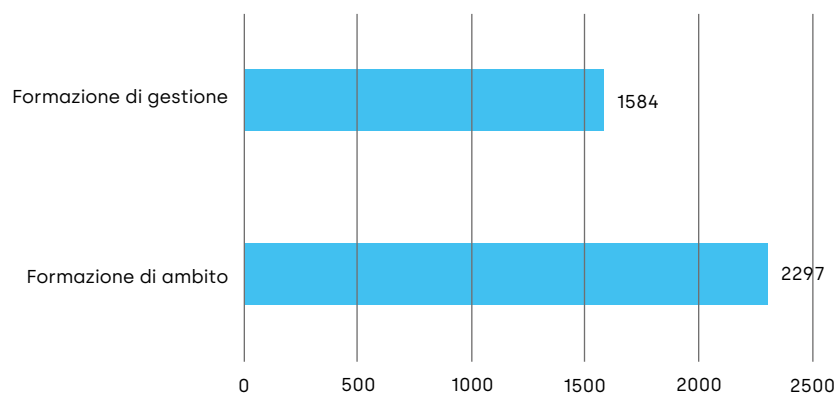
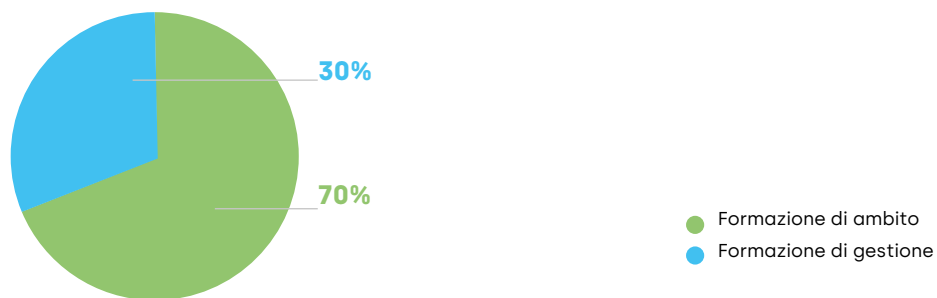
Le ore totali di formazione sono state 3.881, suddivise in 2.297 ore in formazione di ambito e 1.584 ore di gestione.

Per quanto riguarda la formazione di ambito, possiamo vedere dalla seguente tabella la distribuzione delle ore per le varie aree di lavoro e le relative percentuali:



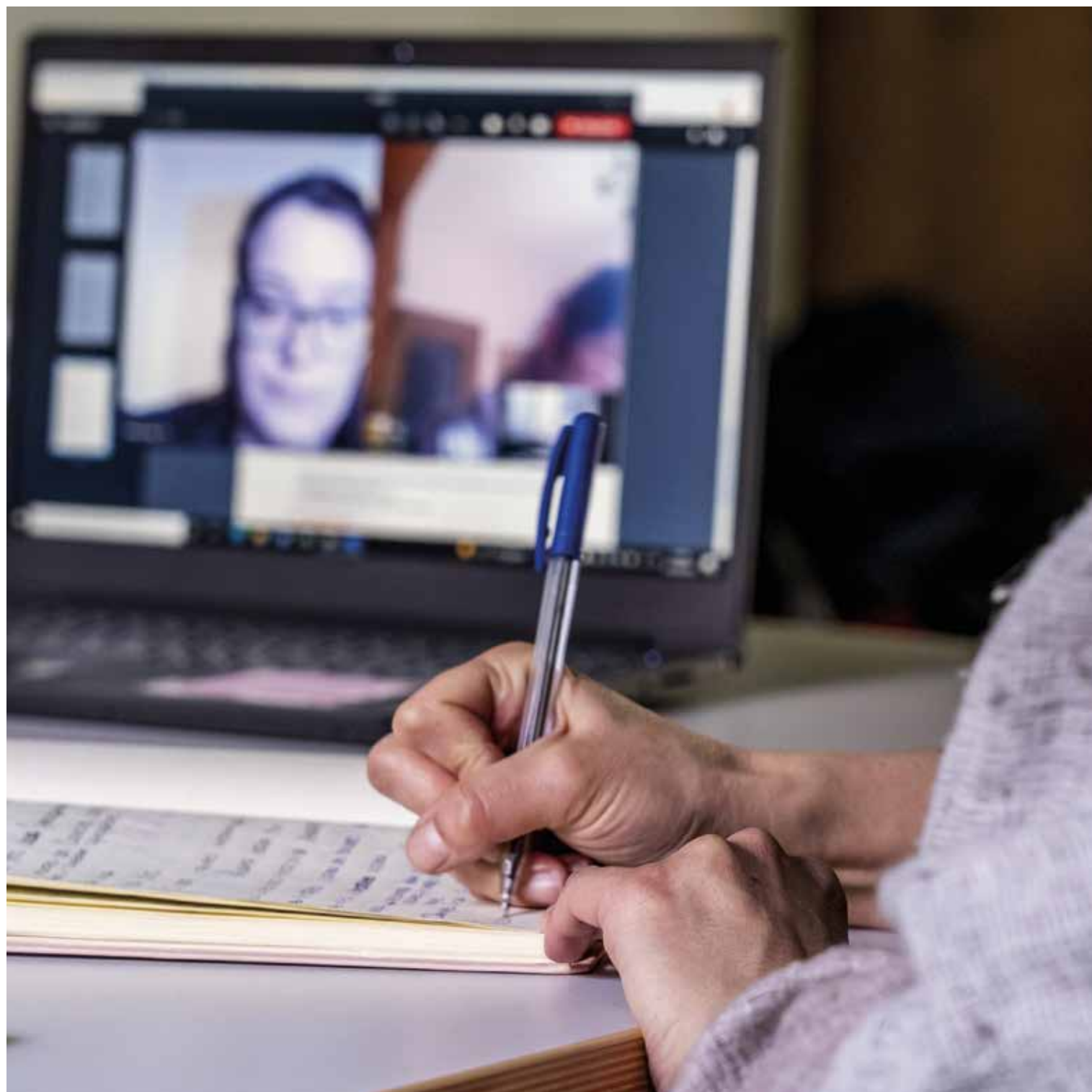
Invece, rispetto alla formazione di gestione, di seguito la distribuzione delle ore per item e le rispettive percentuali:





Per un approfondimento specifico sui corsi seguiti durante l'anno 2024, trovate il documento completo a questo link:





Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

Tipologie contrattuali e flessibilità

Numero	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
244	Totale dipendenti indeterminato	100	144
64	di cui maschi	35	29
180	di cui femmine	65	115

Numero	Tempo determinato	Full-time	Part-time
38	Totale dipendenti determinato	9	29
11	di cui maschi	3	8
27	di cui femmine	6	21

Numero	Autonomi
33	Totale lavoratori autonomi
11	di cui maschi
22	di cui femmine

Natura delle attività svolte dai volontari

Durante l'anno 2024 i volontari e le volontarie hanno animato alcuni momenti di Tempo libero - alla domenica - con alcuni ospiti delle comunità, con pranzi autorganizzati presso il salone della sede centrale.

Modalità di regolamentazione per rimborso volontari

Laddove l'attività dei volontari richieda di sostenere dei costi, viene chiesto di procedere con richiesta di emissione fattura - all'eventuale fornitore - a nome di cooperativa, che provvederà al pagamento.

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari "emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati"

Numero	Tipologia compenso	Totale annuo lordo
Membri Cda	Emolumenti	€ 700,00 per ogni componente: proposta deliberata dall'Assemblea Soci e Socie tenutasi il 22/05/2024
Organi di controllo		
Collegio sindacale - presidente	Emolumenti	€ 6.500,00
Collegio sindacale - sindaci	Emolumenti	€ 5.000,00 per ognuno dei due sindaci effettivi
Revisore legale	Emolumenti	€ 5.000,00
ODV 231	Emolumenti	€ 2.850,00
Dirigenti	Altro	0,00
Associati	Non definito	0,00

5

La valutazione

Quest'anno partiamo da un dato economico: quanto ha investito Cooperativa Lotta in "valutazione" nel 2024? Circa 30.000,00 euro, considerando che alcuni contratti di consulenza si sviluppano su più annualità e che un dato come questo può subire delle variazioni nel tempo.

Partire da un numero, da qualcosa di oggettivo che chiunque è in grado di rappresentare all'interno di un ordine di grandezza, ci aiuta a riflettere su quello che invece riteniamo essere il cuore della valutazione: che cosa produce "il fare valutazione" all'interno della nostra organizzazione?

E perché diciamo *abbiamo investito* e non *quanto ci è costato*? Il costo è un concetto privativo, l'investimento è un concetto incrementale.

L'impegno più rilevante sul tema della valutazione nel 2024 si è sviluppato in alcune linee di intervento:

- La governance all'interno della linea di finanziamento POR marginalità di Regione Lombardia che coinvolge operatori e operatrici della riduzione del danno e limitazione dei rischi (35 colleghi coinvolti, 39 operatori circa dei partenariati di riferimento) sui territori di Milano, Monza Brianza, Legnano, Sondrio, Gallarate, Varese.
- La peer education dei Piani locali GAP sul territorio di ATS Insubria (20 operatori coinvolti, 24 scuole secondarie di secondo grado).
- La modellizzazione di un intervento sperimentale nelle scuole di prevenzione alla violenza di genere (16 operatori coinvolti; due istituti comprensivi interessati – da scuola materna a secondaria di primo grado- 5 scuole secondarie di secondo grado), territorio di riferimento Varese e provincia.
- Implementazione un sistema di valutazione su Linea 3 di Fondazione Cariplo, misure di contrasto alla povertà economica (7 operatori di cooperativa coinvolti, 19 operatori del partenariato, 2 uffici di piano), territori di riferimento Varese, Arcisate, Gallarate.

Complessivamente nel 2024 i colleghi e le colleghe coinvolti nei percorsi di valutazione attivati - educatori, coordinatori e responsabili - sono stati 65 (alcuni partecipano a più gruppi di lavoro).

Che cosa succede là dove inseriamo la valutazione nei processi di lavoro?

La prima cosa che succede quando la valutazione entra nel percorso progettuale è che operatori e operatrici modificano il proprio sguardo: escono dalla quotidianità dell'agire per riflettere sull'intenzionalità di quell'agire e su ciò che si aspettano che accada ai beneficiari e al territorio a fronte del loro intervento. Acquisiscono consapevolezza del processo che mettono in campo, visualizzano la prospettiva della direzione da prendere, socializzano i significati di ciò che ha valore negli esiti da raggiungere, traducono in oggetti concreti di lavoro interminabili documenti affollati di obiettivi, azioni e risultati.

La seconda cosa che accade è che "il dato" da raccogliere, che solitamente viene percepito come un adempimento rendicontativo a cui assolvere come "il pagamento delle tasse", comincia a parlare a chi lo lavora. Quel dato racconta delle cose che permettono di comprendere che cosa sta accadendo in quel momento e in quella fase ai beneficiari del progetto, agli stakeholder, ai decisori politici. Quel dato parla e racconta la storia del progetto, gli esiti che sta generando, le criticità di quello specifico percorso operativo, le difficoltà portate da decisioni non prese, mette in luce quello che funziona e quello che va cambiato. Un po' come un faro che illumina un po' alla volta un'area vasta a tratti inesplorata, restituendo un inedito punto di vista che contribuisce a proseguire, ripartire, cambiare strada.

Un'altra cosa che succede è che il gruppo di lavoro si ingaggia in pratiche collaborative connettendo idee e azioni che non si immaginava di poter collegare, potenziando i benefici verso i propri destinatari. Il pensiero riflessivo che si attiva potenzia e rinforza gli spazi collaborativi e mette in evidenza quanto e come le opportunità di mettere in comune e scambiare competenze ed esperienze generi beneficio agli interventi. Le persone fanno esperienza concreta dell'utilità di collaborare tra loro, con altri servizi, con altre professionalità, uscendo da quel "recinto auto referenziale" in cui talvolta rischiano di rimanere intrappolati, presi, e a tratti, sommersi dalla quotidianità.

Fin qui abbiamo evidenziato come la pratica valutativa migliori la qualità dei servizi offerti ai destinatari e aumenti le competenze degli operatori nell'attivazione di un pensiero riflessivo di sistema, evidenced based, consapevole nel processo di generazione dei risultati.

Ci sono altri due aspetti di valore.

Fare valutazione come la sta facendo Cooperativa Lotta attiva processi partecipativi interni: gli operatori sono valorizzati nelle loro competenze specifiche di educatori ed educatrici. E' dal loro know how, dalla loro esperienza, dalla loro capacità di stare nelle cose che si parte per valutarne gli interventi. Loro conoscono il lavoro, le dimensioni di vita dei beneficiari e sono il punto di partenza di ogni disegno di valutazione. In un percorso di valutazione partecipata contribuiscono ad evidenziare quali siano i dati da raccogliere, che cosa è osservabile e che cosa no, quali strumenti si possono utilizzare e quali no. I loro saperi vengono valorizzati, il loro ingaggio aumenta perché quel che viene prodotto diventa apprendimento utile per migliorare il loro lavoro e sperimentano concretamente i risultati del loro operato. Facendone esperienza diretta, sono poi anche in grado di raccontarlo e di renderlo evidente nelle relazioni esterne e all'interno delle équipes integrate con altri enti e con le committenze, assumendo una postura e un linguaggio più competente rispetto ad altri interlocutori che non lavorano in questo modo.

L'ultimo aspetto che vorremmo considerare in questo bilancio sociale è il valore che la valutazione porta nell'organizzazione in termini di innovazione. Quando raccogliamo dei dati per la ricerca valutativa, tendiamo a pensare che ciò che vale la pena osservare sia "la conferma o disconferma" delle ipotesi iniziali di un progetto: se abbiamo raggiunto i destinatari giusti, se le misure che abbiamo messo in campo hanno generato il beneficio che ci aspettavamo e via di seguito. Le informazioni che raccogliamo invece ci narrano anche un'altra storia: talvolta i dati ci aiutano a vedere che i fenomeni di cui ci occupiamo stanno cambiando, osserviamo delle "anomalie" a cui cerchiamo spiegazione, rileviamo che ci sono effetti inattesi prodotti dalle pratiche che abbiamo sperimentato. Queste aree di "inatteso", di emersione di quel che non ci si aspettava, spesso ci indicano delle strade per trasformare i servizi, per modificare

pratiche, per immaginare nuove piste progettuali che ancora non sono esplorate. Per cooperativa questo è un valore estremamente prezioso perché ci aiuta a lavorare in modo prospettico, ci interroga sul futuro, apre strade per nuovi servizi, sperimentazioni, permettendoci di poter abbandonare "sentieri con vicolo cieco" verso proposte inedite e più generative.

La capacità dell'organizzazione di dare valore all'inatteso, di saper leggere "tra le righe e nelle pieghe" dei dati e dei loro significati, la competenza nel tematizzare ciò che non ci si aspetta ma che è accaduto comunque, permette di costruire traiettorie di sperimentazione ed innovazione per costruire sempre di più servizi e progetti vicini ed attenti ai bisogni delle persone e dei territori e di individuare piste di lavoro nella trasformazione del futuro.

LA VORO DI
RETE
È NECESSARIO
O SOLO ?
GANZO ?

ENT

IL DEST
~
~

6

Cosa facciamo:
obiettivi e attività

I TERRITORI

Area Nord Milano

Nel 2024, all'interno di un percorso di riorganizzazione e sviluppo, prende forma una nuova area territoriale in cooperativa che interessa il Nord Milano. Questa nuova articolazione si estende su due distretti e coinvolge sette comuni: Sesto San Giovanni, Cologno Monzese, Cinisello Balsamo, Bresso, Cormano e Cusano Milanino.

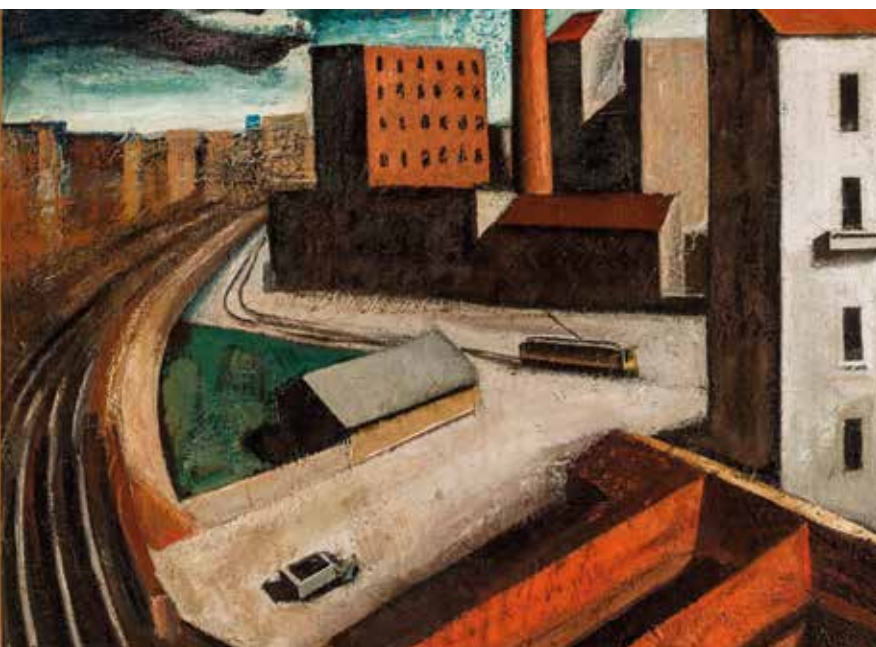
L'obiettivo principale di questa iniziativa è la costruzione di un gruppo di coordinatori e coordinatrici che possano operare con uno sguardo attento alle dinamiche territoriali e ai fenomeni emergenti. Si punta a un approccio sinergico e integrato per rispondere con maggiore efficacia e tempestività ai bisogni della comunità.

Questo territorio rappresenta le radici di Cooplotta, luogo in cui la cooperativa è nata e si è consolidata nel tempo, sviluppando una fitta rete di servizi e progetti.

Attualmente, Cooplotta gestisce su questi territori numerose iniziative dedicate a diversi ambiti del sociale: interventi per la salute mentale, servizi e progetti per la disabilità e le dipendenze, case rifugio per donne vittime di violenza, progetti di inclusione abitativa, un asilo nido, un sistema di accoglienza per rifugiati e richiedenti asilo (SAI), oltre a interventi mirati a contrastare la vulnerabilità economica e sociale.

Uno dei temi di approfondimento è il lavoro, una questione profondamente radicata nella storia del Nord Milano. Il processo di deindustrializzazione che ha investito il territorio ha segnato un cambiamento epocale: la chiusura di colossi industriali come Falck, Breda, Pirelli e Magneti Marelli ha lasciato un'eredità fatta di ampie aree dismesse, disoccupazione e una profonda trasformazione economico-sociale.

I comuni coinvolti hanno vissuto un'evoluzione urbanistica significativa, con il passaggio da un'economia industriale a nuovi modelli di sviluppo, spesso segnati da contraddizioni e sfide complesse. Questo scenario ha reso necessaria la ricerca di nuove strategie di



Periferia, Mario Sironi

crescita e inclusione, affinando strumenti e metodi capaci di rispondere ai bisogni emergenti della popolazione.

Il gruppo di coordinatori e coordinatrici, guidato da una referente territoriale, sta lavorando alla costruzione di un metodo di lavoro basato sulla cooperazione e sulla condivisione delle esperienze.

L'obiettivo è aumentare la capacità collettiva di rispondere ai cambiamenti sociali e alle nuove sfide, cercando al contempo di delineare una strategia di sviluppo condivisa.

Tale strategia dovrà essere in grado di ampliare gli orizzonti di intervento e rispondere in modo

efficace alla contrazione delle risorse e ai nuovi modelli di programmazione sociale.

Il tema del lavoro si configura come uno degli elementi chiave per la costruzione di un futuro sostenibile per il territorio. Partendo dall'analisi delle trasformazioni del passato e delle risorse disponibili, si intende sviluppare progettualità innovative capaci di favorire l'inclusione sociale.

L'impegno della cooperativa e del gruppo di lavoro si concentrerà dunque sull'elaborazione di modelli di intervento che tengano conto delle specificità locali, valorizzando il capitale umano e sociale del territorio.

L'obiettivo finale è creare un ecosistema solidale e inclusivo, in grado di offrire risposte concrete alle sfide del presente e di costruire nuove prospettive per il futuro della comunità.

Periferia

*Sento l'antico spasimo
– è la terra
che sotto coperte di gelo
solleva le sue braccia nere –
e ho paura
dei tuoi passi fangosi, cara vita,
che mi cammini a fianco, mi conduci
vicino a vecchi dai lunghi mantelli,
a ragazzi
veloci in groppa a opache biciclette,
a donne,
che nello scialle si premono i seni –
E già sentiamo
a bordo di betulle spaesate
il fumo dei comignoli morire
roseo sui pantani.
Nel tramonto le fabbriche incendiate
ululano per il cupo avvio dei treni...
[...]*

Antonia Pozzi 21 gennaio 1938

Area territoriale di Sondrio

"Fai quello che ami e non lavorerai un solo giorno della tua vita" (Confucio). Parole ben scolpite nella mente dell'operatore sociale, che delle proprie inclinazioni e capacità ha fatto una professione. Ma è una condizione davvero realizzabile per tutti?

In un'epoca e in una società che spinge alla ricerca dell'occupazione perfetta e che generi autostima e autorealizzazione, quando una persona che incontriamo nei nostri progetti ci dice "non importa quale lavoro si trovi, l'importante è lavorare", non ci limitiamo a vedere la rassegnazione, ma anche la determinazione che si nasconde dietro a questa affermazione.

La determinazione di chi accetta un lavoro, qualunque esso sia, perché rappresenta l'occasione di essere indipendente e sostenere la propria famiglia lontana.
La determinazione di chi cerca un'occupazione come forma di riscatto, nonostante proprio il lavoro sia stato lo strumento attraverso cui è stato sfruttato e lesa in ogni suo diritto.

La determinazione di chi ha abbandonato la sua famiglia e persevera con dedizione nella ricerca di un lavoro nonostante tutti gli dicano "non sai abbastanza la lingua", "non hai il titolo di studio necessario", "non conosci le procedure", "non sei abbastanza...".

La determinazione di chi è uscito dal mercato del lavoro e, dopo anni ai margini della società senza una routine scandita e regolare, consapevolmente (o inconsapevolmente!) accetta la sfida di rientrarvi.

La determinazione di chi dopo anni di violenze subite all'interno delle mura domestiche, il luogo dove ci si dovrebbe sentire più al sicuro, scappa abbandonando tutto quello che ha costruito fino a quel momento e si deve reinventare in un luogo nuovo e segreto.

La determinazione di chi è da solo, senza l'aiuto di una rete intorno, che nonostante i vincoli che l'impegno dell'accudimento dei propri figli pone, a cercare l'incastro perfetto ci prova con tutto se stesso.

E nonostante ogni giorno ci poniamo come obiettivo di lottare per migliorare la società in cui viviamo, è quando ci si discosta dall'illusione di un mondo perfetto, dove ognuno possa dedicarsi solo ed esclusivamente a ciò che gli piace fare eludendo fatica, noia e frustrazione, che queste storie di coraggio trovano pieno valore.

Ai miei obblighi

*Compiendo il mio mestiere
pietra con pietra, penna a penna,
passa l'inverno e lascia
luoghi abbandonati,
abitazioni morte:
io lavoro e lavoro,
devo sostituire
tante dimenticanze,
riempire di pane le tenebre,
fondare di nuovo la speranza.*

*Non è per me altro che la polvere,
la pioggia crudele della stagione,
non mi riservo niente
ma tutto lo spazio
e lì lavorare, lavorare,
manifestare la primavera.*

*A tutti devo dar qualcosa
ogni settimana e ogni giorno,
un regalo di colore azzurro,
un petalo freddo del bosco,
e già di mattina sono vivo
mentre gli altri si immergono
nella pigrizia, nell'amore,
e sto pulendo la mia campana,
il mio cuore, i miei utensili.*

Ho rugiada per tutti.

Pablo Neruda

Area territoriale dell'Insubria

*Io sto bene, io sto male
Io non so cosa fare
Non studio, non lavoro, non guardo la TV
Non vado al cinema, non faccio sport*

CCCP - Fedeli alla linea, 1986

Stare bene o stare male, la differenza spesso ha a che fare con avere o meno un'occupazione, un lavoro.

Sull'area Insubria (Varese e Como) Cooperativa Lotta ha attivi progetti relativi a tutte le aree tematiche di interesse e tutti i beneficiari hanno dei bisogni relativi al lavoro.

Nel 2024 abbiamo sviluppato l'area vulnerabilità con i progetti Assegni di inclusione "ADI" su Somma Lombardo e Varese città in collaborazione con CS&L dove l'inclusione lavorativa è una delle attività principali che vengono proposte ai nuclei familiari.

Sugli ambiti di Arcisate, Varese e Gallarate un finanziamento di Fondazione del Varesotto ci permette di intervenire sulle fasce di popolazione dei cittadini in temporanea difficoltà (per motivi di salute, di lutto o di disoccupazione improvvisa) offrendo politiche attive del lavoro attraverso i progetti Safety-Care e Boe Bianche in partnership con Coop Intrecci, Coop Naturart, Coop l'Aquilone, Fondazione San Vincenzo e Banco Alimentare.

Nell'area migranti il SAI di Besozzo e Comerio e la tratta a Como e a Varese hanno fra i loro obiettivi l'assunzione degli ospiti che gli permettano di ottenere il permesso di soggiorno.

Anche l'area salute mentale a Somma Lombardo e Gallarate ha come obiettivo l'orientamento e inserimento lavorativo dei nostri ospiti che in questo modo possono integrarsi nella comunità territoriale.

L'area giovani infine ha sviluppato in questo anno diverse progettazioni relative al lavoro:

- abbiamo collaborato con l'Informagiovani e lavoro del Comune di Varese, l'associazione Marte e l'associazione WG ART sul progetto SWITCH finanziato da ANCI con obiettivo di aggancio di neet e offerta di tirocini;
- abbiamo potenziato il lavoro di strada (progetto Discobus a Varese, Take a break a Saronno, Party con noi a Como) e nelle scuole (progetto giovani costellazioni a Lomazzo, Ship a Luino e Laveno con coop l'Aquilone, Gulliver e Naturart) che hanno accolto adolescenti e giovani adulti in situazioni differenti: alcuni in condizione di fragilità grave a volte isolati socialmente, altri con difficoltà ad orientarsi e trovare occasioni di impegno e lavoro;
- abbiamo diffuso in tutto il territorio (Lomazzo, Olgiate Comasco, Luino, Laveno, Uboldo, Viggiù, Cassano Magnago) i campi estivi del CNCA "Ci sto affare fatica" che offrono una possibilità di volontariato ai ragazzi e alla ragazze, ma anche un'esperienza di impegno e avvicinamento al lavoro che può dare una prospettiva ai più giovani, inclusi i ragazzi e le ragazze coinvolti in procedimenti penali come quelli del progetto Fuori Giri finanziato dal POR/FSE di Regione Lombardia e attivo su tutta la provincia di Varese.

LE AREE DI ATTIVITÀ

Casa della musica

Area Rischi, consumi e dipendenze

Il tema lavoro nell'ambito delle nostre attività progettuali e servizi assume un valore e un significato diverso a seconda del target di riferimento. Nella maggior parte dei casi sono persone giovani e adulte che hanno percorsi di vita complicati e complessi, caratterizzati da fragilità più o meno gravose, ma che comunque si muovono in un orizzonte esistenziale problematico.

Per tale ragione abbiamo scelto di rappresentare 2 tipologie di destinatari: adolescenti-giovani e adulti in trattamento per tossicodipendenza anche in misura alternativa al carcere. In entrambi i casi con differenze importanti il lavoro è associato alla dimensione dell'autorealizzazione, alla costruzione di identità e ruolo sociale.

I ragazzi e le ragazze che incontriamo nelle attività dedicate alla fragilità adolescenziale e giovanile, hanno dichiarato all'unanimità che il tema del lavoro è ancora molto lontano e poco sentito. Faticano ad immaginarsi in un futuro lavorativo anche non troppo lontano.

Questi ragazzi e queste ragazze vivono la loro situazione presente come unica e possibile, non si proiettano nel futuro e non lo considerano come qualcosa di concreto su cui progettare.

Spesso abbiamo a che fare con ragazzi e ragazze con una serie di limiti certificati o che hanno delle difficoltà relazionali e di conseguenza sono privi di una rete amicale di riferimento.

Per questo motivo uno degli obiettivi è facilitare e supportare la creazione di occasioni aggregative e ludico-ricreativi al fine di socializzare con il gruppo dei pari.

Il focus è lavorare sulle loro competenze trasversali e sulla capacità di comunicare e intessere relazioni significative con i pari, si potrà porre la finalità di lavorare con i ragazzi e le ragazze sul senso di autoefficacia e sull'immaginario del loro futuro. Le persone in trattamento e in misura alternativa al carcere, portano l'urgenza della ricerca lavorativa.

Uscendo dalle strutture penitenziarie vivono con forte sollecitazione emotiva l'impatto con la realtà sociale che spesso ai loro occhi risulta nuova e poco accogliente nei riguardi di chi presenta un passato all'interno di un circuito deviante. Vivono momenti di disistima e paura di non trovare una collocazione lavorativa; il rientro in famiglia è spesso fonte di preoccupazione per le esplicite richieste ed aspettative da parte dei famigliari, di sostenere economicamente il nucleo familiare.

Il tema del lavoro è l'anello fragile dei percorsi di reinserimento sociale, spesso le persone si ritrovano in condizione di indigenza e a volte ricadono in reati che sarebbero evitabili nel caso in cui avessero trovato una collocazione adeguata. Il contatto con circuiti devianti risponde anche all'esigenza di trovare una rete di supporto alle esigenze pratiche di sostentamento proprio e familiare.

«Viviamo in una società nella quale lo status sociale e la stima in se stessi sono fortemente legati all'occupazione e al reddito». (R. Solow, Il mercato del lavoro come istituzione sociale, Il Mulino, 1994).

Le persone fragili che incontriamo nei nostri progetti e nei nostri servizi hanno comunicato una grande difficoltà ad attivare processi di ridefinizione della propria dimensione di vita, "questi individui hanno bisogno di sistemi di riconoscimento, di relazione in cui rispecchiarsi, *per avere un'identità" che in realtà è poi la vera questione che li riguarda.*

Sogna ragazzo sogna, Roberto Vecchioni

Casa del cinema

Area Migrazioni, tratta e traffico degli esseri umani

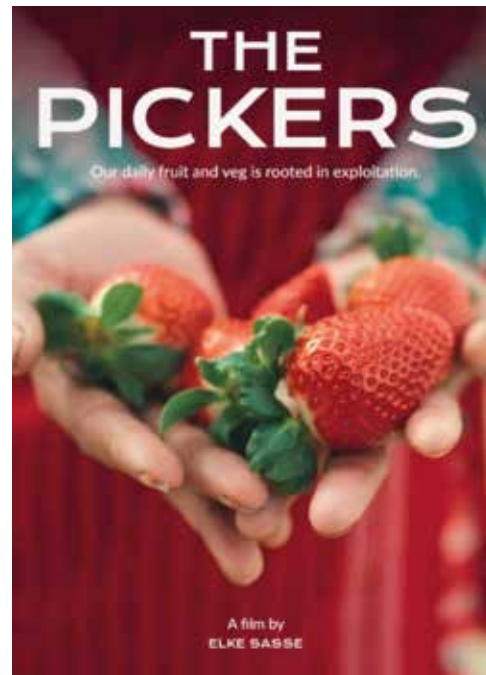
L'impatto del lavoro nella vita delle persone con back ground migratorio e nella società

Il ruolo delle persone con back ground migratorio nel mondo del lavoro, risente di una molteplicità di precondizioni e fattori che determinano fortemente la possibilità di essere effettive risorse del proprio sviluppo e protagoniste di quello collettivo e sociale, in particolar modo per le persone che vivono condizioni vulnerabili.

L'approccio promosso nei servizi di Cooperativa Lotta si interroga costantemente su cosa è necessario alle persone migranti per essere effettiva risorsa, quando sono tenute alla dimostrazione di un regolare contratto di lavoro come condizione vincolante per il mantenimento del permesso di soggiorno.

Vincolo che, troppo spesso, le porta ad accettare lavori gravemente sfruttati, sottopagati, ricatti e minacce pur di mantenere la condizione amministrativa di regolarmente soggiornanti.

Occorre anche soffermarsi su quale modello di lavoro di sviluppo sociale e produttivo viene proposto alle persone; prioritariamente un modello di lavoro occidentale e consumistico, che impatta su tempi, ritmi, ruoli lasciando poco spazio alle esigenze sociali, culturali, famigliari, cioè a quelle esigenze che contribuiscono a completare la



The Pickers (2024), Elke Sasse

vita di ogni essere umano. L'ascolto delle persone migranti ci ha portato a confrontarci con tante culture del lavoro, spesso molto lontane dal sistema di valori che permeano il nostro sistema.

A partire, ad esempio, dalla cultura dei diritti e della sicurezza sviluppata in questi anni, e che non appartengono alla alfabetizzazione al lavoro di donne e uomini che vengono da paesi nei quali i diritti non esistono, tantomeno quelli del lavoro, e non esistono le tutele, la parità di genere, i corpi sociali ecc.

Anche la cooperazione sociale, per come si è strutturata in Italia e per ciò che rappresenta come progetto collettivo e politico, è lontana dall'esperienza che alcune persone hanno fatto nei loro paesi con la cooperazione internazionale, esperita spesso come beneficiarie di attività, e non ricalca la condizione attiva dell'essere socie e cooperatrici e che richiama ad un mettersi in gioco che non può essere intrapreso quando "in gioco" ci sono la sopravvivenza e il mantenimento di chi è rimasto nel paese di origine.

Il percorso di conoscenza e interiorizzazione del sistema dei diritti e delle tutele deve essere collocato in prospettiva interculturale, ponendo attenzione alla complessità dei progetti migratori femminili e maschili, talmente complessi e unici che da non consentire una proposta di inclusione (o non esclusione) standardizzata e omologante.

Bando Welcome UNHCR

Nel corso del 2023, Cooperativa Lotta è stata invitata a partecipare al Bando Welcome di UNHCR, che intende valorizzare le Buone Pratiche di integrazione lavorativa, operate in collaborazione con il mondo delle aziende. L'iniziativa è rivolta a quelle realtà del terzo settore che si occupano di integrazione lavorativa in favore di persone migranti, in modo da segnalare tali realtà e valorizzarne il ruolo di operatori di mediazione e facilitazione con le aziende per supportare l'inserimento lavorativo.



A seguito della partecipazione al bando nel corso del 2024, l'operatività nel settore dell'integrazione lavorativa di Cooperativa Lotta è stata riconosciuta da UNHCR nell'ambito del bando We Welcome Refugees e la cooperativa è stata premiata con l'assegnazione

del logo We Welcome 2023. La Cooperativa aveva candidato al Bando due aziende partner che si erano impegnate nell'inserimento lavorativo di alcuni ospiti dei nostri servizi e, grazie a questa segnalazione, queste aziende hanno ricevuto esse stesse il riconoscimento We Welcome. Le aziende hanno operato dapprima degli inserimenti nella forma del tirocinio. Due di esse hanno operato anche due inserimenti di nostri beneficiari attraverso dei contratti di assunzione.

La partecipazione a una iniziativa come il Bando Welcome di Unhcr è stata intesa da noi come la possibilità di introdurre, nel dialogo con le aziende, anche una riflessione sul significato e sulle conseguenze positive degli inserimenti lavorativi rivolti a persone migranti. La riflessione con i rappresentanti delle aziende è stata attivata già dal primo contatto, ma un'occasione ufficiale in cui può emergere un riconoscimento pubblico - come quella creata da Unhcr - crea la possibilità di un momento in cui il dialogo può allargarsi a considerazioni che coinvolgano le ricadute sociali che l'assunzione di persone migranti può portare con sé: maggiore integrazione tramite l'autonomia economica, valorizzazione delle competenze delle persone con background migratorio; accoglimento delle istanze di riscatto sociale che spesso le persone portano con sé e che vengono elaborate attraverso il coinvolgimento lavorativo.

Area Adolescenti e Giovani

Il valore della fatica

Come nel film *Quasi Amici*, da un'occasione di lavoro sociale che un giovane intraprende per ragioni utilitaristiche invece che di impegno sociale, con *Ci Sto! Affare Fatica* ragazzi e ragazze tra i 14 e i 19 anni si iscrivono alla settimana di lavoro sul territorio per ricevere un buono da 50 euro e rompere la monotonia dell'estate, ma poi ricevono molto più che quello. Per una settimana, i ragazzi lavoreranno insieme a piccole riqualificazioni dei beni comuni del territorio in cui vivono, sotto la guida di un adulto: sistemano panchine, imbiancano pareti, realizzano murales, dipingono cancellate... Hanno una divisa, orari precisi e un tutor da cui imparare come realizzare il lavoro.

Mettersi in gioco nel fare qualcosa è un'occasione per tutti, per avvicinarsi agli altri e fare nuove amicizie, per approcciarsi alle istituzioni (il sindaco e gli assessori passano spesso a salutarli) e anche per esplorare e accrescere le proprie capacità e competenze. Attraverso questa esperienza d'altro canto, le istituzioni danno loro fiducia e scoprono con stupore che il ritmo con cui lavorano non sarà il ritmo lento e svogliato degli "sdraiati", e che anzi spesso dovranno correre ai ripari per trovare nuovi lavori da fargli fare, perché finiscono prima del previsto.

Quali apprendimenti possiamo sottolineare?

Durante il Ci Sto, spesso ci si deve fermare per pensare insieme come realizzare il lavoro: da come organizzarsi per dipingere il tetto di una casetta del parco giochi a progettare il murales da realizzare. Un problem solving collaborativo che aiuta i ragazzi a valorizzare i singoli contributi e competenze per arrivare a un risultato comune. Una volta stabilito come fare, nessuno lavora da solo: si sta fianco a fianco, si impara a condividere lo spazio e insieme si trasforma (in meglio) il volto di un luogo.

Attraverso il Ci Sto, i ragazzi e le ragazze si mettono in gioco e riescono a creare relazioni autentiche tra loro ma anche con tutor ed educatori, di poco più grandi, e gli handyman, persone che hanno in genere un'età intermedia tra i loro genitori e i nonni e che li seguono per mostrare loro come si fa il lavoro.



Quasi amici (2011), Olivier Nakache e Éric Toledano

Il fare pratico aiuta i ragazzi/e a stare insieme in modo autentico, senza filtri, proprio perché la relazione è mediata dal fare: *chiacchierare mentre si fa qualcosa*, mentre le mani sono alle prese con un pennello o con la carta vetrata, scioglie la relazione, paradossalmente li rende più presenti (a differenza di quando parlano con noi guardando il telefono).

Anche per noi educatori ed educatrici è un'occasione preziosa per conoscere cosa gli piace e stimolarli alla riflessione: per esempio, durante la settimana condividono la loro musica, perché la ascoltano loro stessi mentre lavorano. Non manca mai la trap. È un momento propizio per confrontarsi su alcuni dei temi di queste canzoni, allenare il loro spirito critico senza giudizio, esprimendo curiosità su cosa ne pensano di certe affermazioni dei loro cantanti preferiti sulla violenza o le relazioni tra genere.

Per chi fa più fatica nelle relazioni, quella settimana è un'occasione di crescita importante. Soprattutto nei casi in cui la difficoltà è maggiore, è facile per noi educatori/trici accorgerci dei progressi lungo l'arco dell'esperienza: osserviamo crescere la fiducia in sé e nella propria capacità di stare in relazione, e sappiamo che questa esperienza di successo personale sarà un mattoncino importante per il futuro. Alla fine della settimana, ciascuno ritira il proprio "buono fatica", un buono da 50 euro che è stata la molla per partecipare, ma che adesso diventa solo uno dei tanti bonus che quest'esperienza ha guadagnato loro, e nemmeno il più importante!

Sistema SAI - Accoglienza e integrazione

Di fatto, il regno della libertà comincia soltanto là dove cessa il lavoro determinato dalla necessità e dalla finalità esterna; si trova quindi per sua natura oltre la sfera della produzione materiale vera e propria.

Il capitale, K.Marx

Dal 2013 siamo impegnati nell'**accoglienza di titolari protezione internazionale e richiedenti asilo in situazioni di fragilità**, il nostro **sistema SAI** ci vede come enti gestori di 4 SAI ubicati in differenti territori della Lombardia: Comune di Cinisello Balsamo, Comuni di Besozzo e Comerio, Provincia di Sondrio dove siamo capofila, Azienda Speciale Comuni Insieme dove ricopriamo il ruolo di partner.

Nei diversi territori, in forte relazione con le istituzioni, abbiamo consolidato servizi integrati per l'accoglienza e l'inclusione di donne, uomini, persone transgender, nuclei familiari e monoparentali. In **22 appartamenti** accogliamo, in modalità diffusa, un massimo di 91 persone fra adulti e minori. Durante il periodo di accoglienza "diveniamo casa" per le persone che ospitiamo e con loro il tema dell'alloggio viene affrontato da differenti prospettive e in diversi momenti del loro progetto individuale. Ma il tema della casa, per le persone migranti, si scontra con le politiche abitative e di inclusione dei territori.

L'etimologia della parola "**lavoro**" deriva dal latino labor che significava "pena" "sforzo" "fatica" "sofferenza" e ogni attività penosa ma lo spazio entro cui si muovono i vari e contrastanti significati che questo termine ha assunto nella storia vanno da quello di maledizione a quello di diritto a e, addirittura, a quello di redenzione.

Il fenomeno delle migrazioni è strettamente correlato ai temi del lavoro e del miglioramento delle condizioni di vita. Milioni di persone nel mondo ogni anno lasciano il proprio paese di origine in cerca di un impiego; ma la maggior parte non cerca semplicemente un lavoro migliore. Spinti dalla povertà e dall'insicurezza, cercano un lavoro che consenta loro di vivere dignitosamente e non solo di sopravvivere. La

migrazione per lavoro costituisce un aspetto fondamentale della globalizzazione ed esercita un impatto significativo sull'economia mondiale. Ogni anno, i lavoratori migranti inviano a casa rimesse per sostenere i propri familiari e la comunità di appartenenza; allo stesso tempo, contribuiscono alla crescita economica e alla prosperità dei paesi che li ospitano.

Schematicamente, è possibile individuare due approcci diversi allo studio delle migrazioni rispetto ai mercati del lavoro dei paesi di arrivo. Una prospettiva di analisi tende a spiegare le occupazioni delle persone migranti con le caratteristiche personali e culturali di questi ultimi e le specificità del loro gruppo di appartenenza.

Un'altra prospettiva tende a privilegiare, invece, le caratteristiche della domanda di lavoro delle società economicamente avanzate, nelle quali accanto a una manodopera centrale, stabile e più o meno garantita, è richiesta la presenza di una manodopera periferica, instabile e poco tutelata.

In tale ottica, la forza lavoro migrante viene analizzata come una componente dell'occupazione che si colloca nei segmenti secondari del mercato del lavoro. Pur trattandosi di lavoratori che si aggiungono alla forza lavoro autoctona, essi vengono relegati nei livelli più bassi, dequalificati e meno garantiti della scala delle occupazioni.

Il processo di dequalificazione professionale, insito nei mercati produttivi dei paesi di approdo, restituisce loro una visione stigmatizzata delle loro potenzialità e capacità professionali determinando processi di indebolimento del sé e delle strutture psichiche deputate al successo del progetto migratorio. Seppur la migrazione possa essere dettata da ragioni di necessità non si può omettere che ogni progetto migratorio è anche una pratica che rivendica un posto diverso nel mondo o, più semplicemente, un posto in cui vivere meglio.

In questo quadro è necessario approcciare il tema dell'accompagnamento lavorativo, presente nei nostri servizi attraverso figure professionali specifiche, riconsegnando capacità decisionale e soggettività politica alle persone accolte promuovendo una visione delle stesse come *soggetti agenti*, artefici del loro destino. La dicotomia



Travaux lavori in casa (2005), Brigitte Rouan

"rifugiato" versus "migrante economico", così le etichette di "vittime bisognosi di aiuto", "incapaci di agire" in contrapposizione a "falsi richiedenti" e "sfruttatori del sistema di accoglienza" vengono sistematicamente utilizzate dalla politica e dai media. Tali etichette separano l'identità individuale dalla storia e dal contesto, rimpiazzandola con una identità stereotipata che divide l'individuo dalla sua storia e dalla sua soggettività facendone un soggetto senza voce.

La prospettiva di genere e intersezionale da noi adottata consente di adattare il termine empowerment alla storia, alla cultura e alla soggettività di ogni singola persona accolta nei nostri SAI.

Tale impostazione supera l'idea del servizio che esprime una valutazione sull'occupabilità del beneficiario a partire da batterie di proposte prestabilite su base

etnica e invece pone alla base di ogni percorso professionale la percezione soggettiva della persona circa la propria capacità di collocarsi nel mondo del lavoro.

Per fare ciò è necessario un modello di accompagnamento al lavoro basato su un ascolto profondo delle esperienze personali e professionali pregresse che promuova relazioni di fiducia reciproca e di responsabilità.

Rainbow Desk - Casa Arcobaleno

Il progetto Casa Arcobaleno del Comune di Milano nasce nel 2019 per dare una risposta alla parte di popolazione LGBTQAI+ che, in seguito al coming out, subisce situazioni di discriminazione, violenza o rifiuto nei contesti familiari o di accoglienza. All'interno del progetto Casa Arcobaleno, lo sportello Rainbow Desk rappresenta l'accesso alle case rifugio e si connota per azioni di orientamento ai servizi, accompagnamento legale e psicologico, filtro e valutazione delle segnalazioni in ingresso.

Attraverso la possibilità di autosegnalarsi via email le persone (89 nel 2024 e 361 dal 2019) chiedono aiuto e sostegno nella messa a punto di progetti di vita negati e disattesi.

I rapporti europei e italiani in materia di inclusione lavorativa e accesso al mondo del lavoro ci raccontano come le persone LGBTQAI+ (lesbiche, gay, bisessuali, transessuali, queer e altre soggettività non-normative) sperimentino esperienze di discriminazione sui luoghi di lavoro connesse al loro orientamento sessuale o alla loro identità di genere.

Nel nostro ordinamento il divieto di discriminazione sul posto di lavoro delle persone LGBT e le relative sanzioni sono contenute principalmente nel **Decreto Legislativo n. 216/2003** (norma di recepimento in Italia della Direttiva comunitaria 2000/78).

In termini generali, **una condotta del datore di lavoro può essere considerata discriminatoria quando - a causa dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere - si fa applicazione di regole differenti a situazioni comparabili, oppure applicazione di regole identiche in situazioni diverse.**

La discriminazione può essere:

- **diretta:** sulla base del suo orientamento sessuale una persona è trattata meno favorevolmente rispetto a un'altra in una situazione simile
- **indiretta:** una disposizione, un criterio o una prassi – apparentemente neutri – mettono

in posizione di particolare svantaggio le persone LGBTI per la sola ragione del loro orientamento sessuale

- **“molestie”**: comportamenti indesiderati sul luogo di lavoro, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona sulla base del suo orientamento sessuale e di creare un clima ostile o addirittura intimidatorio, offensivo o umiliante.

Pertanto, **non tutte le ingiustizie nei confronti delle persone LGBTI sono discriminatorie e non tutte le discriminazioni trovano tutela nelle speciali norme del nostro ordinamento.**

Anche gli atteggiamenti discriminatori in ambito formativo o lavorativo sono connessi a ciò che viene definita omolesbo-bi-transfobia che riguarda tutti quei processi discriminatori di esclusione e di stigmatizzazione, basati su pregiudizi e stereotipi, che possono sfociare in violenze fisiche o verbali (hate crime), nei confronti di tutto ciò che non è immediatamente inquadrabile nel modello culturale dominante.

Il significato del lavoro, secondo la definizione di Sylvia Shimmin, può essere così riassunto: è un'attività che ha uno scopo, un carattere strumentale, procura reddito, richiede energie e presenta aspetti di obbligo e costrizione; si colloca nel sistema sociale ed economico e viene percepito come occupazione principale dalla quale deriva un ruolo nella società.

La realizzazione di queste funzioni e il grado di attrattiva per l'individuo dipendono



Pride (2014), Matthew Warchus

dalle reali opportunità di lavoro; infatti la non accessibilità al mondo del lavoro o lavori dequalificati ostacolano in genere la formazione di legami significativi con il Sé.

Il fatto che il lavoro riempia gran parte della giornata quotidiana degli individui fa sì che ad esso siano necessariamente vincolati gli aspetti più prettamente esistenziali: significato e vuoto, libertà e responsabilità, dovere e diletto, occupazione e tempo libero.

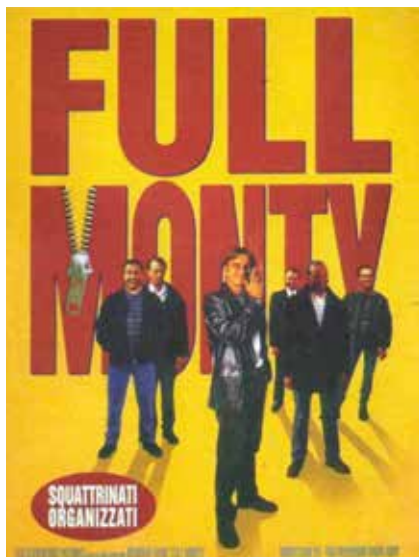
I valori del lavoro si pongono alla base della **costruzione dell'identità** professionale e sociale. Il significato individuale del lavoro si incardina sui valori e le preferenze soggettive rispetto a cosa ci si aspetta dal lavoro (esistenza confortevole, sicurezza personale e familiare, realizzazione e dignità personale, riconoscimento pubblico di sé). I vissuti omo-lesbo-bi-transfobici subiti durante gli anni di formazione scolastica o sul posto di lavoro rafforzano il rifiuto e l'emarginazione che, a partire dai contesti familiari, le persone LGBTQIA+ sperimentano nelle loro aree di vita contribuendo a imprimere in loro un marchio di insicurezza e instabilità.

Dalle storie delle persone, giovani e giovanissime, che accedono allo sportello Rainbow Desk emerge come la scuola e il lavoro non siano luoghi di crescita e sperimentazione di un sé sicuro e competente ma occasioni di conferma dello stigma. Per tale ragione il progetto lavora sulla costruzione di collaborazioni e reti che garantiscano contesti di lavoro inclusivi e non giudicanti e sulla promozione di momenti formativi e informativi che riducano il senso di isolamento e inadeguatezza nei confronti del mondo del lavoro.

Area Grave Marginalità Tenacia e perseveranza

Eric arriva da un paese dell'Africa Centrale, Umer arriva dal Pakistan, dalla zona del Sud del Pakistan. Arif dal Bangladesh, Ana dalla Romania, Aya e Khaled dall'Egitto. Sergio e

Paolo sono nati e cresciuti in Italia, come Marta e Anna. Victor ha lasciato da poco più di tre mesi il Perù, Promise la Nigeria, Julia invece è anni che vive a Milano, è partita dal Brasile più di dieci anni fa. Se incontriamo queste persone è perché qualcosa è andato storto.



Full Monty (1997), Peter Cattaneo

Questi nomi parlano di persone in attesa dell'esito delle pratiche amministrative perché richiedenti asilo o titolari di protezione internazionale, esclusi dai circuiti di accoglienza formale o usciti dal sistema dell'accoglienza senza un'alternativa di autonomia.

Altre volte appartengono a chi si è ritrovato nella marginalità urbana, a persone nate e cresciute in Italia, oppure presenti in Italia da anni, ma che non hanno avuto accesso a percorsi di inserimento stabili o che, per motivi sanitari, psichici o sociali, si sono trovate in uno stato di esclusione. Non sempre e non per tutti e tutte ci

sono opportunità.

Limiti normativi e di contesto, caratteristiche personali e lacune istituzionali riproducono marginalità. Per chi può, la ricerca di un'occupazione passa anche attraverso un lavoro di risignificazione delle proprie competenze, spese in altri luoghi, in altre culture o nella stessa marginalità. Tenacia e perseveranza permettono di sopravvivere a deserti e torture, aiutano a sopportare la crudezza della vita di strada, tenacia e perseveranza

sono competenze molto apprezzate se lette in un curriculum.

Area Penale e Giustizia Riparativa **Lavoro ed esecuzione della pena**

Il lavoro nell'ambito dell'esecuzione della pena può essere intramurario od extramurario.

Il lavoro intramurario è considerato dall'Ordinamento Penitenziario Italiano come un elemento fondamentale del Trattamento rieducativo dei detenuti.

Il lavoro in carcere è quindi un diritto annesso al trattamento e propedeutico al reinserimento sociale. Le condizioni di lavoro dovrebbero essere quindi equiparate al libero mercato.

È noto però che all'interno degli Istituti di pena la natura del rapporto di lavoro non è ancora del tutto sovrapponibile alla natura del rapporto che si svolge fuori dal carcere.

Per consentire una piena equiparazione tra i lavoratori, vi è stata una recente ed importante evoluzione normativa e giurisprudenziale, che ha riconosciuto il diritto alla Naspi non solo ai lavoratori ristretti ma ha anche ribadito l'illegittimità delle misure di revoca della prestazione nei confronti dei lavoratori che aderiscono ad un programma di misura alternativa alla detenzione.

Prima di tale sentenza non vigeva il riconoscimento della Naspi perché il lavoro intramurario ed in misura alternativa venivano considerati elementi di trattamento



Meno male è lunedì (2014), Filippo Vendemmiati

(paragonati ad un percorso scolastico o ad una borsa lavoro). La sentenza della cassazione del 22 gennaio del 2024 prevede espressamente che lo stato di detenzione non costituisce causa di decadenza dal diritto dell'indennità di disoccupazione. In tal modo il lavoro inframurario è equiparato a quello del libero mercato.

A fronte di ciò, il lavoro rappresenta la prima necessità delle persone che escono dal carcere e sulle quali pesa lo stigma dei precedenti penali.

Molto c'è ancora da fare per modificare una cultura dominante che rappresenta le persone in uscita dal circuito penale come *paria sociali*.

D'altro canto, tutti i dati sulla recidiva dimostrano che le persone che apprendono un mestiere in carcere e/o che riescono a trovare un'occupazione lavorativa abbattano il rischio di reiterazione del reato, e questa è la direzione migliore da percorrere per dare reali opportunità alternative.

Casa della poesia

Area Salute Mentale

Lavorare Stanca

*Traversare una strada per scappare di casa
lo fa solo un ragazzo, ma quest'uomo che gira
tutto il giorno le strade, non è più un ragazzo
e non scappa di casa.*

*Ci sono d'estate
pomeriggi che fino le piazze son vuote, distese
sotto il sole che sta per calare, e quest'uomo, che giunge
per un viale d'inutili piante, si ferma.
Val la pena esser solo, per essere sempre più solo?
Solamente girarle, le piazze e le strade
sono vuote. Bisogna fermare una donna
e parlarle e deciderla a vivere insieme.
Altrimenti, uno parla da solo. È per questo che a volte
c'è lo sbronzo notturno che attacca discorsi
e racconta i progetti di tutta la vita.*

*Non è certo attendendo nella piazza deserta
che s'incontra qualcuno, ma chi gira le strade
si sofferma ogni tanto. Se fossero in due,
anche andando per strada, la casa sarebbe
dove c'è quella donna e varrebbe la pena.
Nella notte la piazza ritorna deserta
e quest'uomo, che passa, non vede le case
tra le inutili luci, non leva più gli occhi:
sente solo il selciato, che han fatto altri uomini*

*dalle mani indurite, come sono le sue.
Non è giusto restare sulla piazza deserta.
Ci sarà certamente quella donna per strada
che, pregata, vorrebbe dar mano alla casa.*

Cesare Pavese

Il lavoro da sempre costituisce un elemento nodale nella vita delle persone e da anni questo tema interroga chi lavora nell'ambito della salute mentale. Coniugare il problema della salute mentale con il diritto al lavoro è un tema che da anni interroga Cooperativa Lotta. Già il progetto "Equal territori per la salute mentale" raccontato nel testo "Salute Mentale nella comunità" rifletteva sul fatto che il lavoro, assieme all'abitare e alla socialità, restituisce alla persona che ha sofferto o soffre un disagio psichico un diritto di vera cittadinanza, come auspicato dai presupposti della legge "Basaglia" e ripreso svariate volte nei documenti dell'OMS.

Recentemente, in un articolo su Salute Internazionale, Angelo Fioritti, psichiatra bolognese, riporta che il 30 e 31 gennaio 2023 si è tenuta a Bruxelles su iniziativa della Presidenza di turno della Unione Europea la "*High level Conference on Mental Health and Work*", nata per dare seguito all'azione intrapresa precedentemente che aveva dato priorità al tema riuscendo tra le altre cose a produrre il 9 ottobre 2023 una dichiarazione del Consiglio d'Europa su "Salute mentale e lavoro precario". Il rilancio del tema ha lo scopo di arrivare nei tempi istituzionali necessari (alcuni anni) ad una direttiva europea vincolante che sostenga gli sforzi degli stati membri in due direzioni:

- prevenire l'insorgenza di condizioni di scarsa salute mentale o di disturbi psichici legati alle condizioni di lavoro;
- creare un mercato del lavoro inclusivo che accolga e sostenga tutte le categorie svantaggiate che sono ad alto rischio di esclusione.

Lavoro e Salute Mentale costituiscono, dunque, un intreccio che non ha a che fare solo con le persone che soffrono un disagio mentale, ma diventa un tema che riguarda e

coinvolge tutte le persone che entrano nel mondo del lavoro.

Tuttavia "Lavorare Stanca" diceva Cesare Pavese, e dunque il lavoro è davvero una conditio sine qua non per recuperare diritto alla cittadinanza? Nel già citato testo "Salute Mentale nella comunità" si scriveva: "Come afferma Tom Hodgkinson nel testo L'ozio come stile di vita (2005): «In un mondo dominato dall'etica del lavoro, all'efficienza, da martellanti messaggi mediatici che ci incitano a fare, produrre, guadagnare, consumare, il non atto dell'ozio è diventato un atto sovversivo, rivoluzionario, una rivendicazione di individualità e indipendenza, un diritto che dobbiamo riaffermare». In questa situazione, come diceva Oscar Wilde: «non far niente è il lavoro più duro di tutti», e questo è particolarmente vero per le persone con disagio mentale che, spesso, vivono il tempo libero, come un ulteriore momento problematico della quotidianità, come un vuoto da riempire."

Alcuni anni dopo la stessa riflessione è tornata ad affacciarsi nel nostro lavoro grazie all'introduzione dello strumento della *"Mental Health Recovery Star"* dove a proposito del lavoro viene detto: "Questa scala fa riferimento al tuo rapporto con il lavoro: se ti piacerebbe lavorare, se sai cosa vorresti fare, se hai le capacità e le qualifiche necessarie per avere il lavoro che desideri, se sai come trovare e tenere un posto di lavoro.

Per alcune persone un lavoro retribuito potrebbe non essere appropriato, ma svolgere delle attività di volontariato o altre occupazioni simili al lavoro potrebbero essere, comunque, un obiettivo da raggiungere [...]. Prendendo in esame questa scala potresti chiederti: quali capacità e qualifiche possiedi, che ti potrebbero aiutare a trovare un lavoro? Se in passato hai lavorato, speri di ritornare al tuo vecchio lavoro oppure ne vorresti uno diverso?

Se ti prendi cura di bambini, di una persona disabile o anziana, a tempo pieno e senza un compenso, dovresti considerarlo come il tuo lavoro [...].

Tuttavia, se tu dovessi desiderare un lavoro retribuito, scegli un punteggio indicativo della tua posizione lungo il percorso per arrivare ad un lavoro retribuito".

Dal confronto con le persone nei progetti e servizi attivati da cooperativa e con altre

realtà, che in vario modo condividono e promuovono le stesse riflessioni, matura con il passare del tempo l'idea di un sempre maggiore protagonismo delle persone con disagio mentale nella vita quotidiana e nel supporto ad altre con lo stesso vissuto. La possibilità di collaborare in prima persona e di essere parte attiva nello sviluppo di azioni di "supporto tra pari" apre: «[...] orizzonti inediti nel quadro delle attuali modalità di gestione dei servizi e riabilitative. Accogliere le istanze degli utenti, quindi, non rappresenta semplicemente un impegno etico e sociale; significa anche liberare un potenziale umano, senza il quale la riproposizione del tradizionale assistenzialismo sarebbe votata all'insuccesso.» (Kaufmann & Motto 2017, p. 42).

Come è stato possibile aprire tali orizzonti? Da dove è iniziata la riflessione e il confronto con il sapere esperienziale? Nell'ottobre del 2012 Coop. Lotta contro l'Emarginazione assieme a Club Itaca e associazione Fare Assieme, grazie ad un progetto innovativo di Regione Lombardia il TR88 "Forum Milanese degli utenti della salute mentale" promuove la costituzione di un primo gruppo di utenti che inizia a riflettere sul proprio protagonismo.

Nel 2019 nasce il primo corso ESP regionale con lo scopo di formare e promuovere la figura dell'Esperto in Supporto tra Pari (ESP) che sarà in grado di operare in diversi contesti di cura e di benessere della persona.

A seguito della formazione Coop. Lotta investe nella figura dell'ESP promuovendo un coinvolgimento lavorativo degli stessi nei progetti che possono valorizzarli come risorsa. Un esempio importante in tal senso è stato il progetto aMlcittà, che ha lavorato con la metodologia del budget di salute e ha promosso la costituzione di équipe multidisciplinari che hanno incluso la figura dell'ESP.

Casa dell'arte illustrativa

Donne

Vi raccontiamo una storia...

"N. e suoi due bambini vengono accolti in una delle case rifugio di Cooperativa Lotta. Fin da subito N. esprime una forte volontà di trovare un lavoro per poter essere autonoma nella costruzione di una vita serena per lei e i propri figli. Grazie ai contatti delle operatrici nel quartiere, ma soprattutto grazie alla capacità della donna di interessere relazione, trova velocemente dei lavori come addetta alle pulizie.

Nel percorso di orientamento lavorativo con l'équipe, la donna inizia a raccontare di aver anche lavorato nel suo Paese come store assistant. Emerge che N. ha buone competenze nel rapporto con i fornitori, nella gestione degli ordini e nel controllo qualità. Tuttavia, data la non padronanza della lingua italiana, il non aver esperienze lavorative di questo tipo in Italia e data la difficoltà di conciliare gli orari lavorativi con la gestione dei figli, N. non ha mai pensato di candidarsi per tali posizioni.

Rafforzata dalle operatrici, N. accetta di provare ricostruire questa sua professionalità anche sul territorio italiano. Grazie a un tirocinio avviato con uno degli enti della rete, la donna torna a sperimentarsi nel settore della grande distribuzione e nel rapporto con il pubblico. Le capacità della donna e la voglia di mettersi in gioco nel mondo del lavoro vengono riconosciute anche dall'azienda: una volta terminato il tirocinio, infatti, le viene proposto un contratto di lavoro a tempo determinato.

Oggi N. lavora con soddisfazione presso la stessa azienda e ha un contratto a tempo indeterminato."

Nel corso del 2024, le nostre case rifugio hanno accolto 17 donne e 21 bambini e bambine, offrendo loro un luogo sicuro e un supporto concreto per intraprendere un percorso di fuoriuscita dalla violenza. Le donne accolte sono state sostenute

nell'elaborazione del loro vissuto traumatico, affinché potessero riprendere in mano la propria vita con determinazione e raggiungere l'indipendenza. Uno degli elementi chiave in questo percorso di autonomia è proprio il lavoro, inteso non solo come mezzo di sostentamento economico, ma anche come strumento di empowerment personale e sociale.

Per questo, le accompagniamo in diverse fasi del loro reinserimento lavorativo, supportandole nella stesura del curriculum, nel bilancio di competenze e nella ricerca attiva di un'occupazione. Collaboriamo con i servizi territoriali per ampliare le possibilità di impiego e, laddove necessario, attiviamo borse lavoro che consentano alle donne di sperimentarsi in un contesto protetto prima di entrare nel mondo del lavoro con un



contratto stabile.

Tra le 17 donne accolte nel 2024:

- 2 borse lavoro si sono trasformate in contratti a tempo indeterminato;
- 1 borsa lavoro è attualmente in corso;
- 10 donne hanno ottenuto un contratto di assunzione;
- 1 donna ha alternato diversi contratti a tempo determinato.

Per le donne che intraprendono un percorso di autonomia, il lavoro rappresenta molto più di una semplice occupazione. È:

- un'opportunità di autonomia economica e sociale;
- uno spazio personale che consente loro di riconquistare tempo per sé;
- uno strumento per la realizzazione di desideri che sembravano impossibili durante la situazione di maltrattamento;
- un'attività che può dare soddisfazione e piacere;
- un mezzo di autodeterminazione e riscatto personale;
- il primo passo verso la realizzazione di una nuova vita;
- una possibilità di relazionarsi con altre persone, riscoprendosi finalmente nella propria autenticità;
- una sfida per mettersi alla prova e riscoprire le proprie capacità;
- un'opportunità di crescita e di conoscenza di sé.

Il nostro impegno continua affinché ogni donna possa trovare non solo un lavoro, ma anche una nuova possibilità di vita, libera dalla violenza e costruita sulla propria autodeterminazione e dignità.

La felicità è avere un filo a cui appendere le cose... Filo che, immerso nel tesoro di un'onda, tornerebbe alla superficie ricoperto di perle.

Virginia Woolf

Casa della letteratura

Area infanzia

Il gioco simbolico nella fascia 0-3 anni rappresenta una tappa fondamentale dello sviluppo del bambino e della bambina. Attraverso l'imitazione e la riproduzione di azioni osservate nel mondo adulto, i piccoli iniziano a costruire le loro prime rappresentazioni mentali della realtà.

In questa fase, il gioco simbolico si manifesta inizialmente con gesti semplici, come far finta di bere da una tazza vuota o cullare una bambola, per poi evolversi progressivamente in scenari più strutturati e ricchi di significato.

Parte la sirena: "Ninoooo, ninooo" "Buongiorno pompiere, c'è un incendio..."

Dopo la lettura del libro "Buongiorno pompiere", il bambino/a apre la valigia del pompiere, prende l'elmetto e se lo mette in testa, poi afferra l'estintore e, con un gesto, cerca di spegnere il fuoco. Questo momento di gioco si inserisce nel contesto del gioco di imitazione o di ruolo, tipico dell'età del nido, in cui il bambino/a riproduce scene di vita quotidiana o professionale. Attraverso la proposta della valigia del pompiere, che contiene oggetti e travestimenti necessari per impersonare questa figura professionale, il bambino/a non solo imita l'adulto, ma rielabora e interiorizza il ruolo del pompiere, attribuendogli significati personali e sviluppando una comprensione più profonda delle dinamiche del mondo adulto. Il gioco di imitazione delle professioni consente ai bambini e alle bambine di esplorare diversi mestieri e ruoli sociali, stimolando la loro curiosità e arricchendo la loro esperienza con situazioni che osservano nella realtà quotidiana. Indossare i panni di un pompiere, di



*Buongiorno Pompiere (2016),
Michaël Escoffier, Matthieu Maudet*

un medico, di un cuoco o di un insegnante permette loro di immedesimarsi in figure di riferimento, sperimentando responsabilità, compiti e modalità di interazione tipiche di ciascun ruolo.

Il gioco simbolico consente ai bambini/e di esplorare, imitare, creare e alimentare la propria fantasia e creatività. Inoltre, attraverso queste esperienze ludiche, sviluppano la capacità di problem solving, affinano le loro abilità motorie e sociali, e iniziano a comprendere meglio il mondo che li circonda, arricchendo la loro capacità di espressione e interazione con gli altri e le altre.

Filastrocca dei mestieri

*C'è chi semina la terra,
c'è chi impara a far la guerra,
chi ripara le auto guaste
e chi sforna gnocchi e paste.*

*C'è chi vende l'acqua e il vino,
chi ripara il lavandino,
c'è chi pesca nel torrente
e magari prende niente.*

*C'è chi guida il treno diretto
e chi a casa rifà il letto,
chi nel circo fa capriole
e chi insegna nelle scuole.*

*C'è chi recita, chi balla
e chi scopa nella stalla.
Così varia è questa vita
che la storia è mai finita.*

Gianni Rodari

Area vulnerabilità

La "grande trasformazione post-capitalista", ha creato uno stato di generalizzata competizione tra diverse aree produttive del mercato globale e la cosiddetta. "race to the bottom", ovvero una gara al ribasso dei costi di produzione, con la conseguente compressione del costo del lavoro. Precarizzazione, flessibilità, delocalizzazione, ibridazione e automazione, sono le caratteristiche dominanti delle nuove forme del lavoro imposte dal mercato globalizzato. Il tema del lavoro e delle nuove forme del lavoro tocca la carne e la vita di comunità, imprese e famiglie, riguarda il singolo impiego, ma anche la tenuta sociale, la coesione dei gruppi sociali e dei territori in quanto sistemi partecipativi e redistributivi.

L'onda lunga dell'epoca post-pandemica, ha peggiorato le cose, generando una strana situazione: esistono interi settori produttivi che non sono in grado di trovare personale, e contemporaneamente ci sono milioni di persone disoccupate e scoraggiate. C'è una domanda di lavoro e c'è un'offerta di lavoro, ma le due non si incontrano: l'offerta, per così dire, è rigida, e a volte, per vari motivi (anche discriminatori), con quella domanda non vuole avere a che fare.

Le sfide legate a questa "grande trasformazione post-capitalista", pongono una nuova grande questione sociale, non più limitata alle fasce di popolazione tradizionalmente considerate fragili e che sono a rischio di esclusione più di ieri, ma all'emergere trasversale di nuove vulnerabilità e povertà, presso fasce di età e di qualifiche considerate fino a ieri più 'affidabili' e competitive.

Diseguaglianze *non solo quindi di reddito*, ma di redistribuzione delle due risorse chiave: *il tempo di vita e le competenze*; fino a delineare una società a due velocità: il multilavoratore globale con poco tempo e molte competenze (cronofagico), e l'inattivo locale, con molto tempo e poche competenze.

Nella società a due velocità, la disoccupazione/inattività convive con la sovra-occupazione/sovra-attività, e la divaricazione cresce. Le vite accelerate, dense, energizzate al limite, che attraversano i centri e i poli produttivi, accanto alle vite



Le grandi dimissioni (2023), Francesca Coin

decelerate, rarefatte, scoraggiate, eteronome, che sostano e ristagnano nelle tante periferie. Il multiattivo senza tempo, vive assediato dalla fiera delle opportunità del mercato globalizzato, fino alla paralisi regressiva.

E l'inattivo ha una vita vuota e tempo sprecato in allontanamento dalla cittadinanza, ostile allo straniero e allo stato, e non chiede nemmeno più aiuto.

La crescita della polarizzazione tra la società a due velocità, evidenzia spesso anche la mancanza di solidarietà per e fra gli esclusi, ad esempio fra territori o fra le generazioni.

Quale equità, e soprattutto quale reciprocità può instaurarsi se c'è chi non lavora e chi lavora per dieci?

Si osservano peraltro in alcuni comparti produttivi molti sovra-qualificati sottooccupati, e pure sotto-qualificati iperoccupati.

Non a caso gli attivisti del clima e gli ambientalisti dicono che la fine del mese e la fine del mondo sono la stessa lotta. Bisognerebbe ascoltarli. Si tratta di ripensare un sistema produttivo che non può continuare ad esacerbare l'esaurimento del pianeta e della vita delle persone, anziché rigenerare entrambi. L'approccio pragmatico utile a contrastare gli effetti degenerativi di questo modello di sviluppo può essere proprio l'organizzazione di nuovi lavori, la condivisione di risorse di prossimità (informative, di aiuto, Banche del Tempo, co-housing, co-working, 'co-vita') che consenta una nuova rivendicazione di spazi e tempi collettivi su base locale.

Per i soggetti che della flessibilità sanno cogliere opportunità per lo sviluppo locale, le "vite-lavori", oltre che merce, sono vite attive, vettori di ben-essere e di qualità di vita (achievement), vite "impoterate", vite "a valore aggiunto circolante" (self-propelling), sono dono per l'intorno sociale, più o meno ampio, che alimenta identità collettive e beni comuni, cioè le capacità di funzionamento sociale-comunitario, la qualità delle vite.

Nord Milano Solidale è una delle progettualità avviate a fine 2024 che prova a muoversi in questa direzione, al fine di contribuire a contrastare il rischio povertà, con particolare riguardo alle fasce di popolazione di recente vulnerabilizzazione.

Cooperativa Lotta ha partecipato alla co-progettazione con diverse reti territoriali, provando a ricombinare gli attori, gli spazi e i tempi connettivi della solidarietà e della cittadinanza attiva su scala locale, con le reti a maglie più larghe che agiscono su scala sovra-territoriale, attraverso forme di co-hesion fundraising che interpellano la responsabilità sociale della business community.

Fra le letture che ci hanno stimolato, il libro vincitore del Premio Biella Letteratura e Industria 2024 (Francesca Coin - *Le grandi dimissioni*) che descrive il fenomeno delle dimissioni volontarie 'di massa' verificatesi nell'epoca post-pandemica, quale sintomo di un rifiuto diffuso del modello di sviluppo post-capitalista, che porta a porsi domande fondamentali su quel che non va nella nostra società in senso più ampio, a partire dal rapporto con il tempo, il denaro, il lavoro.

RSC Rom e Progetto Vaiano Valle

Appartamenti di housing per nuclei familiari Rom, Sinti e Camminanti in precarietà abitativa e accompagnamento educativo di nuclei Rom sgomberati dall'ex campo di Vaiano Valle

*Questa vita sempre in giro è solo temporanea.
Basta trovare il nostro perfetto e dopo costruiremo il nostro castello*

W. Harrelson

Il servizio di housing è l'ultimo snodo di un sistema di accoglienza del Comune di Milano, complesso e variegato, che ha l'obiettivo di rispondere al problema della fragilità abitativa ed economico-sociale dei nuclei familiari appartenenti alla comunità Rom Sinti e Camminanti. Attraverso la messa a disposizione di tre appartamenti (2 a Sesto San Giovanni e 1 a Novate Milanese) accogliamo nuclei familiari con minori per un massimo di 16 persone, garantendo una presa in carico individualizzata volta all'autonomia lavorativa e abitativa.

Il Progetto Vaiano Valle, partito a dicembre del 2023, ci vede come enti attuatori di un servizio di accompagnamento educativo e legale di 9 nuclei familiari Rom che, a seguito dello sgombero del loro campo di Vaiano Valle, sono stati collocati dal Comune di Milano in appartamenti SAT (Servizi Abitativi Temporanei).

Se si affronta il tema dell'accesso al mondo del lavoro nelle popolazioni di lingua romané non si può prescindere dall'analizzare il processo di stigmatizzazione, persecuzione ed esclusione sociale che accompagna la storia dei Rom e Sinti in Europa nel corso dei secoli. Il "marchio" nei confronti dei Rom e delle loro possibilità di lavoro è una realtà complessa e multifattoriale, che si manifesta sia a livello individuale che istituzionale.

Questo stigma è alimentato da stereotipi negativi, discriminazione e pregiudizi che contribuiscono a definire i Rom come coloro che rubano, praticano l'elemosina o

sono disoccupati, impedendo loro di accedere a opportunità di lavoro e di integrarsi pienamente nella società. Negli studi del sociologo Ervin Goffman lo stigma pare avere a che fare con l'interno del corpo dell'individuo, non tanto con il suo aspetto esteriore: è più un qualcosa che si cela nel suo stesso essere persona, che potrà giustificare il suo declassamento a un ordine di appartenenza "inferiore" in senso sociale.

Lo stigma è una pratica collettiva, uno strumento sociale che riverbera negli individui appartenenti alla minoranza stigmatizzata attraverso un processo di "introiezione dello stigma".

L'introeiezione è un meccanismo di difesa complesso che può influenzare profondamente il modo in cui percepiamo noi stessi e il mondo intorno a noi.

Uno degli esiti dell'introeiezione dello stigma è la perdita di opportunità: la persona rinuncia a obiettivi personali e professionali per paura di fallire o di essere discriminata.

Nella strategia nazionale d'inclusione dei Rom, Sinti e Camminanti attuazione della direttiva europea nr. 173/2011 si legge - molti dei membri di tali comunità rincorrono la propria voglia di riscatto, limitandosi a scegliere tra lavori etnicamente connotati e "nomadismo" da lavoro.

Si ritiene che i settori economici in cui possono essere inseriti più facilmente i rom sono sia quelli a bassa professionalizzazione che ad alta capacità di assorbimento: lavori agricoli, alcune forme di artigianato, lavorazione del ferro, manutenzione del



*La mia esagerata famiglia Rom (2018),
di Valeriu Nicolae*

verde pubblico e privato, installazione fonti energetiche alternative, raccolta e vendita abbigliamento usato, raccolta di rifiuti pesanti o gestione dei rifiuti differenziati, pulizia strade e immobili, sartoria, ristorazione e catering.

Il successo degli inserimenti lavorativi è strettamente collegato con una buona cooperazione con i centri per l'impiego e con lo scambio in tempo reale sulle opportunità di collocamento nelle imprese, ma non può prescindere dalla previa valorizzazione delle competenze, delle possibilità e delle aspirazioni di ciascun individuo coinvolto nei percorsi di inserimento lavorativo, dalla rimozione di ogni discriminazione sul posto di lavoro e da una formazione professionale idonea, aderente alle richieste del progetto occupazionale o imprenditoriale e adeguata, fondata sulla reciproca fiducia e partecipazione tra operatori e utenti del servizio e, nel caso di imprese e cooperative, sulla configurazione mista della loro composizione, che preveda la compresenza di Rom e non Rom.

Nelle persone da noi seguite nei due progetti di affiancamento dei nuclei Rom e Sinti il meccanismo di self-stigma è maggiormente evidente nelle azioni di accompagnamento al lavoro. La maggioranza delle persone adulte in età attiva ha alle spalle percorsi scolastici incompleti o scarsamente efficaci; questo, unitamente all'auto percezione della mancanza di attitudini e competenze, le rende particolarmente fragili al momento dell'immissione nel mondo del lavoro. In entrambi i progetti le équipes mettono a disposizione figure specializzate all'orientamento e inserimento lavorativo e all'accompagnamento psicologico con l'obiettivo di costruire percorsi ad hoc di rafforzamento della percezione di sé e superamento dell'introiezione dello stigma.

Casa delle arti visive

Area disabilità

Lavoro, dunque SONO?

La costruzione della propria identità adulta, di cui fa parte anche quella lavorativa, rappresenta per le persone con disabilità un processo che spesso può risultare articolato e difficile; le persone possono ritrovarsi prigionieri di un presente senza futuro, fatto solo di una diagnosi e di risposte finite e atemporali.

Porre al centro la persona e la sua identità, significa pensare, invece, in termini realmente personalizzati, e poter accompagnare le persone nel loro percorso di crescita verso una partecipazione attiva e verso il saper esprimere decisioni consapevoli nella costruzione del proprio futuro.

Ma perché il lavoro rappresenta un tassello importante per la costruzione del proprio progetto di vita?

Proviamo a rispondere a questa domanda con le parole di alcune persone con disabilità, che incontriamo nel nostro lavoro quotidiano, e che stanno sperimentandosi in tirocini lavorativi nella città in cui abitano.

A cosa serve il percorso di tirocinio che stai sperimentando?

A imparare a stare in mezzo alla gente, a mescolarmi alla gente;

Ad essere maggiormente aperto;

A imparare ad essere gentile;

A imparare ad essere matura e responsabile;

A imparare a usare i soldi e l'orologio;

A imparare a restare concentrati;

A scoprire che lavorare è faticoso;

A capirmi di più e a rispettare i miei tempi;

*A imparare a gestire i miei pensieri negativi;
A imparare ad essere autonoma e a scegliere per me;
A far parte di una comunità;
A essere accettati per quello che si è;
A imparare che nella vita si può anche sbagliare, ma l'importante è concentrarsi per capire cosa è giusto e cosa no;*

Ad essere più adulto!



Dixit, Gioco con immagini figurative

La nostra esperienza, seppur osservatorio parziale, ci racconta di persone, che nello sperimentarsi in contesti lavorativi, stanno imparando a percepirsi come cittadini del mondo, a viverci come persone che si mettono alla prova e che possono imparare, a misurarsi con i propri limiti e difficoltà, a fare i conti con la fatica dell'esperienza, a saper essere, a saper scegliere, a saper rischiare e a saper dire NO.

Tutto questo ha tanto a che fare con la dimensione dell'identità della persona; l'esperienza lavorativa, e di partecipazione attiva, non si limita solo a rendere le persone capaci di svolgere compiti in autonomia e acquisire capacità e competenze, ma **sembra costruire condizioni che permettono alle persone di esercitare il potere** che da autonomie, capacità e competenze deriva, nella direzione di una vera possibilità di inclusione.

Ma quando la persona può considerarsi inclusa in un contesto lavorativo? Quando può

realmente essere performante nel rispetto delle proprie limitazioni e dei propri punti di forza; quando il contesto produttivo rispetta e valorizza il potenziale della persona e quindi si attende una prestazione, realmente utile all'azienda; un simile contesto fornisce la possibilità di **sentirsi collega tra i colleghi**.

Da ciò ne consegue che lavorare per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità è un lavoro con la persona, ma soprattutto con il contesto che deve essere **allenato a costruire relazioni capacitanti**: la probabilità di trovarsi in una traiettoria di sviluppo positivo dipende, infatti, non solo dalle abilità e competenze della persona, ma anche da ciò che il contesto è in grado di offrire.

L'inclusione non si realizza di per sé, ma richiede un lungo processo nel quale persona, contesti di vita, servizi e politiche co-costruiscono percorsi capacitanti.

7

Attività di comunicazione
e raccolta fondi

COMUNICAZIONE

Gruppo comunicazione

Anche nel 2024 è proseguito in maniera costante il lavoro del Gruppo Comunicazione, attivo da settembre 2022. Gli incontri sono stati regolari, principalmente con presenza in sede a Sesto San Giovanni e con cadenza ogni mese e mezzo, per un totale di 10 appuntamenti. Abbiamo continuato il lavoro sulla creazione e gestione del piano editoriale, preparando contenuti per l'aggiornamento del sito istituzionale e della pagina istituzionale Facebook (news e storie).

Nel 2025 si festeggeranno i 45 anni di Cooperativa Lotta: per questo motivo, già dall'autunno 2023, il gruppo comunicazione ha iniziato a lavorare per preparare un importante evento che racconti la storia dell'organizzazione dando voce e spazio alle sfaccettature e complessità che la caratterizzano.

Sito istituzionale

Il sito istituzionale di Cooperativa Lotta è stato costantemente aggiornato durante tutto il 2024, in particolare con news e storie che raccontano il lavoro quotidiano con i beneficiari dei nostri servizi e progetti, e rispetto alle posizioni aperte nella sezione "Lavora con noi".

E' proseguito costante il lavoro di aggiornamento delle sezioni dedicate alle diverse aree tematiche di cooperativa, rispetto alla chiusura o apertura di nuovi progetti.

Qualche numero sugli accessi al sito www.cooplotta.org

I numeri accesso al sito sono tendenzialmente confermati anche per l'anno 2024, con un aumento degli utenti singoli e delle visualizzazioni di pagina.

2023	2024	2023	2024
Utenti		Sessioni	
18.953	20.163	26.936	26.486
Visualizzazioni di pagina		Sessioni con coinvolgimento	
58.957	61.590	15.336	15.319
Durata media		Tasso di coinvolgimento	
1 ' e 22 "	1 ' e 15 "	57,78%	57,84%

Social network

Come per gli anni precedenti, anche nel 2024 sono state costantemente aggiornate la pagina Facebook e LinkedIn di Coop Lotta: sono state pubblicate news, eventi, racconti dai territori, e celebrate giornate internazionali per noi significative, grazie come sempre al lavoro corale del Gruppo Comunicazione.

Raccolta fondi

5X1000

Nel 2024 è stata promossa l'annuale campagna del 5x1000, tramite sezione dedicata sul sito "Sostieni", pagine Facebook e LinkedIn, oltre che l'invio di una comunicazione via mail a tutti i soci e le socie e dipendenti.

Campagna di Natale

Anche per il Natale 2024 è stata organizzata una campagna di raccolta fondi principalmente focalizzata sul territorio di Varese, con un coinvolgimento del territorio di Sesto San Giovanni/Milano e – parzialmente – di Sondrio.

La campagna è stata realizzata a sostegno della fase 2 del progetto Safety Car-e, ovvero Esordi, attivo sui territori di Varese, Gallarate e di Arcisate. Esordi ha l'obiettivo di

prevenire e contrastare la povertà economica e sociale di persone e famiglie, mettendo in campo misure di presa in carico mirate e personalizzate, attraverso percorsi educativi o pedagogici, con aiuto nella formazione o nella ricerca del lavoro. Sono stati proposti, come negli anni precedenti, panettoni e pandoro a marchio Borsari Maestri Pasticceri, prodotti già conosciuti e apprezzati dai nostri donatori. La distribuzione a privati e aziende è stata di oltre 500 pezzi.

Volontariato aziendale

Grazie alla nostra presenza al Centro Sammartini di Milano, già da metà 2023 sono iniziati i contatti con l'associazione Europe Consulting Onlus di Roma, che gestisce i rapporti con Grandi Stazioni Retail nelle stazioni ferroviarie di Roma e Milano in relazione a iniziative di raccolta fondi dei pop up store delle due stazioni e alla donazione di prodotti per le persone senza fissa dimora che gravitano intorno alle due aree.

Europe Consulting Onlus cercava una realtà su Milano dove realizzare delle giornate di volontariato aziendale per i dipendenti di Grandi Stazioni Retail che avessero voluto aderire.



Abbiamo proposto loro diverse attività (imbiancatura, pranzi conviviali, giardinaggio) in diverse strutture (CSE e CDD; Casa Alloggio, appartamenti dedicati all'housing sociale, Addiction Center): alcuni loro dipendenti hanno scelto di svolgere una mattinata di giardinaggio presso il CSE di Cologno Monzese (MI). La data di volontariato aziendale è stata organizzata per gennaio 2024. Dopo l'accoglienza e il

racconto di quello che fa cooperativa e delle attività del CSE in particolare, le due volontarie si sono dedicate alla sistemazione del giardino e dell'orto della struttura, preparandolo per la nuova stagione, con il supporto dei nostri e delle nostre beneficiarie. Al termine della mattinata di lavoro, è stato offerto loro uno spuntino realizzato dalle persone che frequentano il CSE al laboratorio di cucina.

Raccolta fondi per area maltrattamento

Poco prima dell'estate 2024 è emersa una richiesta dall'équipe dell'area maltrattamento per attivare delle azioni di raccolta fondi a sostegno delle attività che difficilmente possono essere coperte dai finanziamenti classici: la necessità era quella di coprire dei costi per portare le donne vittime di violenza ospiti delle nostre Case Rifugio verso un'autonomia.

La possibilità di fare la patente, un corso di formazione per cercare un nuovo lavoro, una vacanza al mare con bambini e bambine: cose non di prima necessità ma ugualmente importanti per fare in modo che queste donne possano riprendere in mano la loro vita e ripartire.

Sono state proposte diverse attività, in particolare la partecipazione al Charity Program della Milano City Marathon: ciò prevedeva la possibilità di avere 8 staffette da 4 runner ciascuna per partecipare a questo evento sportivo. Ogni staffetta si sarebbe poi impegnata a raccogliere fondi tramite i loro contatti a favore delle nostre donne e dei loro figli e figlie.

A questo proposito, è stato aperto un crowdfunding specifico su Rete del Dono e allo stesso tempo è iniziata la ricerca delle staffette per la maratona, fissata per domenica 6 aprile 2025.



8

Possesso di certificazioni
di organizzazione, di gestione,
di qualità

Cooperativa è certificata ISO 9001:2015 per:

- Erogazione del servizio di comunità terapeutica per il trattamento specialistico per alcol e polidipendenti.
- Progettazione e gestione di progetti di residenzialità leggera.

Ha inoltre tra i suoi prossimi obiettivi l'allargamenti della certificazione di qualità ISO 9001:2015 anche alla pulizia ambienti e all' erogazione del servizio di Centro Diurno Disabili che avverrà con la ricertificazione 2025. Contestualmente sta procedendo per l'ottenimento della certificazione secondo la prassi UNI PdR 125:2022 che definisce le linee guida per l'implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere.

A tal proposito nel dicembre 2024 Cooperativa ha conseguito la concessione di un contributo per l'acquisto di servizi consulenziali e di accompagnamento alla certificazione e per l'acquisto del servizio di certificazione, tramite l'avviso regionale "VERSO LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE".

9

Situazione economico
finanziaria

Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati

Ricavi e provenienti

	2024	2023	2022
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	8.015.399,00	5.230.638,01	6.065.394,00**
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	260.360,00	...	417.720,00
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	70.551,00	...	440.534,00
Ricavi da altri	97.828,00	292.175,24	283.370,00
Contributi pubblici	1.313.418,00	1.600.550,14	1.834.356,00***
Contributi privati	46.578,00	30.922,55	34.589,00

Patrimonio

	2024	2023	2022
Capitale sociale	551.910,00	569.910,00	566.687,00
Totale riserve	1.398.659,00	1.402.646,00	1.400.479,00
Utile/perdita dell'esercizio	6.332,00	12.781,00	10.781,00
Totale Patrimonio netto	1.965.901	1.985.337,00	1.977.947,00

Conto economico

	2024	2023	2022
Risultato Netto di Esercizio	6.332,00	12.781,00	10.781,00
Eventuali ristorni a Conto Economico	0,00	0,00	0,00
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	123.512,00	135.278,00	88.989,00

Composizione Capitale Sociale AL 31/12/2023

Capitale sociale	2024	2023	2022
capitale versato da soci operatori lavoratori	358.500,00	375.500,00	366.250,00
capitale versato da soci sovventori /finanziatori	158.410,10	158.410,10	151.186,85
capitale versato da soci persone giuridiche	500,00 €	500,00 €	500,00
capitale versato da soci operatori fruttorii	0,00 €	0,00 €	0,00
capitale versato da soci operatori volontari	34.500,00	35.500,00	43.450,00

Valore della produzione

	2024	2023	2022
Valore della produzione (voce A5 del Conto Economico bilancio CEE)	9.804.135,00	9.884.998,00	9.075.963,00

Costo del lavoro

	2024	2023	2022
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	6.407.722,00	5.724.853,00	5.527.964,00
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	390.613,00	311.384,00	325.914,00
Peso su totale valore di produzione	69,3%	61%	64,5%

10

Altre informazioni
non finanziarie

Cooperativa Lotta contro l'Emarginazione ha adottato il modello della L. 231/2001:

al suo interno ha un ODV e una referente 231 che garantiscono aggiornamenti puntuali e momenti di formazioni dedicati alle differenti figure di cooperativa.

Nel corso del 2024 il Modello di organizzazione, gestione e controllo 231 e il Codice etico sono stati aggiornati in relazione all'entrata in vigore di nuove norme, di tali aggiornamenti è stata data evidenza nei verbali delle sedute di vigilanza.

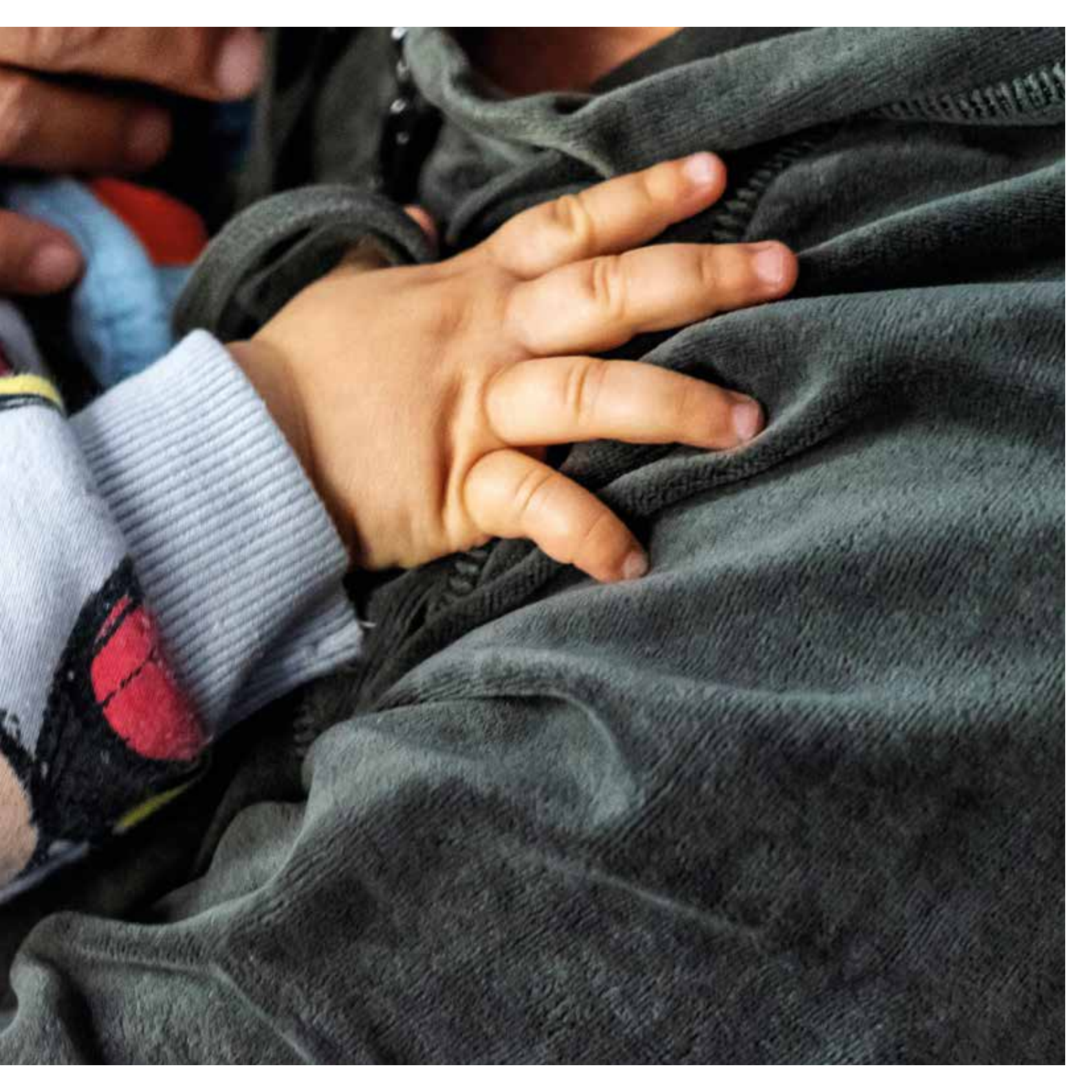
L'OdV nel corso del 2024 ha verificato l'adempimento di quanto previsto dal d.lgs. 24/2023 relativo all'adozione delle misure che consentono di effettuare segnalazioni tutelate (whistleblowing). Nel corso dell'anno non sono pervenute all'OdV segnalazioni tutelate.

Nel corso dell'anno sono stati segnalati all'OdV alcuni eventi che presentavano elementi di criticità, per tale motivo è in atto l'attività di miglioramento del sistema di rilevazione delle criticità.

La tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, come da d.lgs. 81/2008, viene monitorata anche ai fini della 231 e a tal proposito la check-list prevista dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008 risulta completa in tutte le sue parti e si evincono indicazioni operative di miglioramento.

Al fine dell'aggiornamento e formazione 231, nel corso del 2024, con il supporto dell'avv. Maria Giovanna Salaris, titolare dello studio legale Salaris, l'OdV ha realizzato cinque incontri webinar di due ore ciascuno. Alla formazione hanno preso parte le figure che in cooperativa ricoprono ruoli di responsabilità.







cooplotta

Sede legale: via Felice Lacerra, 124

20099 Sesto San Giovanni (MI)

t. 02.2400836 - f 02.26226707

cooplotta@legalmail.it - info@cooplotta.org - www.cooplotta.org

c.f. 94502230157 - p.iva 00989320965