

L'impresa sociale di inserimento lavorativo in Europa (*)

La Commissione Europea ha più volte dedicato attenzione all'economia sociale adottando, già a partire dagli anni Novanta, alcune misure dirette e indirette finalizzate a sostenere la conoscenza, crescita e sviluppo delle capacità progettuali di quelle istituzioni che agiscono nell'ambito delle politiche attive del lavoro, sociali e di sviluppo locale. Più recentemente, anche il Parlamento europeo con una Risoluzione proposta dalla Commissione parlamentare per l'Occupazione e gli Affari Sociali ha invitato gli Stati membri a sostenere il contributo dell'economia sociale per il perseguimento degli obiettivi della Strategia di Lisbona, tra cui quelli specifici legati all'inserimento sociale ed occupazionale dei soggetti a rischio di esclusione. Tali organizzazioni, che assumono nei singoli ordinamenti nazionali diverse tipologie giuridiche, ma nell'Unione europea sono comunemente denominate imprese sociali di inserimento lavorativo (WISEs), presentano alcuni aspetti che le rendono in particolare strumento privilegiato di *policy* nell'ambito della Linea guida 19 della SEO per il biennio 2008-2010. Un aspetto rilevante riguarda la peculiarità dei beni prodotti e dell'organizzazione del lavoro, di natura relazionale, che costituiscono sia una parte del prodotto che queste organizzazioni immettono nel mercato, sia uno strumento che rende più attrattivo e più accessibile l'ambiente di lavoro ai soggetti più fragili che hanno bisogni di accompagnamento. L'altro aspetto riguarda la produzione e l'accessibilità di un maggior numero di servizi di accompagnamento a sostegno dell'occupazione (da quelli formativi a quelli sociali).

Le WISE, definite dai principali network europei di ricerca sull'economia sociale come soggetti economici il cui obiettivo principale riguarda l'inserimento sociale ed occupazionale delle fasce deboli del mercato del lavoro, sono presenti nei Paesi europei con una pluralità di modelli e in diversi settori economici, soprattutto nei settori dell'artigianato, rifiuti e riciclo, mantenimento verde pubblico e recupero edilizio.

La discriminante rispetto alle imprese tradizionali che erogano servizi per l'occupazione non riguarda tanto la presenza o meno del fine di lucro, quanto la comune finalità sociale (l'inserimento occupazionale e sociale). L'eterogeneità dei modelli presenti con diverso peso ormai in quasi tutti i Paesi comunitari, riguarda non solo la figura giuridica, ma anche le modalità specifiche mediante cui avviene l'inserimento lavorativo, lo status giuridico-occupazionale dei beneficiari- lavoratori in inserimento, le caratteristiche della formazione erogata e dei target group (beneficiari diretti) delle attività d'impresa.

L'inclusione lavorativa può essere o strumento o fine dell'inclusione sociale, mentre l'inserimento occupazionale dei soggetti vulnerabili può avvenire attraverso la combinazione o meno di tre modalità: creazione di un'attività produttiva, l'accompagnamento personalizzato e la formazione qualificata

I modelli giuridici riconosciuti nei singoli Paesi dell'Unione sono raggruppabili in 4 tipologie diverse in base alla modalità di inserimento lavorativo.

Una prima modalità individuata è quella dell'occupazione transitoria. Obiettivo di tale tipologia di impresa è offrire ai soggetti che hanno più difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro un'esperienza transitoria di lavoro o di formazione *on the job*, per acquisire competenze spendibili sul mercato del lavoro aperto in una fase successiva. I beneficiari di questa tipologia di impresa, presente in particolare in Francia e Germania, sono soprattutto giovani con deficit formativi o lavoratori con contratti di lavoro temporanei.

Una seconda tipologia di imprese sociali propone, ai lavoratori esclusi o a rischio di esclusione lavorativa, servizi di sostegno alla creazione di un'attività lavorativa imprenditoriale, aiutandoli gradualmente a passare da un mercato protetto ad un mercato aperto, inizialmente anche con l'ausilio di finanziamenti pubblici.

Una terza tipologia di imprese prevede modalità di inserimento professionale in un ambiente di lavoro protetto, attraverso sussidi economici pubblici permanenti. Questa modalità di inserimento, utilizzata da imprese sociali del Portogallo, Svezia e Irlanda, ha come beneficiari quei soggetti che presentano difficoltà permanenti ad entrare nel mercato del lavoro aperto, quali i diversamente abili gravi a livello fisico e mentale. Per questi soggetti l'inserimento occupazione è strumento finalizzato all'inserimento sociale.

Infine una quarta modalità di inserimento lavorativo ha come finalità il reinserimento sociale. Al centro della proposta sono le attività di socializzazione, che avvengono in contesti fortemente protetti, attraverso esperienze occupazionali destrutturate e non professionalizzanti, che non permettono ai beneficiari di acquisire lo status di lavoratore.

La distribuzione per Paese delle tipologie di imprese sopra individuate è riassunta dalla tab.1, che permette di osservare la ricchezza tipologica delle imprese sociali che si situano a cavallo tra le politiche attive del lavoro quelle per l'inclusione sociale. Solo la Svezia riconosce giuridicamente modelli di impresa sociale che agiscono esclusivamente in contesti di mercato protetto, al contrario dell'Italia che con la cooperazione sociale di tipo B persegue obiettivi di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati mediante esperienze di autoimprenditorialità.

Tab.1 Modalità di inserimento lavorativo nei modelli di impresa sociale nei Paesi europei

| | Inserim.lav. di transizione/formazione on the job | Inser. Lav.stabile in mercato aperto | Ins.lav. in mercato protetto | Recupero sociale mediante att. Lavorativa | Totale tipologie di Wises |
|-------------|---|--------------------------------------|------------------------------|---|---------------------------|
| Belgio | X | X | x | X | 9 |
| Finlandia | X | X | | | 2 |
| Francia | X | X | | X | 7 |
| Germania | X | X | | | 4 |
| Irlanda | X | X | x | | 3 |
| Italia | X | X | | | 1 |
| Portogallo | X | | x | | 2 |
| Spagna | X | X | x | X | 4 |
| Svezia | | | x | X | 2 |
| Regno Unito | | X | x | | 5 |
| Totale | | | | | 39 |

Fonte:Emes, 2004

Il contributo delle imprese sociali alle politiche occupazionali è misurabile anche attraverso l'analisi dello status giuridico-lavorativo dei lavoratori in inserimento. Le WISE europee sotto questo profilo si suddividono in tre macro -tipologie: quelle che prevedono un contratto di lavoro renumerato, quelle che offrono al beneficiario-lavoratore in formazione *benefit* non di natura economica (la formazione) e quelle che offrono primariamente beni relazionali (socializzazione) e quindi consentono al lavoratore di ri acquisire o acquisire uno status sociale positivo e riconosciuto dalla comunità di riferimento (appartenenza sociale).

Le imprese sociali che appartengono al primo gruppo vengono inserite a pieno titolo nell'ambito delle politiche attive per l'occupazione. Queste organizzazioni produttive applicano contratti di lavoro che fanno riferimento all'ordinamento giuslavorista del Paese di riferimento, utilizzando tipologie di contratto tipiche e atipiche, con salari più o meno in linea con quelli dei lavoratori degli stessi comparti delle imprese tradizionali.

Le imprese sociali di transizione (II gruppo), si inseriscono più a cavallo tra le politiche attive per l'occupazione e le politiche proprie del sistema della formazione professionale. Esse non applicano al lavoratore in formazione dei contratti che prevedono salari monetari, ma offrono per un periodo limitato di tempo (in genere 12 o 24 mesi) esperienze di formazione e lavoro (formazione *on the job*), ponendosi come anello di congiunzione tra i servizi formativi, occupazionali e sociali.

L'esperienza occupazionale che caratterizza il terzo gruppo si situa invece più a cavallo tra il sistema delle politiche occupazionali e quello socio-assistenziale, in quanto presenta un ambiente e condizioni socio-lavorative dove sono centrali gli aspetti relazionali e il lavoro, non remunerato, è considerato come mero strumento di socializzazione.

Come si evince dalla tab.2, la maggior parte dei modelli di impresa sociale si posiziona nel primo gruppo, con una copertura di tutti i Paesi europei esaminati, rafforzando così il peso dell'economia

sociale in relazione agli inserimenti lavorativi dei soggetti svantaggiati in contesti di mercato non protetto o semi-protetto. Per alcuni Paesi (Italia, Gran Bretagna e Finlandia) i modelli giuridici di impresa sociale prevedono solo queste tipologie di contratto di lavoro strutturato. Il secondo e terzo gruppo di tipologie di imprese, più residuali, sviluppano percorsi di inserimento lavorativo indirizzati, come si vedrà più avanti, in modo più specifico a quei target dello svantaggio più lontani dal lavoro e con tassi di produttività che si discostano notevolmente dai valori medi.

Tab 2 Status lavorativo nei modelli di WISEs

| | n. tipologie di impresa | Paesi |
|--|-------------------------|-----------------------------------|
| Contratto a t.d. | 20 | F, Fin, D,I, IRL, P, E, SV, UK |
| Contratto a t.i. | 23 | B, F, Fn, D, I, IRL, P, E, SV, UK |
| In formazione (no renumerazione, si benefit) | 7 | B, F, IRL, P, E, P |
| Lavoratore protetto (supporto sociale) | 7 | B, F, D, Irl, E, SV |

Fonte:EMES, 2004

La formazione occupa un posto rilevante nei percorsi di inserimento lavorativo e inclusione sociale offerti da tutti i modelli di impresa sociale presenti in Europa. Le modalità di erogazione della formazione, strettamente correlate agli obiettivi specifici delle imprese sociali, sono di due tipi: formazione professionale “*on the job*” e “strutturata”, anche se nello sviluppo delle esperienze la maggior parte delle tipologie di impresa sociale (Tab.3) utilizza entrambe le modalità, combinando esperienza professionale, formazione teorica ed esperienza di socializzazione. Esiste altresì un altro tipo di correlazione tra formazione erogata e lavoro offerto. Le imprese sociali di transizione utilizzano preferibilmente moduli formativi strutturati, spesso in combinazione con esperienze *on the job*. All’opposto, per le organizzazioni che offrono un lavoro stabile, sia esso autofinanziato che sostenuto da fondi pubblici, l’esperienza lavorativa diviene il luogo privilegiato di acquisizione di competenze individuali e sociali, sia di tipo professionale che relazionale.

Tab. 3 Quale formazione

| | n. tipologie di impresa | Paesi |
|-------------|-------------------------|---------------------------------|
| On the job | 14 | D, B, F, P, Uk |
| Strutturata | 5 | B, F, UK, SV |
| Formula mix | 20 | D, E, F, Fin, I, Irl, P, UK, SV |

Fonte:EMES, 2004

Un altro punto di osservazione dei modelli europei di impresa sociale di inserimento riguarda le caratteristiche dei beneficiari delle attività di inserimento (*target group*). Nell’ottica delle politiche attive del lavoro, la tipologia di svantaggio viene posta in relazione agli ostacoli che si presentano nell’entrare o nel rimanere nel mercato del lavoro, diversamente dai sistemi di *welfare* assistenziali classici, che definiscono in modo preciso e con accezioni necessariamente più statiche le categorie di soggetti svantaggiati. L’inquadramento dei problemi dello svantaggio in relazione all’inserimento lavorativo richiede anche un’accezione più interdisciplinare del concetto di produttività, uscendo anche dai canoni classici della disciplina economica. L’incapacità o meno a svolgere una determinata attività può dipendere da fattori fisici ma anche da fattori sociali e culturali, per cui può risultare insufficiente e poco significativo, ai fini della programmazione dei percorsi personalizzati di inserimento, l’ utilizzo delle due macro categorie dei diversamente abili a livello fisico o psichico e di coloro che presentano svantaggi di natura socio-culturale. Appare invece più proficuo individuare i singoli ostacoli che hanno portato all’inattività o inoccupazione: esclusione sociale, deficit di competenze, bassa qualifica, minoranze etniche. A questa esigenza sembra rispondere la maggior parte delle figure giuridiche di impresa, che non contiene un quadro definitorio preciso

delle categorie di svantaggiati verso cui indirizzarsi, ma rimanda ai dirigenti delle organizzazioni la facoltà di scelta dei *target group* verso cui indirizzare la propria attività, consentendo così un'adattabilità maggiore ai mutamenti dei contesti socio-occupazionali. Fanno eccezione solo le cooperative sociali di tipo B italiane e le imprese di inserimento di Francia e Belgio (tab. 12) che a livello giuridico però incarnano un'apparente contraddizione : utilizzano categorie di stampo socio-assistenziale su formule organizzative di intervento innovativo di inclusione attiva.

Tutte le tipologie di impresa prevedono percorsi specifici per una o l'altra delle macrotipologie, in quanto richiedono ambienti lavorativi specifici in grado di affrontare gli ostacoli di natura sociale (deficit di socializzazione e di capacità relazionale), professionale (basse qualifiche, deficit formativi) e di tipo fisico, ricostruendo un tasso di produttività dell'organizzazione a partire da essi.

Tab.4 Tipologia dei *target group* per tipologia di impresa sociale

| Persone con disabilità fisica o mentale | Persone con problemi sociali | Disoccupati di lunga durata | Giovani con bassa qualificazione | Minoranze etniche/culturali | Donne vulnerabili |
|--|---|---|---|---|-----------------------------|
| D 3 B 3 E3 FIN1 I1 IRL 3 P 1 UK 1 SV 2 | B4 E 1 F 3 SV 1 Fin 1 I 1 IRL 2 P 1 UK3 | D 4 B 5 E 1 F 5 FIN 2 IRL 2 P 1 UK 4 | D 4 B 1 E 1 F3 FIN 1 IRL 2 UK 2 | E 1 F 1 FIN 1 IRL 2 UK 2 | D 1 F 2 IRL 2 Uk 2 |

Fonte:EMES, 2004

* il numero vicino alla sigla del Paese indica le tipologie giuridiche di impresa sociale di inserimento lavorativo.

Il ruolo che le imprese sociali (siano esse cooperative o imprese) di inserimento lavorativo possono giocare all'indomani della crisi economica, in un contesto europeo di ridefinizione degli obiettivi di Lisbona, può essere rilevante nella misura in cui esse sono in grado di intercettare l'offerta dei nuovi target di svantaggio, soggetti normodotati ma con disagi legati al mercato occupazionale.

Alcuni studi di caso, condotti (2009) su campioni di soggetti normodotati lavoratori nelle cooperative sociali di tipo A e B¹, appaiono confermare tale ipotesi. In particolare risulta interessante il lavoro di cluster² compiuto sui dati di una rilevazione ICSI su un campione di 900 lavoratori normodotati di cooperative A e B del nord Italia. L'elaborazione statistica ha permesso di isolare 3 *cluster* di lavoratori omogenee per età, titolo di studio e anzianità di servizio in cooperativa, caratterizzate da 3 forme diverse di debolezza sul mercato del lavoro.

Al primo gruppo di *cluster* (43,6% del totale degli intervistati), appartengono lavoratori ordinari, con un'età media bassa (38 anni) e con un elevato livello di scolarizzazione (il 23% è laureato, oltre il 90 % del campione selezionato). Tale gruppo non presenta particolari difficoltà nel mercato del lavoro, ma ha vissuto una momentanea disoccupazione o è alla prima esperienza lavorativa. Il loro rapporto con l'organizzazione per cui lavorano è caratterizzato da un livello di fedeltà molto elevato.

¹ S. Depredi, *L'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali italiane*, IV Colloquio scientifico sull'impresa sociale, IRIS Network, Roma, 22-23 maggio 2010

² S. Depredi, 2010

Nel secondo gruppo di *cluster* sono compresi i lavoratori (25,8% degli intervistati) che presentano un'età media leggermente superiore (41 anni) e in possesso di diploma di scuola media e media-superiore. Essi appartengono alla categoria dei disoccupati di lungo periodo, che rimangono in cooperativa per assenza di reali alternative e presentano pertanto un basso livello di fedeltà all'istituzione lavorativa entro cui sono inseriti. Lo svantaggio occupazionale che presentano è legato ad un deficit di competenze professionali, dipendente spesso da un mancato aggiornamento formativo.

Al terzo gruppo, infine, appartiene il 30,6% degli intervistati, in maggioranza donne di età più elevata (43 anni) e in possesso del solo diploma di scuola media dell'obbligo. Tale gruppo associa ad un'anzianità lavorativa maggiore (almeno 15 anni) un livello di fedeltà all'organizzazione superiore alle altre due cluster. Per la maggioranza di tale gruppo, il lavoro in cooperativa ha segnato il rientro nel mercato occupazionale dopo un lungo periodo di inattività.

In conclusione, il trattamento dei dati ha permesso di dimostrare che, adeguatamente supportate dalle politiche pubbliche, le imprese sociali di inserimento lavorativo, sia nella formula cooperativa che in quella da ex D.leg.155/06, possono rappresentare una domanda aggiuntiva di lavoro per tutti quei soggetti che a vario titolo presentano difficoltà ad entrare o rimanere nel mercato del lavoro e non verranno raggiunti, o almeno non inizialmente, dalle imprese di mercato.

() Relazione di Anna Chiara Giorio tenuta a Bucarest il 24.02.2011 nell'ambito del convegno "Economia sociale ed inserimento lavorativo di detenuti ed ex detenuti"*