

UFFICIO INSERIMENTI LAVORATIVI

COSA FACCIAMO

L'ufficio Inserimenti lavorativi, mediante l'elaborazione di specifici percorsi individuali sottoposti a valutazione periodica, si pone l'obiettivo di aiutare persone fragili, svantaggiate, a superare la marginalità e reinserirsi nel mondo del lavoro per poi generare "valore" e di conseguenza anche un minor impatto socio-economico.



2025

In quanto Cooperativa di tipo "B", Aliante promuove l'inclusione sociale di persone a rischio di emarginazione, attraverso la creazione di effettive opportunità lavorative e costruendo un ponte verso la trasformazione virtuosa della società nel suo complesso: un mondo in cui le opportunità, le strade, le relazioni umane e le menti siano aperte per tutte e tutti.

Al 31/12/2025 in Aliante si registrano in organico **168 persone in condizione di svantaggio**, quasi tutti impiegati nei servizi di tipo B.

Secondo l'Art.4 della L.381/1991, sono in condizione di svantaggio:

- Persone con invalidità psichica, fisica o sensoriale;
- Ex degenti di strutture, reparti psichiatrici e REMS;
- Persone in carico ai Centri di Salute Mentale e al Servizio per le Dipendenze;
- Persone detenute o internate negli istituti penitenziari, con permesso di lavoro;
- Persone in stato di indigenza, in condizione di disoccupazione e inoccupazione prolungate;

Metodologia di lavoro dell'Ufficio Inserimenti Lavorativi di Aliante

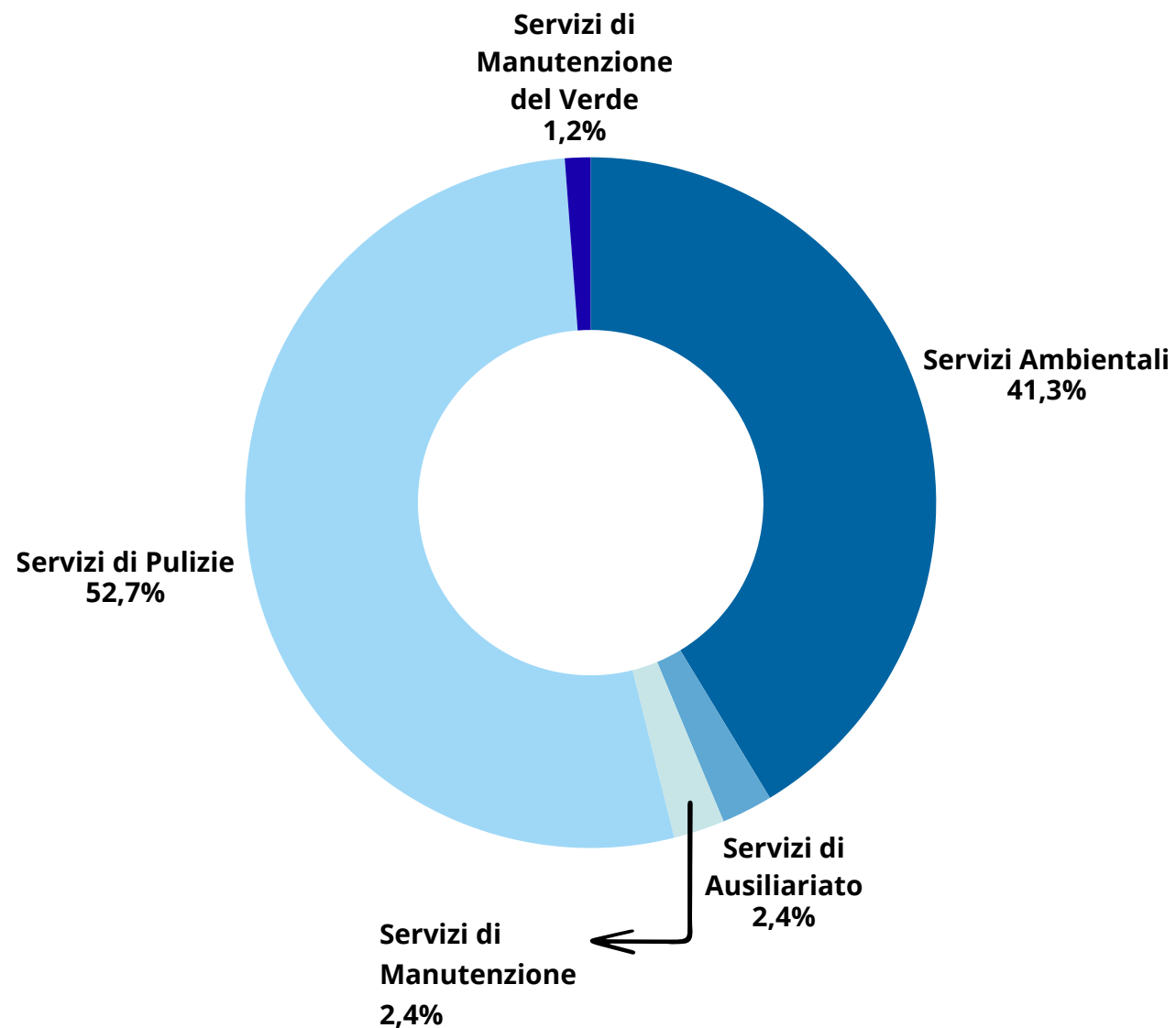
La metodologia adottata dall'Ufficio Inserimenti Lavorativi di Aliante si fonda sulla convinzione che il lavoro non sia un semplice fine occupazionale, ma un potente strumento di trasformazione individuale e sociale. Al centro di questo sistema si trova l'elaborazione di progetti personalizzati, curati internamente per garantire che ogni percorso sia cucito su misura rispetto alle caratteristiche, alle potenzialità e alle fragilità della singola persona. Questo intervento si concretizza in un **monitoraggio costante e in valutazioni periodiche** che permettono di osservare non solo l'efficacia produttiva, ma soprattutto l'evoluzione della persona all'interno dei settori della Cooperativa.

L'approccio di Aliante mira a generare un **contesto abilitante**, dove la stabilità e la continuità lavorativa diventano i presupposti per una crescita più profonda. Attraverso un solido sistema di tutoraggio e accompagnamento, la risorsa viene guidata verso l'acquisizione di una piena consapevolezza personale, imparando a riconoscere i propri punti di forza e i bisogni di supporto. In questo senso, il lavoro agisce come una pratica di costruzione del sé, permettendo al soggetto di ridefinirsi come individuo competente, degno di fiducia e capace di progettualità, ricucendo così eventuali fratture biografiche legate a percorsi di vita complessi o marginalizzanti.

Un elemento cardine di questo metodo è la **valorizzazione della dimensione relazionale**. L'ambiente lavorativo non è inteso solo come spazio di esecuzione di mansioni, ma come un luogo di alleanza e crescita condivisa in cui la squadra di lavoro e il rapporto con i referenti diventano reti di supporto fondamentali.

Questo senso di riconoscimento reciproco trasforma la cooperativa in una comunità professionale dove il rispetto dei ruoli e delle gerarchie si intreccia con una disponibilità umana che spesso sconfina positivamente nella sfera extra-lavorativa, rafforzando il senso di appartenenza.

Per dare una misura del grado di aderenza ai progetti è indicativo soffermarsi sul tasso d'incidenza dei procedimenti disciplinari in questa categoria, con particolare attenzione a comportamenti come assenze ingiustificate o ritardi. Nel corso del 2025, sono stati attivati 39 procedimenti disciplinari, che hanno coinvolto 30 persone, pari al 19,1% del totale. **Oltre l'80% dei dipendenti in inserimento non ha ricevuto alcuna segnalazione disciplinare**, dimostrando un buon livello di aderenza alle regole contrattuali e agli impegni assunti.

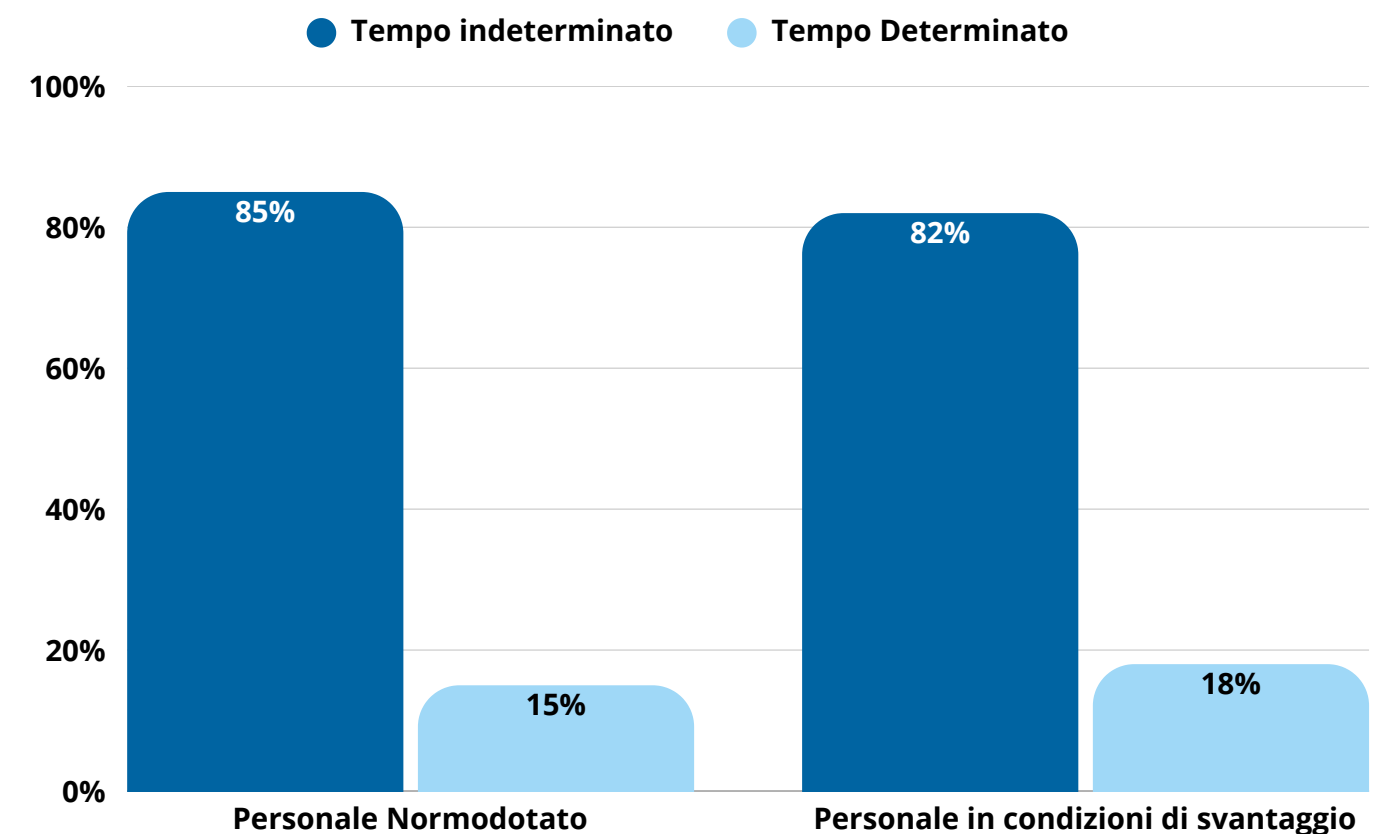


Al 31 dicembre 2025 il personale in condizioni di svantaggio inserito nei servizi di tipo B è distribuito su cinque settori operativi. **Il settore pulizie si conferma il principale contesto di inserimento, con 88 persone pari al 53% del totale, seguito dal settore ambiente con 69 persone (41%).**

L'inquadramento contrattuale del personale in condizione di svantaggio conferma, anche per l'anno 2025, un'ottima percentuale di contratti a tempo indeterminato, pari all'82%, del tutto paragonabile alla percentuale registrata per il personale normodotato, che è pari all'85%.

Questo dato rappresenta un indicatore diretto dell'efficacia dei percorsi di inserimento lavorativo promossi dalla Cooperativa, nonché un chiaro impatto sociale in termini di **stabilizzazione occupazionale, autonomia** e riduzione della dipendenza dai Servizi sociali.

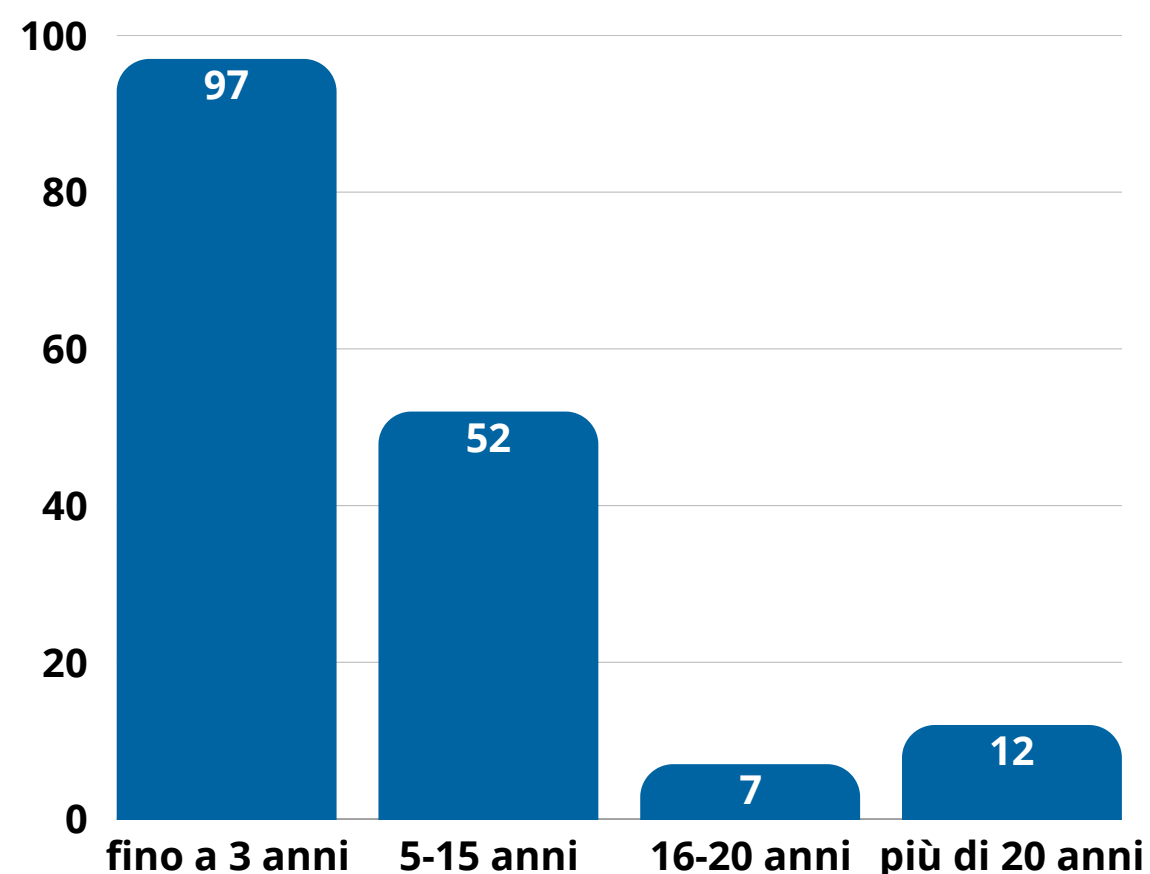
Confronto % rapporto contrattuale SV/ND al 31/12/2025



Un altro indicatore significativo è l'anzianità di servizio: la stabilizzazione è confermata infatti anche dai dati relativi all'anzianità di servizio. **Il 42% del personale in condizione di svantaggio ha un'anzianità superiore a 5 anni**, a testimonianza della solidità dei percorsi di inserimento lavorativo.

Questo dato, in combinazione con l'82% di contratti a tempo indeterminato, evidenzia un impatto sociale strutturale e duraturo: Aliante non si limita a offrire accessi al lavoro, ma costruisce progetti di vita fondati sulla stabilità, sulla crescita e sull'autonomia.

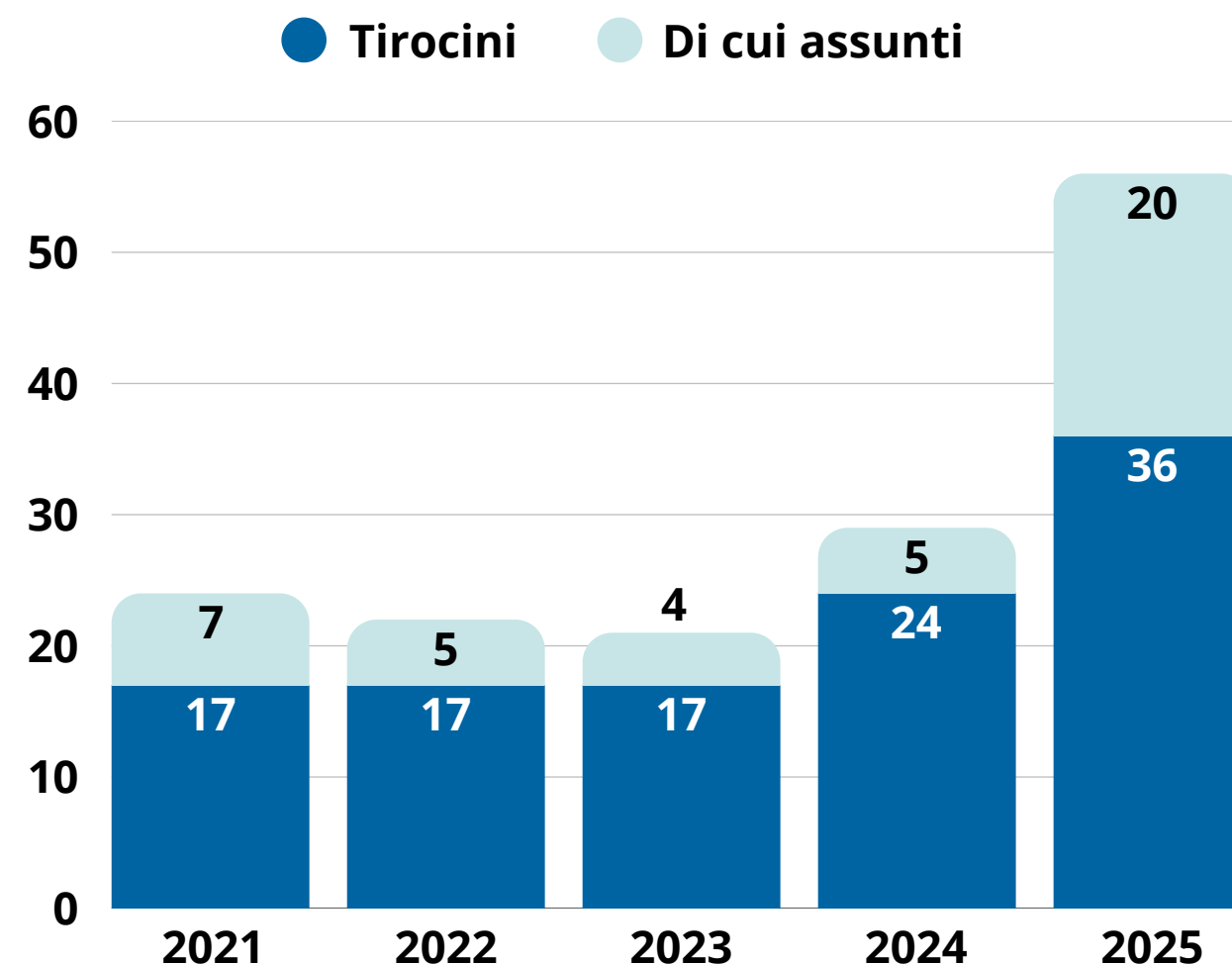
Anzianità di servizio del personale in condizione di svantaggio



Capitolo importante nell'ambito degli inserimenti lavorativi sono i Tirocini finalizzati all'inserimento ed assunzione di persone con svantaggio.

Nell'anno 2025 Aliante ha attivato **36 tirocini formativi** destinati a persone con svantaggio e ben 20 di questi progetti sono sfociati in una assunzione con un tasso di trasformazione del 56 %, confermando il trend in netta crescita rispetto agli anni precedenti.

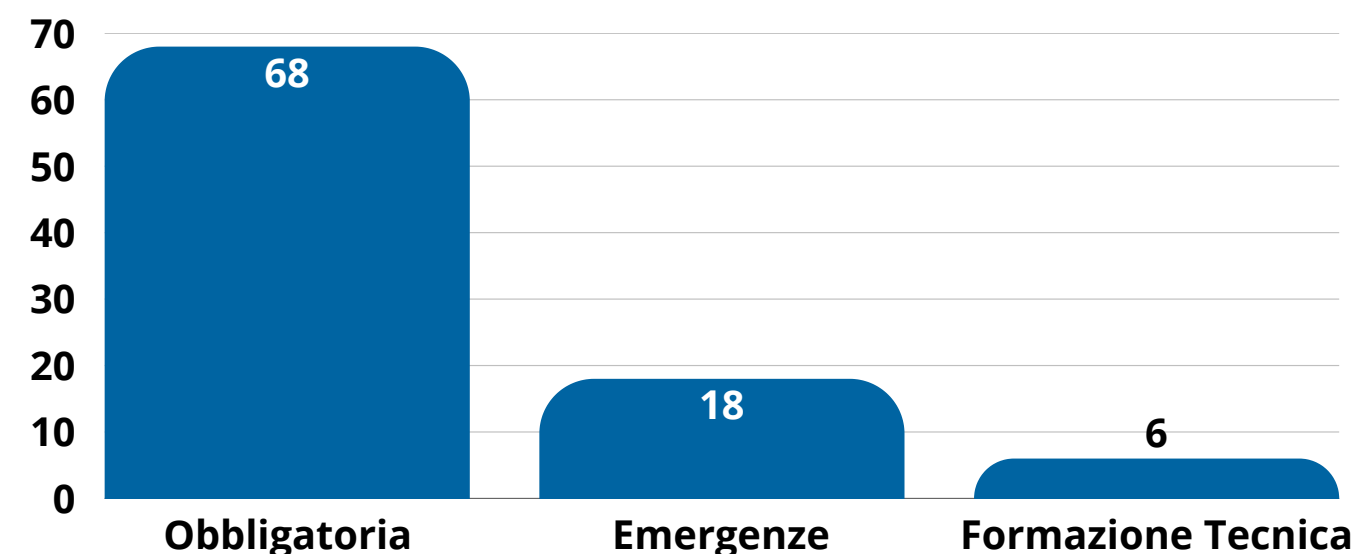
Totale assunzioni al termine del tirocinio (2021-2025)



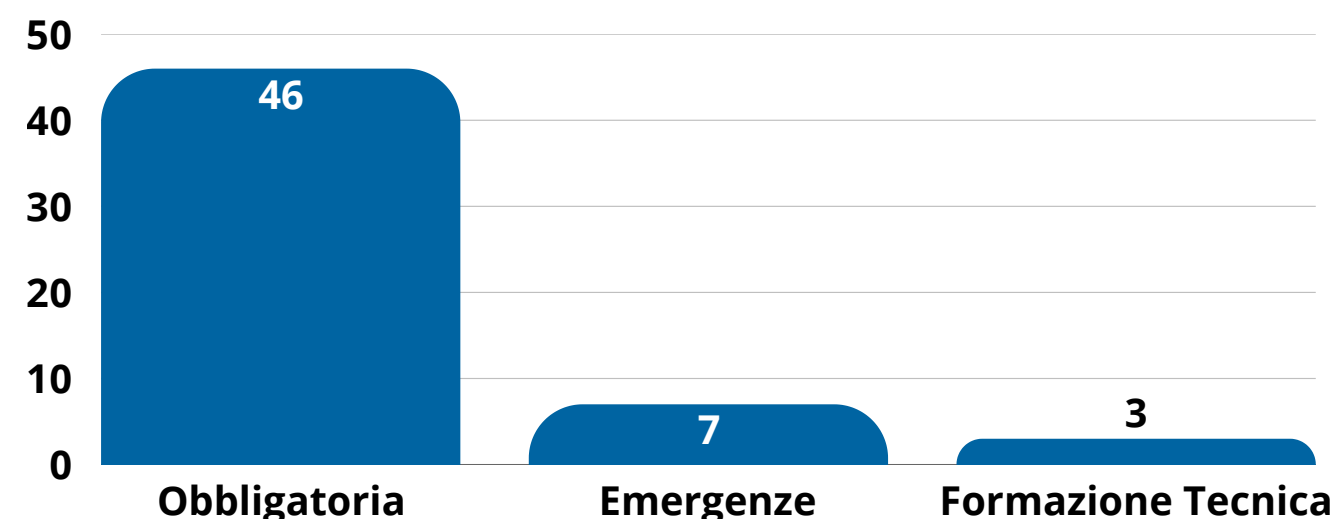
Infine, l'obiettivo dell'autonomia operativa delle persone e della crescita professionale viene perseguito attraverso percorsi formativi specifici che integrano la cultura della sicurezza sul luogo di lavoro con l'acquisizione di competenze tecniche di alto profilo. Nel corso dell'ultimo anno, tale impegno ha visto la partecipazione di **125 persone** in condizione di svantaggio ad almeno un corso di formazione; in totale, sono state erogate al personale in condizione di svantaggio **1234 ore di formazione**, di cui 1054 sulla sicurezza obbligatoria, 39 ore di formazione tecnica e 141 per le emergenze (antincendio e primo soccorso).

Per quanto concerne **l'acquisizione di nuove competenze** si riportano i dati relativi ai corsi di formazione sostenuti dalle risorse in condizione di svantaggio nei settori maggiormente coinvolti nelle politiche di inserimento lavorativo: ambiente/verde e pulizie/ausiliariato. I corsi sono suddivisi in 3 macro aree: formazione obbligatoria (inerente la sicurezza), formazione per le emergenze (antincendio e primo soccorso), formazione tecnica (specifica per le mansioni).

Formazione personale in condizione di svantaggio - Settore Ambiente, Verde e Manutenzioni (2025)



Formazione personale in condizione di svantaggio - Settore Pulizie e Ausiliariato (2025)



Valutazione dell'impatto economico generato dall'inclusione lavorativa nella Provincia di Modena

Il valore economico generato dall'inserimento lavorativo di persone in condizioni di svantaggio è stato stimato attraverso un'analisi costi-benefici, utilizzando dati consuntivi certi riferiti all'esercizio 2025. Il metodo quantifica individualmente, per ogni persona coinvolta, la differenza tra i benefici prodotti a favore della pubblica amministrazione e i costi che quest'ultima sostiene per rendere possibile il percorso.

Questo calcolo, aggregato successivamente per ottenere il valore complessivo, si basa su un principio di estrema prudenza: in ogni caso di incertezza tra ipotesi alternative, è stata infatti adottata la stima meno favorevole alla Pubblica Amministrazione per garantire l'oggettività del risultato.

I benefici considerati nell'analisi includono le imposte sul reddito versate dal personale, l'IVA generata dai loro consumi e i risparmi sulla spesa pubblica derivanti dal conseguimento dell'autonomia economica dei soggetti. Tale transizione permette di abbattere i costi per le strutture sanitarie e socio-assistenziali e di azzerare l'erogazione del reddito minimo; in questo modo, si realizza un'inversione di ruolo virtuosa in cui gli individui, **da soggetti assistiti dal sistema di welfare, si trasformano in contribuenti attivi.**

Sul fronte opposto, i costi imputati alla pubblica amministrazione comprendono le esenzioni fiscali riconosciute all'organizzazione e la defiscalizzazione degli oneri sociali sui salari dei lavoratori e delle lavoratrici in condizione di svantaggio.

I dati, derivanti da fonti interne quali bilanci d'esercizio, documentazione amministrativa del personale e valutazioni dei responsabili di percorso, delineano un quadro estremamente positivo. In seguito alle analisi svolte è infatti possibile stimare che il valore economico netto generato a favore dei budget pubblici ammonta a circa **320.000 euro**, con un valore medio per ogni singolo inserimento pari a circa 1.870 euro.

Gli inserimenti tramite contratto di lavoro subordinato hanno prodotto la quota prevalente del risparmio complessivo, mentre i tirocini hanno contribuito in quota più ridotta seppur significativa. I risultati stimati suggeriscono che il costo dell'intervento pubblico a sostegno dell'inclusione risulta inferiore ai vantaggi economici restituiti alla collettività.