



Unione Europea  
Fondo Sociale Europeo



*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*



# REPORT

## INDAGINE CONOSCITIVA SULLE OPPORTUNITÀ LAVORATIVE DEI SOGGETTI INCORSI IN REATO



*Ministero della Giustizia*

**CS** **CENTRO SERVIZI**  
BUSINESS DEVELOPMENT SPECIALISTS

## Indice

Premessa .....	3
1. Struttura del questionario.....	4
2. Nota metodologica .....	5
3. Risultati dell'indagine .....	7
3.1 Provincia di Matera .....	7
3.1.1 La struttura del campione.....	7
3.1.2 Analisi dell'organizzazione del personale .....	11
3.1.3 Prospettive sulla struttura organizzativa del personale.....	14
3.2 Provincia di Potenza .....	18
3.2.1 La struttura del campione.....	18
3.2.2 Analisi dell'organizzazione del personale .....	21
3.2.3 Prospettive sulla struttura organizzativa del personale.....	24
3.3 Provincia di Lecce .....	27
3.3.1 La struttura del campione.....	27
3.3.2 Analisi dell'organizzazione del personale .....	30
3.2.3 Prospettive sulla struttura organizzativa del personale.....	31
3.4 Provincia di Benevento.....	36
3.4.1 La struttura del campione.....	36
3.4.2 Analisi dell'organizzazione del personale .....	38
3.4.3 Prospettive sulla struttura organizzativa del personale.....	38
4. Conclusioni .....	42
Allegato 1: Questionario Task Force SPI.....	43
Allegato 2 Imprese intervistate disponibili a future collaborazioni con soggetti incorsi in reato .....	47

## Premessa

Il Report illustra i risultati emersi dall'analisi di un campione di imprese della provincia di Potenza, Matera, Lecce e Benevento.

Tale attività rientra nell'ambito del progetto Task force Spi P.O.N. "Azioni di Sistema per le Politiche di inserimento al lavoro", che prevede un'attività di consulenza a sostegno dei Servizi Pubblici per l'Impiego, per favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti incorsi in reato.

La finalità del progetto è la costituzione e la attivazione di un sistema-rete tra gli attori del processo di reinserimento dei soggetti incorsi in reato, compreso il mondo imprenditoriale.

Quest'ultimo, spesso ignaro delle opportunità che derivano dall'applicazione di dispositivi legislativi a favore dell'inserimento lavorativo dei soggetti in stato di detenzione, è chiamato a svolgere un ruolo primario nell'articolato sistema-rete.

Al fine di analizzare le opportunità di inserimento lavorativo che il mondo imprenditoriale offre per i soggetti incorsi in reato, si è proceduto con la redazione e somministrazione di un questionario statistico/informatico dedicato al "mondo" delle cooperative sociali e delle imprese delle province di Matera, Potenza, Lecce e Benevento.

# 1. Struttura del questionario

Il report è il risultato dell'elaborazione dei dati rilevati per mezzo della somministrazione di un questionario informativo e conoscitivo (allegato 1), composto da 3 sezioni distinte.

Il questionario è stato somministrato ad un campione di imprese e di cooperative sociali delle province di Matera, Potenza, Lecce e Benevento.

Le sezioni che lo compongono sono suddivise in differenti layer, funzionali alla acquisizione e alla verifica di coerenza delle informazioni inerenti le caratteristiche delle aziende intervistate e le relative prospettive in merito alla organizzazione aziendale e del personale.

Le tre sezioni che compongono il questionario informativo sono:

*Dati generali aziendali;*

*Analisi della struttura organizzativa aziendale e del personale;*

*Prospettiva della struttura organizzativa aziendale e del personale.*

Obiettivo della prima sezione del questionario è la definizione delle imprese in termini strutturali e dimensionali: viene richiesta l'indicazione dei dati anagrafici della azienda, le informazioni storiche ed i motivi della eventuale conversione.

La seconda sezione del questionario ha come focus la struttura organizzativa dell'azienda e del personale, con esplicito riferimento al numero degli occupati suddivisi per tipologia contrattuale e per categoria di appartenenza (detenuti o ex detenuti), durante l'intero ciclo della vita aziendale.

La terza ed ultima sezione del questionario è composta da 2 layer per rilevare le prospettive lavorative ed occupazionali dell'azienda; in sostanza sono state formulate domande sulla reale possibilità di inserimento dei soggetti incorsi in reato rispetto ai diversi profili professionali richiesti e sul grado di conoscenza delle norme di agevolazione previste. La sezione è completata da quesiti volti ad accertare la conoscenza di programmi e progetti formativi per detenuti realizzati in carcere.

In calce al questionario sono stati inseriti alcuni allegati informativi sulle leggi di agevolazione per l'assunzione dei soggetti incorsi in reato.

I dati rilevati sono stati trattati ai sensi della normativa sulla privacy d.lgs 196/2003.

## 2. Nota metodologica

L'indagine è stata realizzata su un campione statistico di soggetti economici rappresentativo della composizione della popolazione indagata.

Il numero delle interviste nelle quattro province analizzate (Potenza, Matera, Lecce e Benevento) è di 79 unità e comprende Pmi, micro imprese tra ditte individuali, società di capitali, di persone e società cooperative.

Per ogni provincia esaminata sono stati applicati criteri metodologici di campionamento in funzione del contesto socio-imprenditoriale del territorio di riferimento.

La somministrazione è avvenuta sia tramite il contatto diretto in azienda che per contatto telefonico.

Le fonti dalle quali sono stati attinti i dati della popolazione delle quattro province di riferimento sono quelle fornite dal Cerved, banca dati di informazioni professionali per imprese, e Seat Pagine Gialle, elenco per la individuazione dei recapiti telefonici.

Per la individuazione del campione statistico si è privilegiato, in prima istanza, il collegamento con gli Enti Istituzionali e Datoriali, rappresentativi della quasi totalità delle aziende aderenti alle associazioni di categoria e, nel caso riguardante la provincia di Lecce, il contatto con gli Enti e le Associazioni di categoria è stato occasione utile per promuovere il "Protocollo d'Intesa per il coordinamento e l'integrazione tra le Istituzioni a vario titolo coinvolte nel recupero e nell'inserimento socio lavorativo di soggetti incorsi in reato" già sottoscritto da Casa Circondariale, IPM, USSM, UEPE (ex CSSA), Provincia di Lecce, e per favorirne l'adesione.

Agli Enti di cui sopra è stata chiesta collaborazione per diffondere, attraverso gli organi di stampa interni o per contatto diretto, il questionario SPI ai propri associati o, in alternativa, l'indicazione di un numero consistente di aziende informate dell'iniziativa, presso cui somministrare il questionario per mezzo della visita diretta di un operatore incaricato.

Inoltre si è attivato un canale di somministrazione diretta, senza la mediazione delle associazioni di categoria, del questionario SPI a 30 aziende, scelte a caso e comunque rappresentative del contesto lavorativo locale.

Nella Provincia di Benevento, il questionario è stato somministrato alle cooperative sociali mediante interviste telefoniche.

Nel complesso sono state contattate 24 cooperative sociali, solo 11 di esse hanno aderito all'iniziativa.

Delle 24 cooperative sociali interpellate è stata data nota informativa del progetto, o durante la stessa conversazione telefonica, o per e-mail oppure via fax.

Delle 24 cooperative contattate solo 2 cooperative sociali è stato inviato il questionario rispettivamente via fax e via e-mail, tuttavia nonostante i numerosi solleciti, nessuna delle due ha risposto al questionario.

In generale vi è stata una considerevole difficoltà nell'acquisizione delle risposte al questionario da parte degli operatori economici beneventani, per due ragioni in particolare:

1. diffusa ritrosia nel fornire i propri dati, circostanza comune a tutte le cooperative contattate;
2. difficoltà di interlocuzione con i responsabili delle varie cooperative.

Nelle province di Potenza e Matera, la somministrazione del questionario è stata condotta attraverso la spedizione postale del questionario stesso e per contatto diretto presso le aziende medesime.

Nel complesso sono stati inviati 190 questionari, numero corrispondente all'intera popolazione delle cooperative sociali della provincia di Potenza e Matera. La risposta delle cooperative interpellate è stata modesta: 18 questionari restituiti nei tempi previsti, fra questi 11 della provincia di Potenza e 4 della provincia di Matera.

Al fine di allargare la base campionata, si è ritenuta utile, in seconda istanza, la pratica del contatto diretto con visite programmate.

Il totale dei contatti diretti ammonta a 25, di cui 11 nella provincia di Matera e 14 nella provincia di Potenza.

Da registrare le difficoltà operative nel reperire i recapiti telefonici e la ricerca fisica della sede sociale.

## 3. Risultati dell'indagine

Il quadro che emerge dal seguente report, viene proposto come strumento di riflessione per gli addetti ai lavori e per gli interlocutori del sistema cooperativistico ed imprenditoriale, oltre che per le istituzioni coinvolte dal Progetto Task force Spi.

Al fine di evidenziare i tratti comuni dei diversi contesti geografici analizzati, per coinvolgere tutti gli operatori che intervengono a vari livelli nel sistema socio-economico, si è ritenuto utile diversificare l'analisi fornendo un quadro analitico per ogni provincia considerata.

L'indagine svolta rappresenta un'analisi di quelle esperienze formative e di inserimento lavorativo già realizzate negli ultimi anni con lo scopo di fornire elementi di dettaglio e valutazione delle caratteristiche qualitative e quantitative delle azioni positive già realizzate per verificare la possibilità di costruzione di buone prassi relative alla problematica del reinserimento lavorativo dei soggetti incorsi in reato. In tutto ciò non è mancata l'attenzione nei confronti della individuazione degli indicatori e criteri per la costruzione di un sistema di monitoraggio e valutazione delle esperienze realizzate.

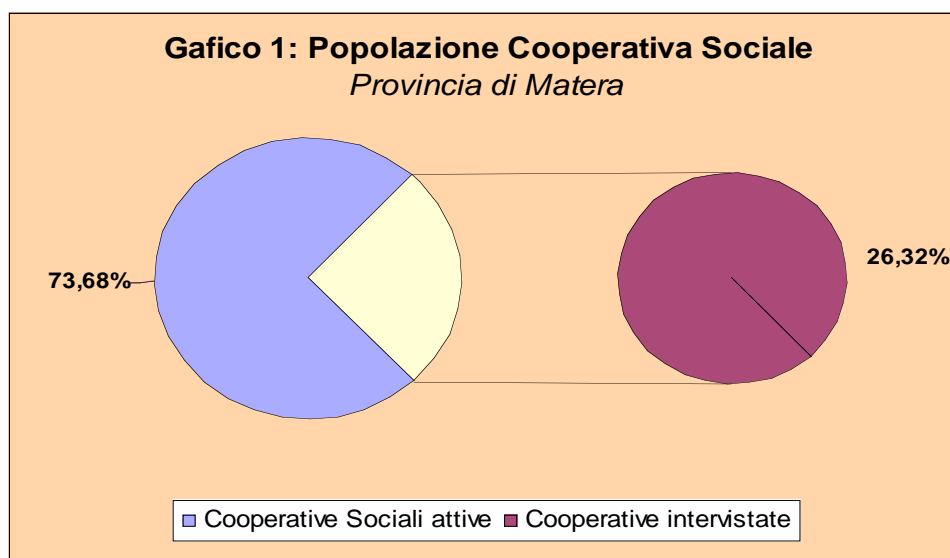
### 3.1 Provincia di Matera

#### 3.1.1 La struttura del campione

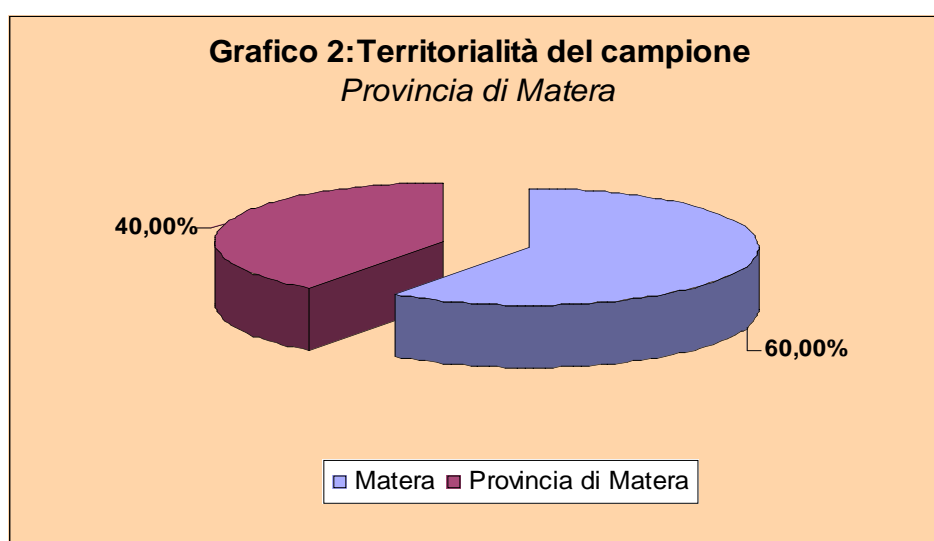
Il numero di cooperative sociali attive al 30 Marzo 2006 nella provincia di Matera risultano essere 57 unità. Netta la prevalenza delle unità operative dislocate nella provincia (68,42% del totale), pari a 39 cooperative sociali rispetto alle 18 dislocate nella città di Matera.

Non è stato possibile ricostruire il dato macro sulle cooperative sociali operative: si è operato in base a stime attendibili, in quanto, la metà delle dette cooperative sociali attive sono operative nei vari settori merceologici.

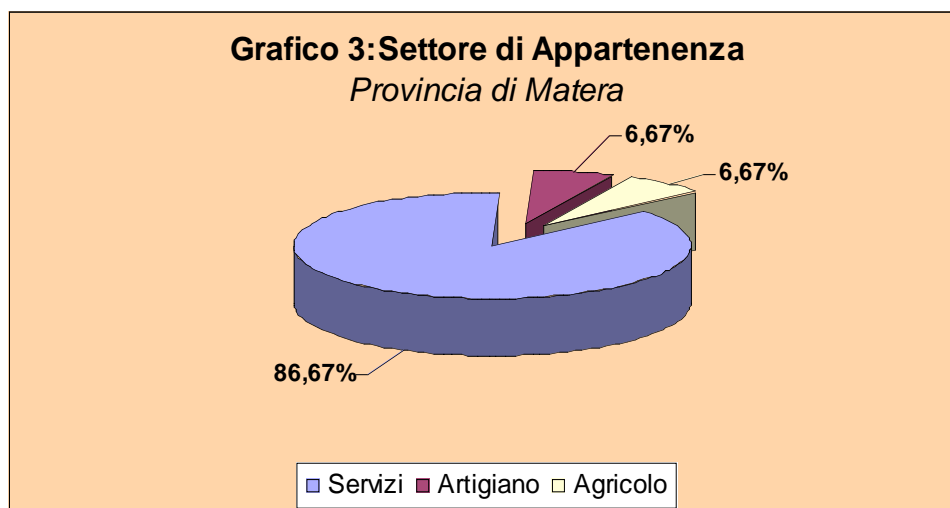
Il campione intervistato nella provincia di Matera ammonta a 15 cooperative sociali operative pari al 26,32% del totale delle cooperative attive. (*grafico 1*).



Il 60% del campione delle cooperative materane ha sede operativa nel capoluogo (9 su 15). Il rimanente 40% (6 su 15) nella relativa provincia. (*grafico 2*)



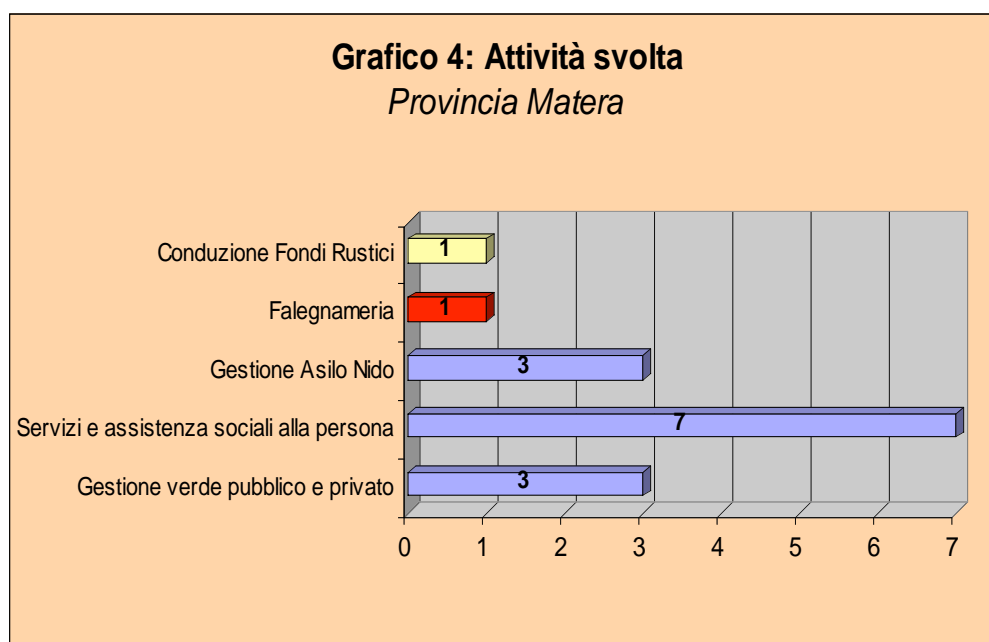
Delle 15 imprese intervistate l'86,67%, pari a 13 unità, è impegnato nel settore dei servizi. Il rimanente 13,33% è ripartito pressoché equamente tra il settore artigiano e agricolo. (*grafico 3*).



Sette delle tredici cooperative che operano nei servizi sono impegnate nell'attività di assistenza socio assistenziale alla persona. Si ritiene opportuno evidenziare la presenza di cooperative sociali operanti nella gestione e manutenzione del verde pubblico e privato e nella gestione di asili nido (3 cooperative per le due categorie settoriali).

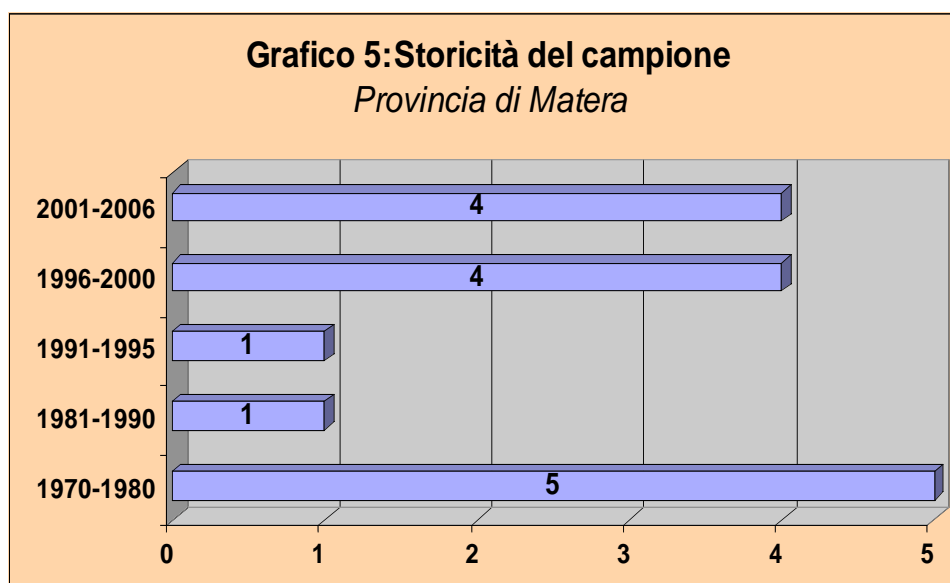
L'unica impresa agricola è impegnata nella conduzione di fondi rustici e campi sperimentali. L'altra cooperativa nel settore artigiano è impegnata nell'attività di falegnameria.

Il *grafico 4* rappresenta le attività svolte dal campione intervistato.

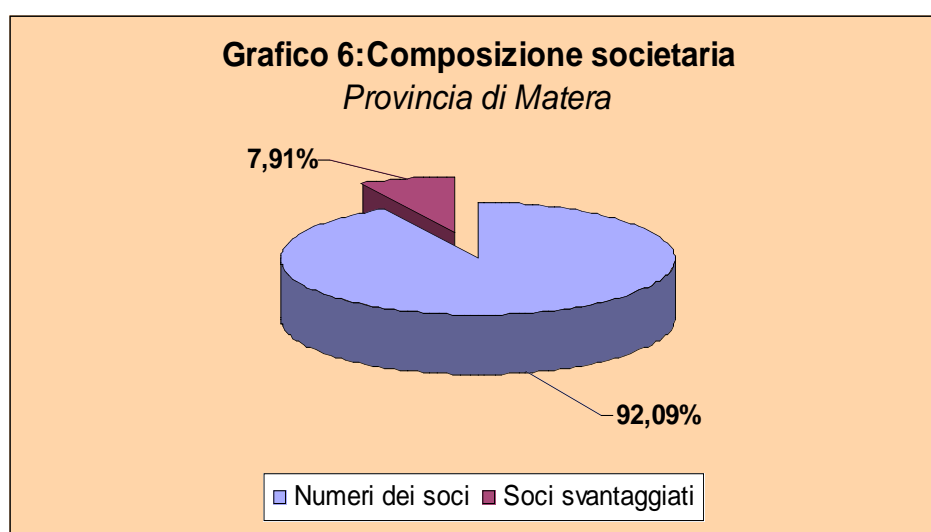


Le aziende materane campionate, hanno una storicità media di 13,8 anni, elemento che conferma il consolidamento del dato emerso e la attendibilità del campione selezionato.

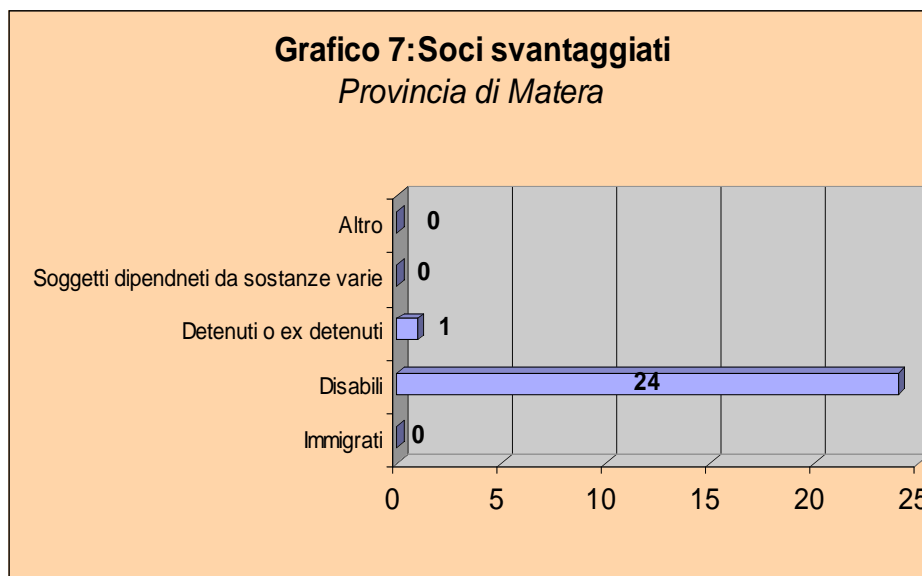
La maggior parte delle cooperative sociali intervistate (5 su 15) sono nate tra gli anni 1970-1980. Le altre 8 imprese nascono nei quinquenni 1996-2000 e 2001-2006. (grafico 5)



Le 15 cooperative sociali prese in considerazione contano 253 soci, di cui 25 unità (8,99% del totale) appartenenti alle categorie svantaggiate. (grafico 6)



Tra i soci svantaggiati solo una unità appartiene alla categoria di soggetti detenuti o ex detenuti, mentre la quasi totalità dei soci appartiene alla categoria dei disabili (grafico 7).



Solo 1 cooperativa sociale operante nel settore dei servizi ha convertito la propria attività durante la sua vita.

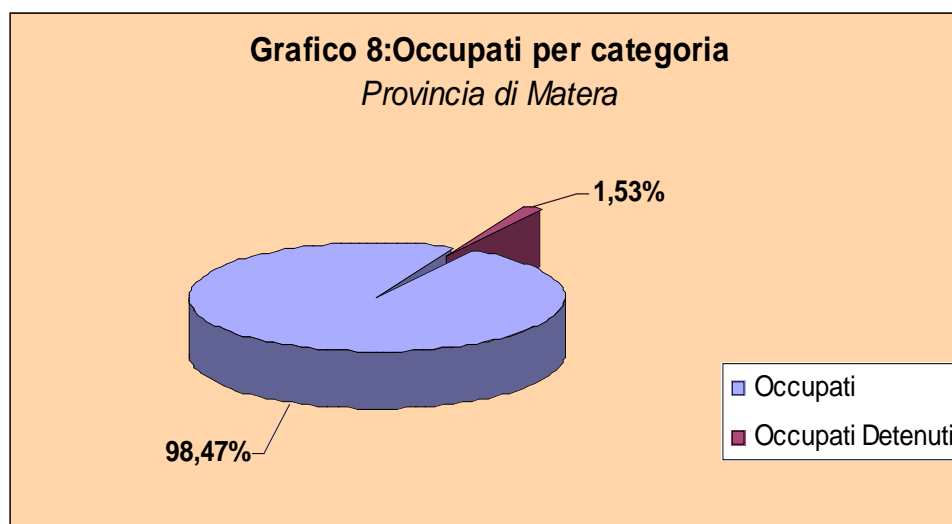
Le cooperative materane intervistate hanno una organizzazione operativa strutturale non sempre formalmente e rigidamente definita, infatti, poco più della metà del campione intervistato (8 su 15) ha in dotazione un organigramma formalizzato.

### 3.1.2 Analisi dell'organizzazione del personale

Il numero degli occupati delle cooperative sociali intervistate ammontano a 261 unità, di cui solo 4 unità appartengono alla categoria dei detenuti o ex detenuti.

Il dato macro evidenziato, influenza notevolmente il peso percentuale della dotazione organica per categoria professionale.

Infatti, come si evince dal *grafico n. 8* solamente 1,53% del totale occupati sono detenuti o ex detenuti, rimarcando la modesta presenza di tali soggetti nel mondo cooperativistico materano.



Del restante 98,47% ,l'81% è costituito da soci cooperatori, l'8% da lavoratori a tempo indeterminato, l'11% è ripartito tra lavoratori a tempo determinato e collaboratori a progetto.

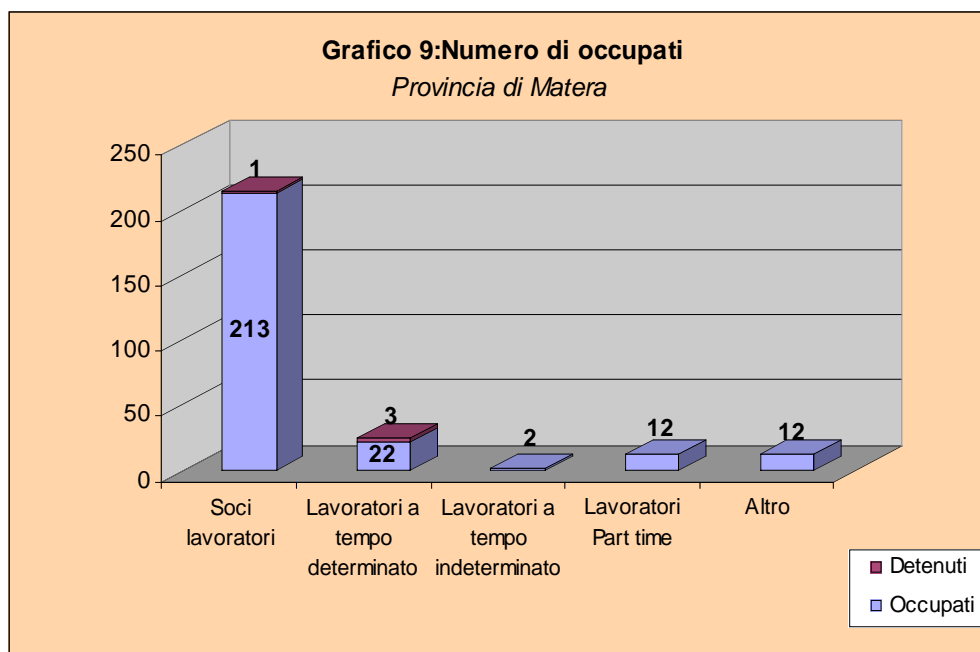
Dei 4 lavoratori detenuti o ex detenuti 3 hanno un contratto a termine. Sono impiegati principalmente nelle cooperative sociali che svolgono attività di manutenzione e gestione del verde pubblico e privato con la qualifica di giardiniere manutentore (*grafico 9*).

Tutte le attività svolte da tale tipologia di lavoratori sono realizzate fuori dalle mura carcerarie.

Un solo detenuto o ex detenuto fa parte della compagine sociale, evidenziando uno scarso potere decisionale di tale tipologia di categoria professionale.

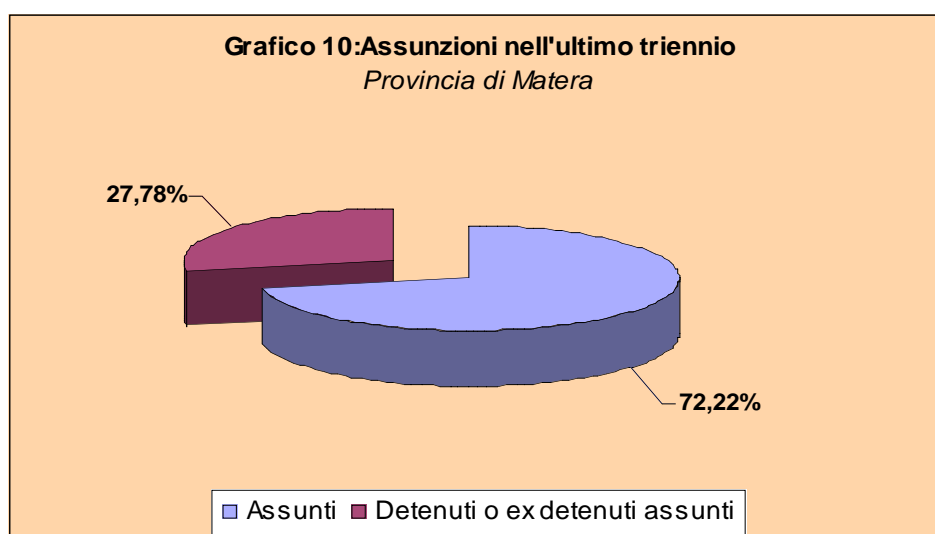
Risulta del tutto assente la presenza di soggetti detenuti o ex detenuti nel settore artigianale e agricolo.

Nelle cooperative materane dedite alla gestione di asilo nido e assistenza e riabilitazione alla persona non sono rintracciabili in organico alcun soggetto incorso in reato.



Solo 4 cooperative su 15 hanno subito una variazione in aumento dell'organico nell'ultimo triennio. In tutto le nuove unità ammontare ad un totale di 18 elementi di cui solo 5 lavoratori detenuti o ex detenuti, cioè il 27,78% dell'ammontare complessivo dei nuovi assunti. (*grafico 10*)

Le nuove assunzioni hanno riguardato 2 cooperative sociali dedite alla gestione e manutenzione del verde pubblico e privato. Appare dunque modesta la sensibilizzazione ed un tendenziale disinteresse nei confronti del problema del recupero attraverso il lavoro dei soggetti incorsi in reato da parte e delle cooperative sociali, e delle altre strutture operanti negli altri comparti economici analizzati.



Tutti i detenuti ed ex detenuti assunti nell'ultimo triennio svolgono una mansione di basso contenuto professionale: sono impiegati come giardinieri e manutentori.

La tipologia contrattuale prescelta è il contratto a tempo determinato, funzionale cioè alla durata delle commesse da soddisfare. Non mancano però le nuove forme contrattuali flessibili, cioè il contratto a progetto. Solo un esiguo numero di detenuti è stato assunto a tempo indeterminato.

Al contrario il numero di contratti sciolti nell'ultimo triennio ammonta a 6,3 dei quali riferibili a detenuti o ex-detenuti.

I motivi dello scioglimento, a parere degli intervistati, sono da attribuirsi a provvedimenti giudiziari post carcerari, come le condanne definitive di pena.

Nonostante ciò il "saldo occupazionale" nel triennio, resta positivo: 12 unità attive per un variazione media occupazionale di 3 unità per cooperativa sociale.

### **3.1.3 Prospettive sulla struttura organizzativa del personale**

In un'ottica di breve periodo, 2 cooperative su 15 prevedono future assunzioni, per un ammontare complessivo di 12 unità. 10 lavoratori svolgeranno la mansione di infermiere professionale, 2 saranno lavoratori impiegati nella mansione di giardiniere.

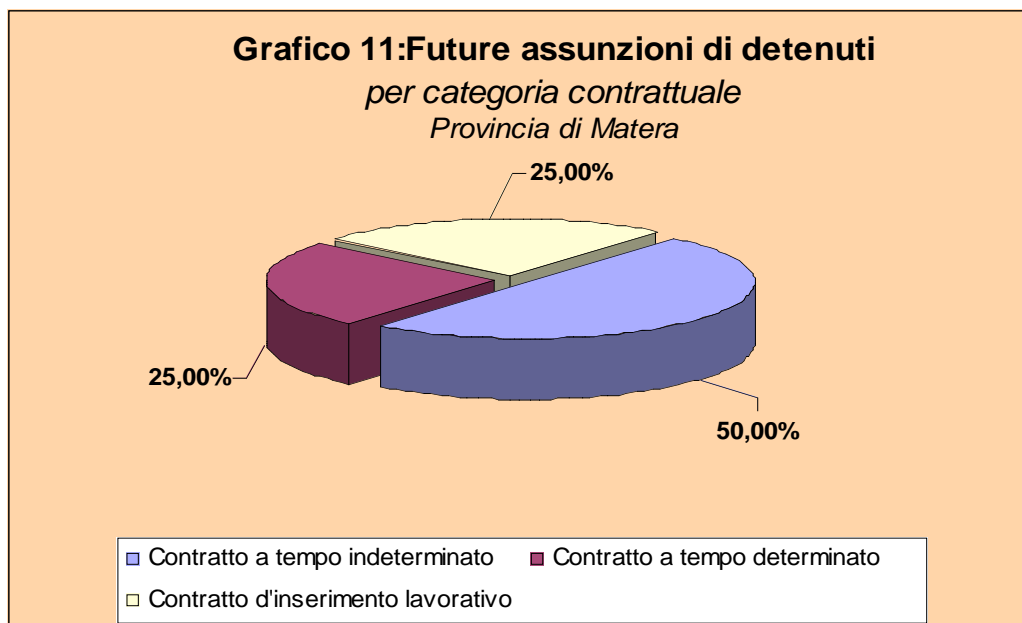
I due profili richiedono requisiti diversi: laurea e disponibilità al trasferimento per il primo profilo; assenza di requisiti professionali per la mansione di giardiniere.

Unico elemento in comune è l'inquadramento contrattuale. Per entrambi i profili gli intervistati interessati hanno dichiarato espressamente di volere applicare il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Delle 2 cooperative intervistate che prevedono future assunzioni, solo l'impresa che opera nella gestione della manutenzione del verde pubblico e privato impiegherà detenuti o soggetti ex detenuti.

Altre 2 cooperative prevedono nel medio lungo periodo l'impiego di lavoratori detenuti o ex detenuti.

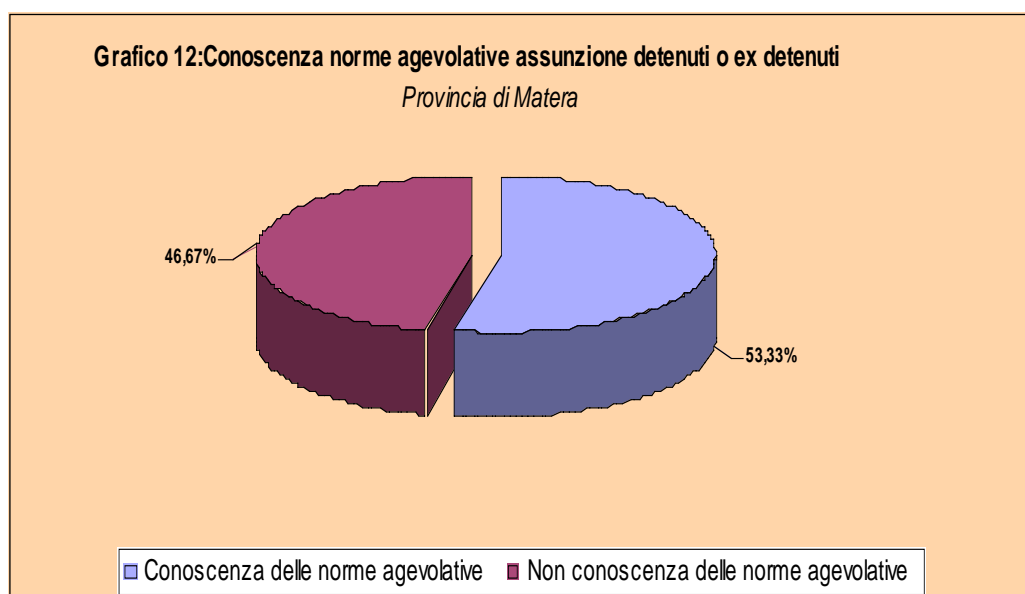
I contratti che verranno applicati per le future assunzioni saranno contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, determinato e d'inserimento lavorativo (*grafico 11*).



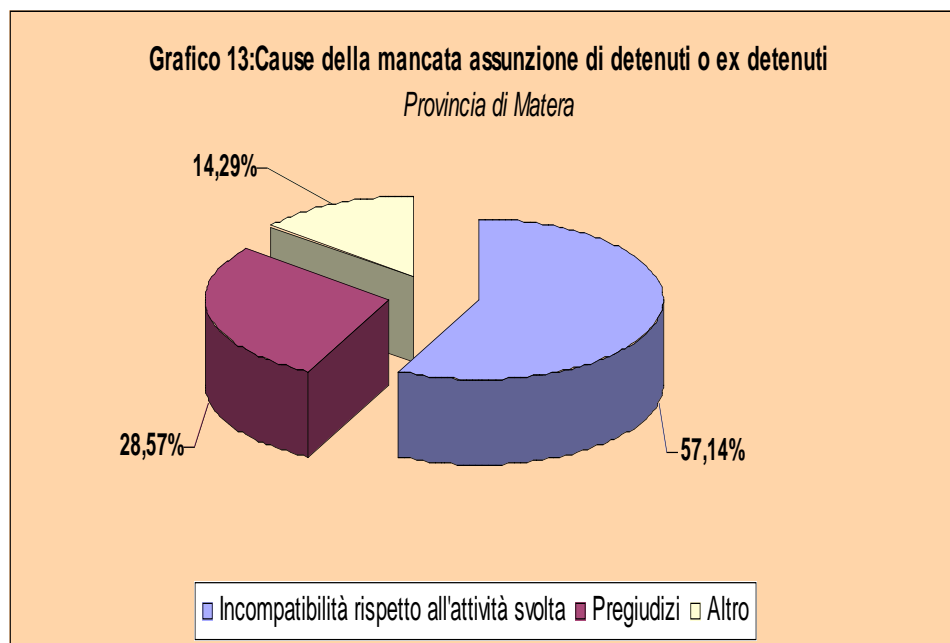
Per l'assunzione di detenuti solo una cooperativa sociale beneficerà della legge 407/90, le rimanenti cooperative prevedono di usufruire dei benefici collegati alla 381/91.

Nessun intervistato ha dichiarato di beneficiare della Legge Smuraglia (Legge 193/2000).

Solo poco più della metà del campione (53,33%) conosce le norme che agevolano l'assunzione di detenuti (*grafico n. 12*)



I motivi alla base della ridotta collaborazione con soggetti incorsi in reato, sono l'incompatibilità dei profili rispetto all'attività sociale (57,14%) pregiudizi (28,57%), altri motivi (14,29%) (*grafico 13*).

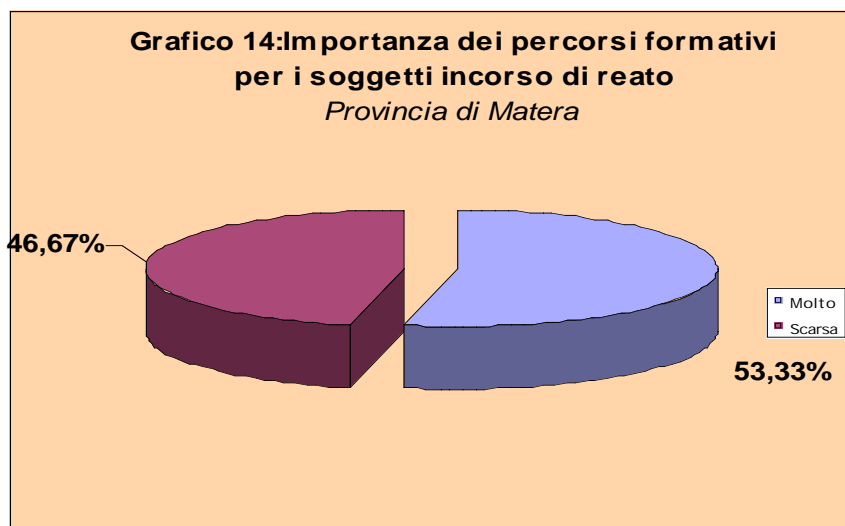


Nonostante quest'ultima analisi sia poco incoraggiante, pure il 93,33% dei cooperatori materni è consapevole che il lavoro rappresenta la strada fondamentale per la riabilitazione dei soggetti incorsi in reato.

L'ostacolo tra domanda e offerta è riconducibile a scarsi incentivi e l'eccesso di burocrazia, che rende tale incrocio particolarmente difficoltoso.

Il 53,33% degli intervistati ritiene di fondamentale importanza la realizzazione di progetti formativi ad hoc svolti all'interno delle mura carcerarie, che possano agevolare detenuti o ex detenuti nella ricerca della futura occupazione.

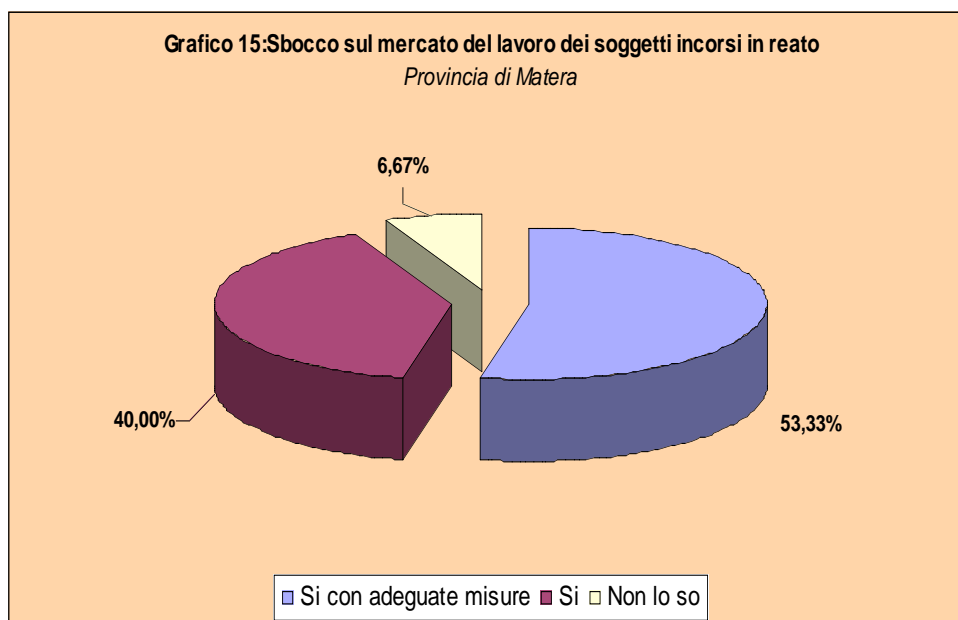
Ma le motivazioni che incidono sulla scelta della categoria di lavoratori è il loro percorso formativo, infatti il 53,33% degli intervistati ritiene molto importante i corsi di formazione (*grafico 14*).



Solo il 20% degli intervistati conosce progetti formativi svolti tra le mura carcerarie. Il dato sottolinea la spaccatura del mondo carcerario e mondo socio-lavorativo.

La maggioranza degli intervistati, pari al 53,33%, ritiene che la sola professionalità non è sufficiente di per sé come strumento per un agevole sbocco nel mercato del lavoro, poiché sono necessarie adeguate misure applicative socio assistenziali.

Per il resto degli intervistati, il 40%, solo i percorsi formativi consentono di acquisire la giusta professionalità per i futuri sbocchi occupazionali (*grafico 15*).



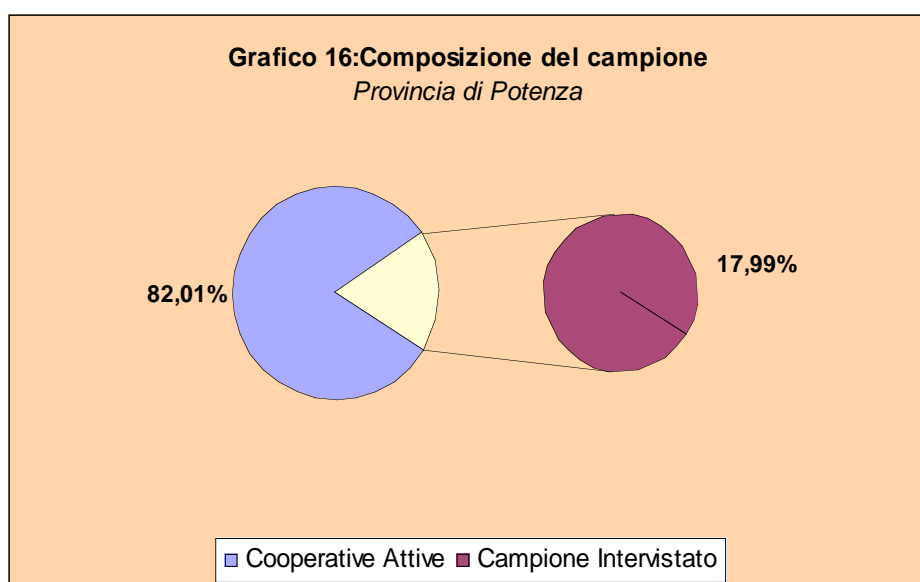
## 3.2 Provincia di Potenza

### 3.2.1 La struttura del campione

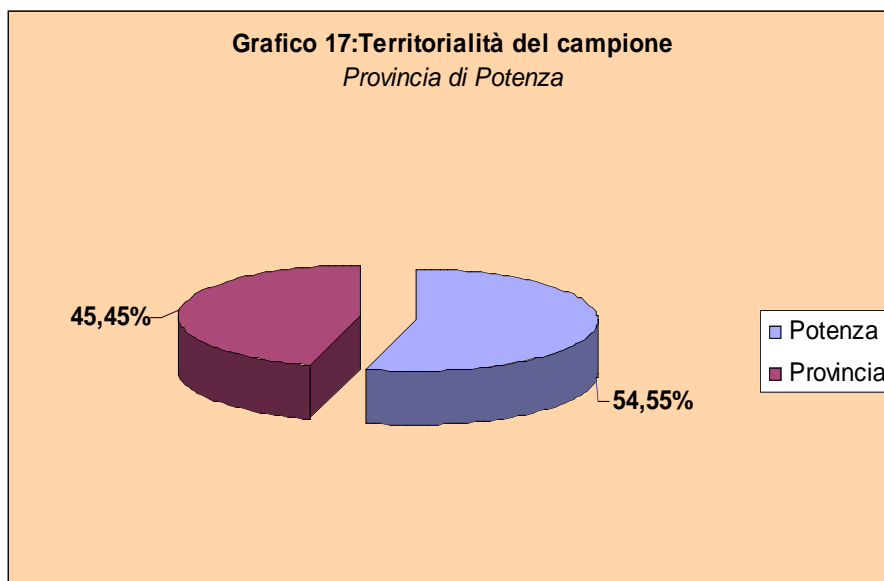
Il numero delle cooperative sociali attive nella provincia di Potenza ammonta a 139 unità, valore triplo rispetto alla provincia di Matera.

Il numero di soggetti economici rientranti nel campione intervistato è di 25 unità, corrispondente al 17,99% dell'intera popolazione delle cooperative del territorio (*grafico 16*).

Le cooperative operative nella provincia di riferimento sono circa la metà dei soggetti economici iscritti.

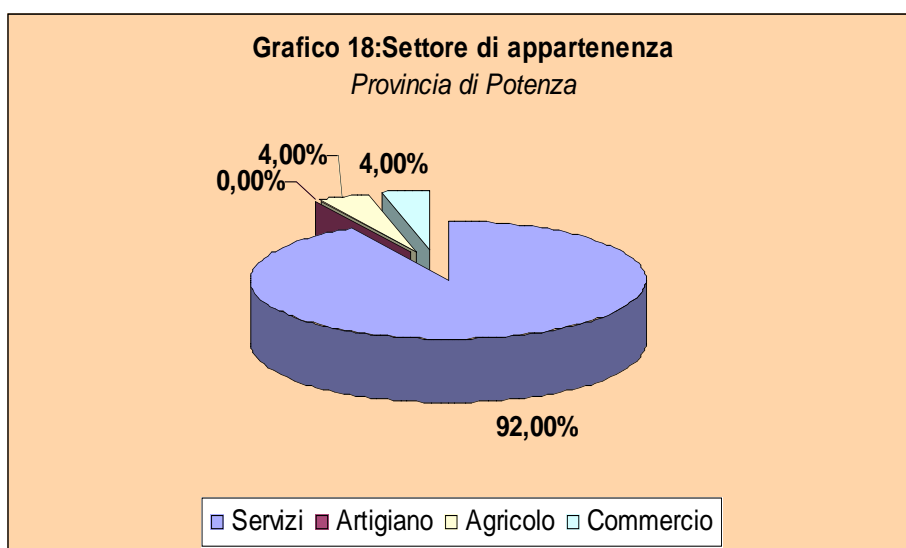


Rispetto al territorio il campione intervistato è stato pressoché equamente distribuito tra la provincia e la città di Potenza, con lieve prevalenza delle cooperative della cittadina capoluogo di regione (*grafico 17*).



Il 92% delle 25 cooperative intervistate opera nel settore dei servizi, a fronte del rimanente 8% formato da cooperative del settore agricolo e commerciale

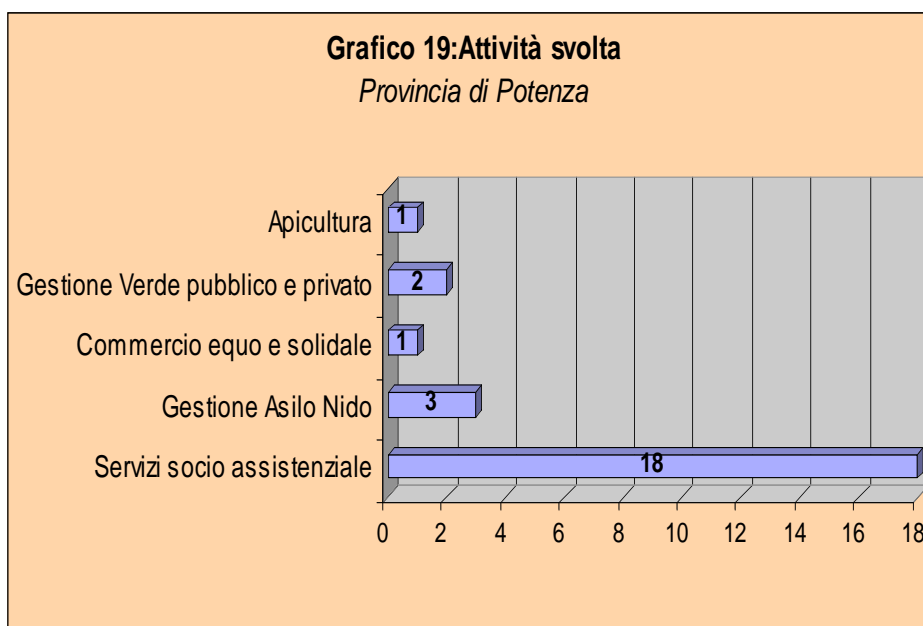
Sono assenti cooperative artigiane nel Potentino (*grafico 18*).



Le cooperative sociali che operano nei servizi sono in netta prevalenza: 18 su 23 espletano funzioni di servizio socio assistenziale.

Le 5 cooperative di servizi hanno la gestione del verde pubblico e privato e scuola per l'infanzia.

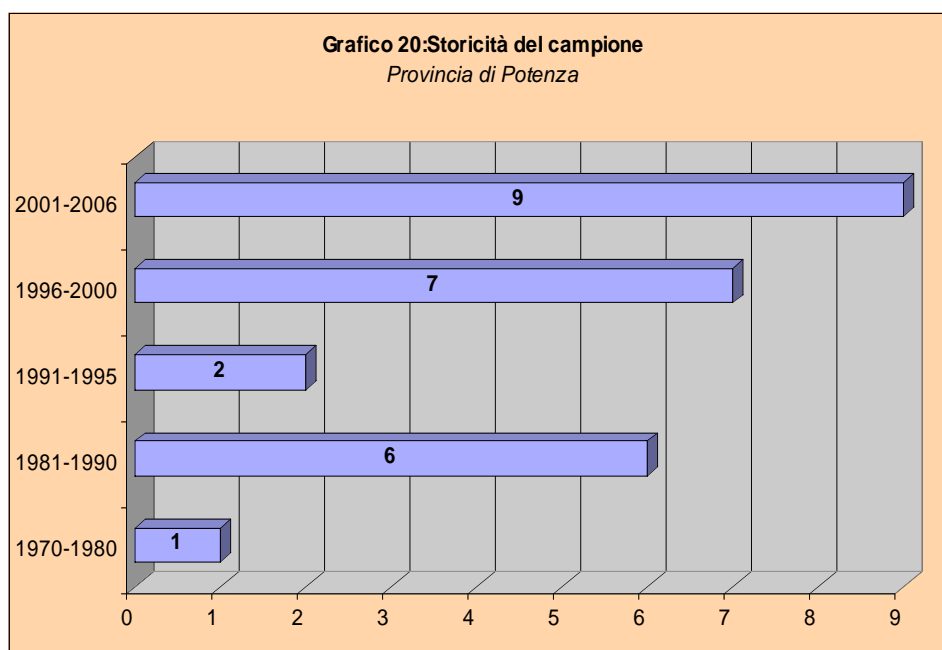
Le uniche imprese commerciali ed agricole, svolgono attività di apicoltura e commercio equo e solidale.



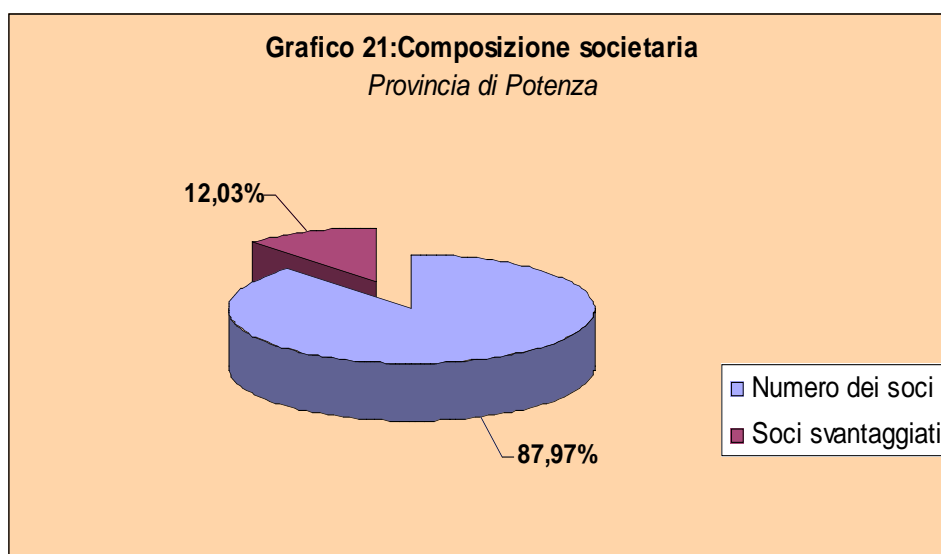
L'età media delle cooperative potentine intervistate è di 10,16 anni. Sono prevalenti le cooperative costituite di recente, raggruppabili per nascita nel quinquennio 2001-2006 (9 cooperative su 25).

Sono presenti nel campione intervistato 6 cooperative sorte tra il 1980 e il 1990.

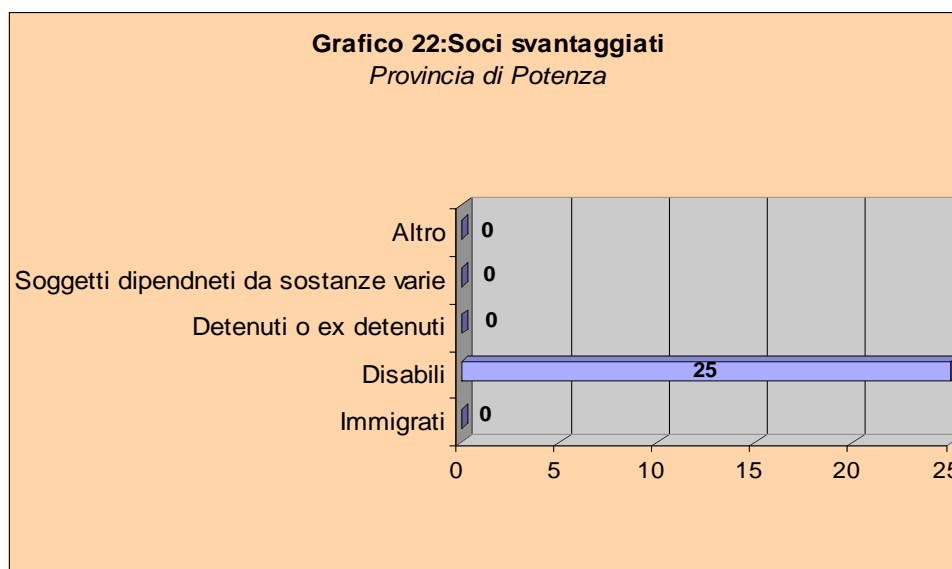
La composizione numerica delle cooperative intervistate è riportata nel grafico n.20.



Il numero totale dei soci delle cooperative campionate ammonta a 266 unità: il 12% circa è costituito da soci svantaggiati (*grafico 21*).



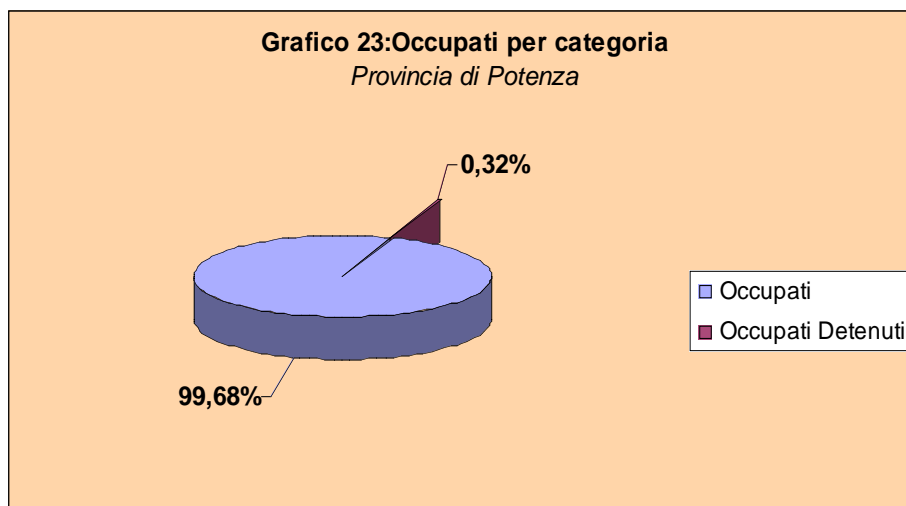
La totalità dei soci svantaggiati appartiene alla categoria dei disabili. Sono assenti soci lavoratori detenuti o ex detenuti, immigrati e ex-tossicodipendenti (*grafico 22*).



### 3.2.2 Analisi dell'organizzazione del personale

Come per la provincia di Matera anche quella potentina fa registrare le medesime caratteristiche strutturali ed organizzative. Delle 312 unità lavorative impiegate, 1 sola

unità appartiene alla categoria di lavoratori detenuti o ex detenuti, per una percentuale del solo 0,32% del totale del numero degli occupati del campione intervistato (*grafico 23*).

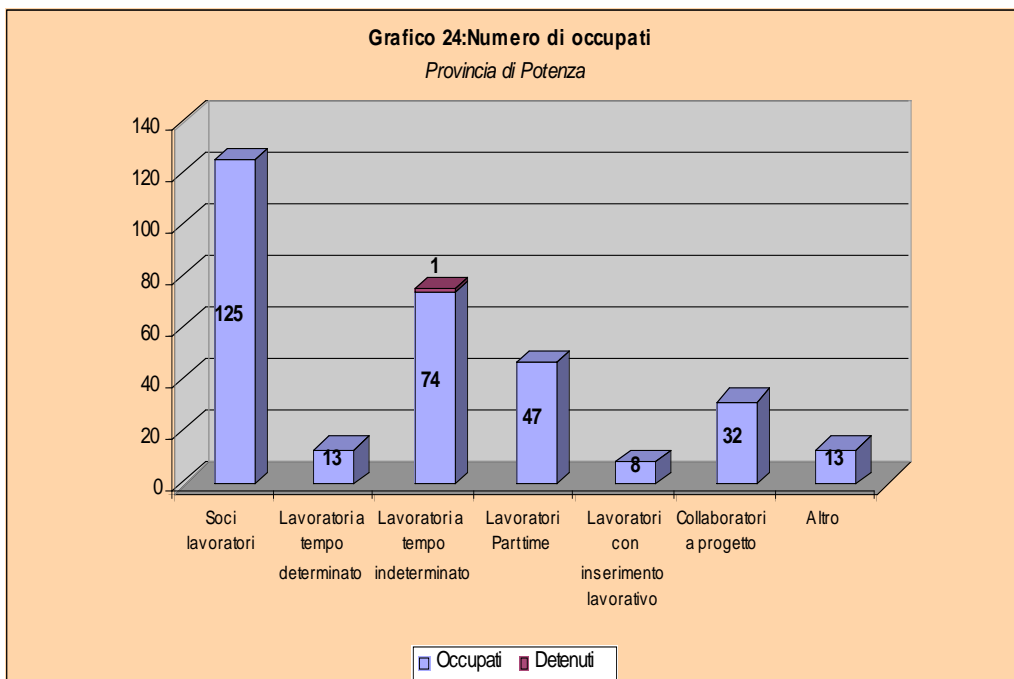


L'unico lavoratore detenuto o ex detenuto collabora con una cooperativa sociale della provincia di Potenza, impegnata nel reinserimento socio lavorativo di soggetti appartenenti a fasce deboli.

Anche nella provincia di Potenza la maggioranza dei lavoratori è socio della compagine sociale (40% del totale dei lavoratori).

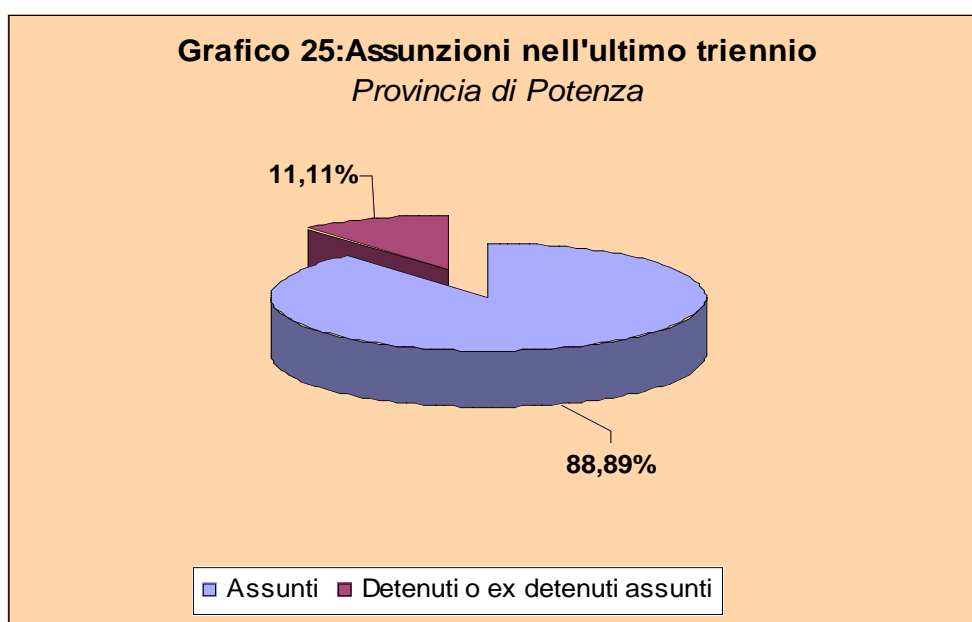
Anche i lavoratori a tempo indeterminato sono in buon numero, cosa che conferma una buona stabilità della pianta organica delle cooperative sociali analizzate.

Il *grafico 24* schematizza il numero degli occupati per tipologia contrattuale alla data dell'intervista.



Le 25 cooperative sociali potentine intervistate, nell'ultimo triennio hanno segnato un incremento di unità lavorative di 54 elementi: 6 tra questi sono detenuti o ex detenuti.

I dati sulle assunzioni nell'ultimo triennio e i dati rilevati alla data dei questionari, evidenziano la precarietà lavorativa dei soggetti incorsi in reato. (*grafico 25*).



### 3.2.3 Prospettive sulla struttura organizzativa del personale

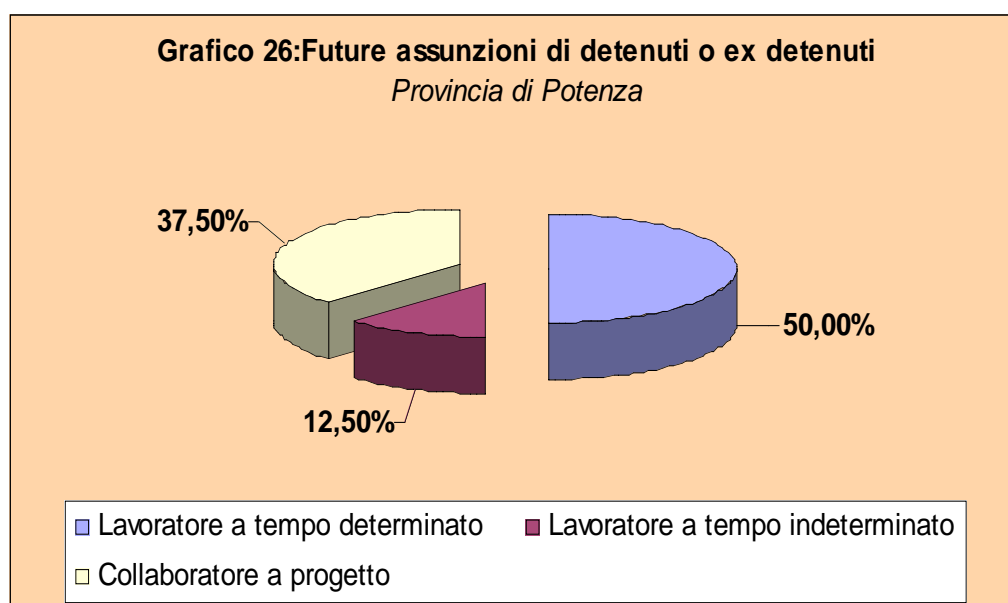
Delle 25 cooperative sociali solo 5 prevedono future collaborazioni, per un incremento pari a 16 unità lavorative.

Delle future assunzioni il 50% (8 lavoratori), apparterranno alla categoria dei soggetti incorsi in reato.

Il dato appare confortante se rapportato con le altre province esaminate, infatti, ogni cooperativa intervistata prevede di assumere 0,32% di lavoratori detenuti o ex detenuti.

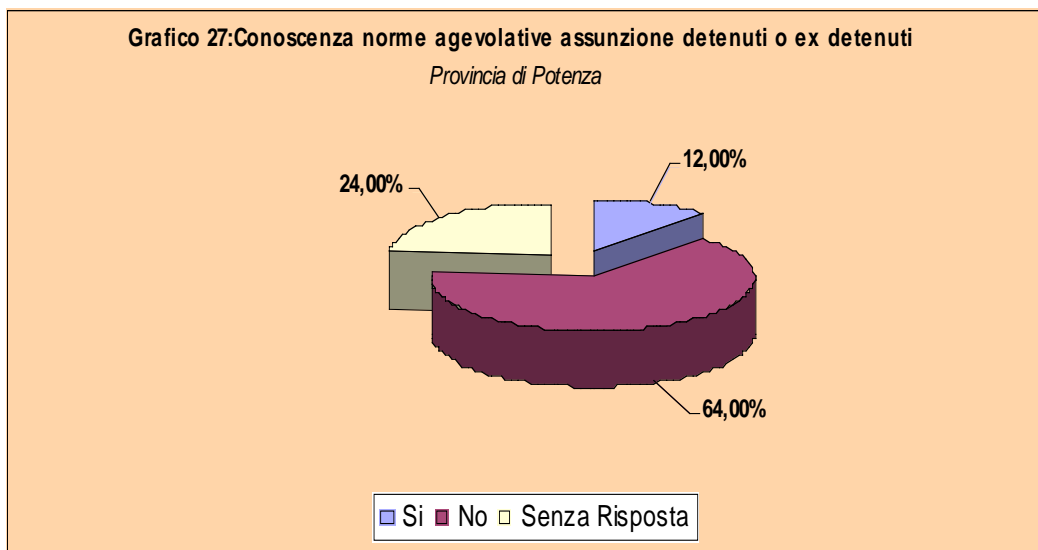
La totalità delle nuove assunzioni riguarderanno 5 cooperative sociali operanti nel settore dei servizi.

Il 50% dei nuovi assunti detenuti o ex detenuti sarà inquadrata come lavoratore a tempo determinato, il restante 37,50% come collaboratori a progetto. La quota rimanente del 12,50% come lavoratori a tempo indeterminato (*grafico 26*).



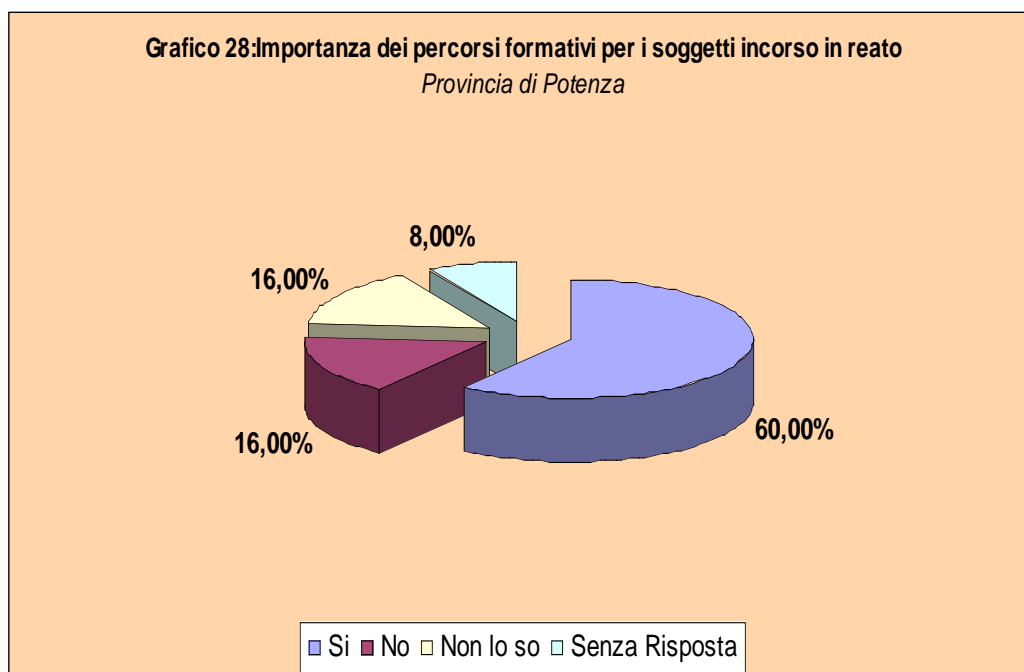
Le 8 unità lavorative assunte saranno impiegate nel ruolo di autisti, operai generici e giardinieri e manutentori.

Da evidenziare la scarsa conoscenza delle agevolazioni a sostegno delle assunzioni a favore dei detenuti o ex detenuti. Il 64% degli intervistati ha lamentato la mancanza di informazione sulle norme agevolative (*grafico 27*).



I motivi che ostacolano la futura collaborazione con soggetti detenuti o ex detenuti sono da imputare al pregiudizio nei confronti della categoria, alle incompatibilità con l'attività svolta e alla mancanza di commesse che riduce notevolmente le potenzialità occupazionali.

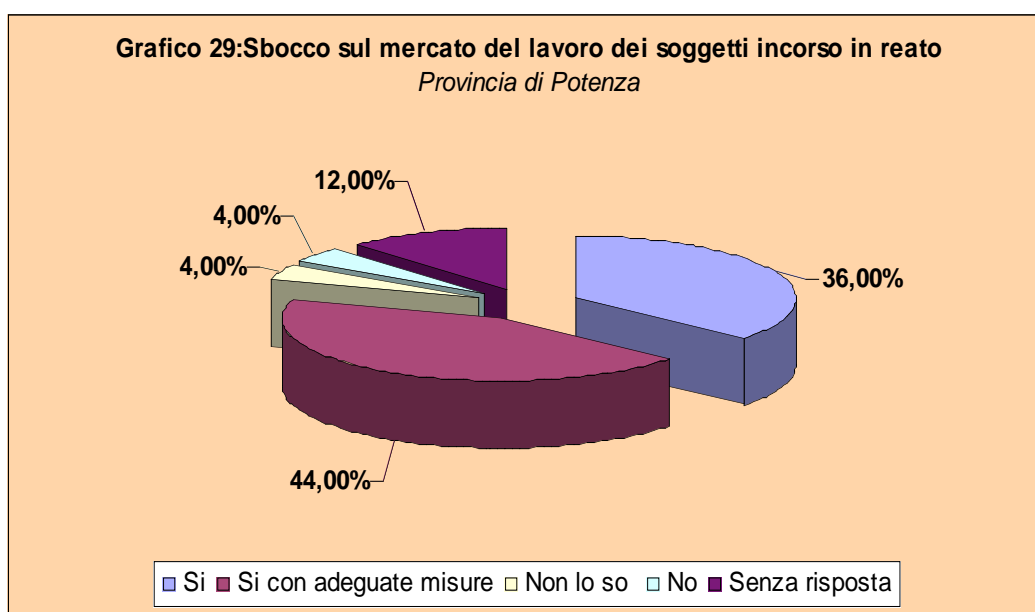
E' in tale contesto che molti operatori ritengono di fondamentale importanza la progettazione di percorsi formativi ad hoc (60,00% degli intervistati) (*grafico 28*).



La finalità dei percorsi formativi è riconosciuta solamente dal 36% degli intervistati, per i quali la giusta professionalità acquisita con i progetti formativi può rappresentare

uno strumento per un giusto sbocco di lavoro per i soggetti incorsi in reato (grafico 29).

La giusta professionalità dei lavoratori, consente di migliorare sensibilmente la produttività operativa delle cooperative sociali potentine e migliorare l'efficienza della struttura organizzativa.

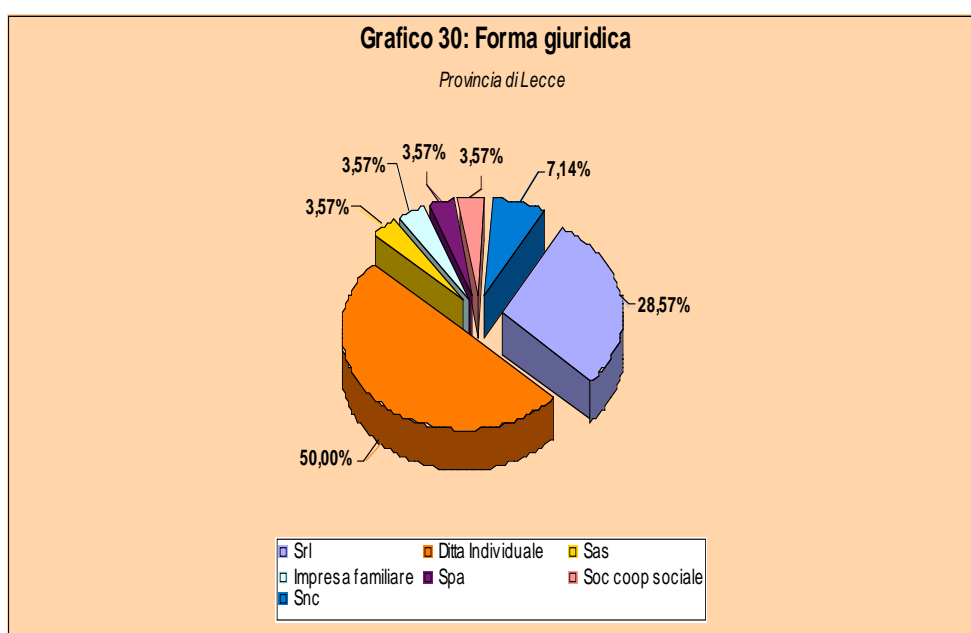


### 3.3 Provincia di Lecce

#### 3.3.1 La struttura del campione

A differenza delle altre province analizzate, il campione intervistato nella provincia di Lecce abbraccia varie tipologie di aziende.

Delle 30 imprese leccesi intervistate, la metà sono ditte individuali, seguita dalle Società a responsabilità limitata (28,57%) e il rimanente 21,43% ripartite tra Snc, Sas, imprese familiari, Spa e Società Cooperativa (*grafico 30*).



Analizzando la composizione societaria delle imprese campionate, la maggioranza numerica è concentrata nelle Società a Responsabilità Limitata (24 soci), seguita dalle Società Accomandita Semplice (9 soci), dalle Società in Nome collettivo (5 soci), dalla Società Cooperative (4 soci) e dall'unica Spa (3 soci).

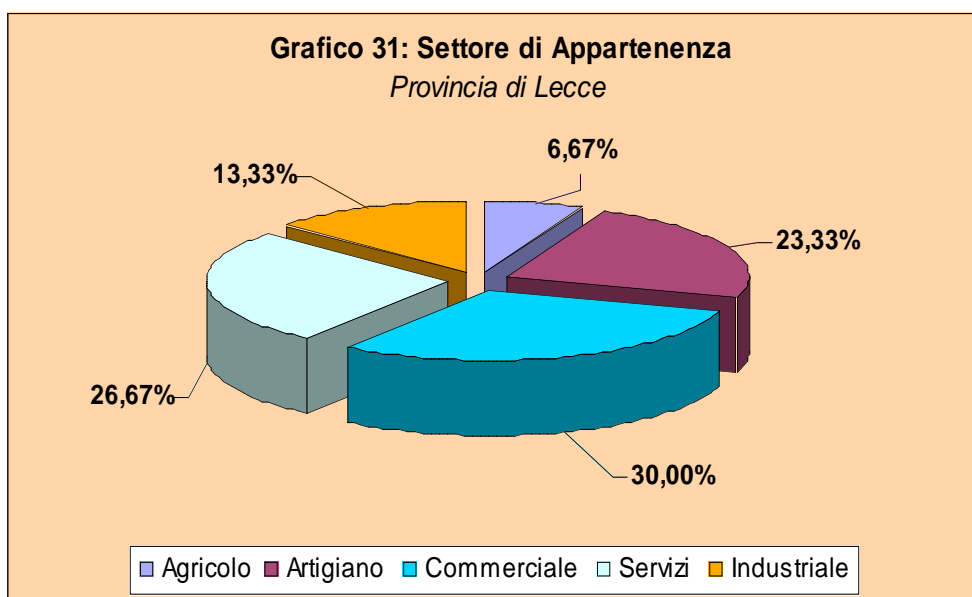
Come si evince dalla tabella seguente, non vi è la presenza di soci svantaggiati nelle imprese intervistate.

### Composizione Societaria Provincia di Lecce

Forma Giuridica	Soci	Soci Svantaggiati	Totali soci
SPA	3	0	3
SRL	24	0	24
SNC	5	0	5
SAS	9	0	9
SOC. COOPERATIVA	4	0	4
<b>TOTALE</b>	<b>45</b>	<b>0</b>	<b>45</b>

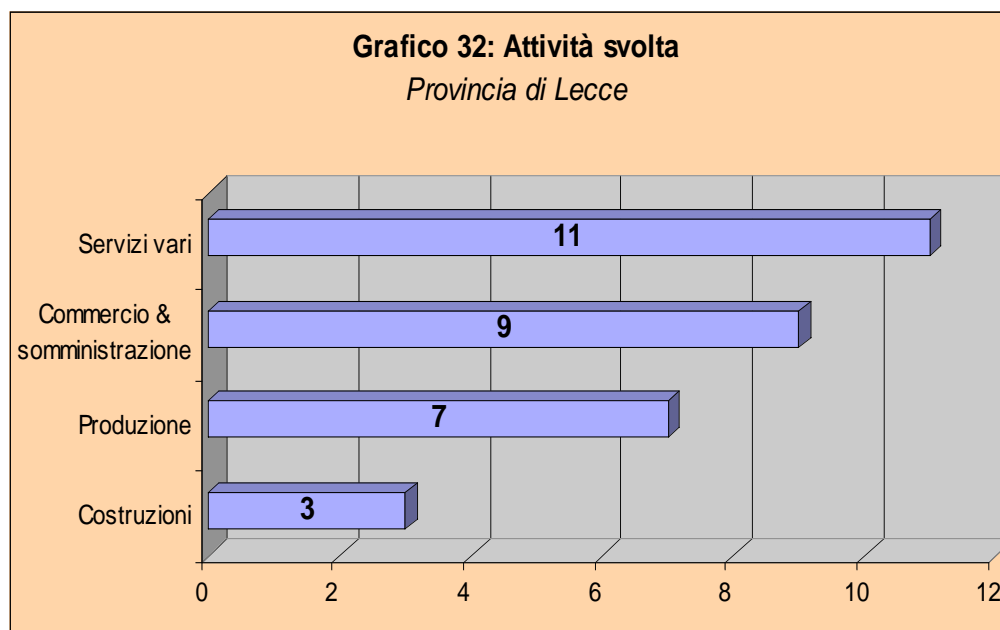
Novembre imprese su trenta operano nel settore commerciale (30,00%), otto imprese sono dedite alla prestazioni di servizi, le rimanenti aziende operano nel comparto agricolo, artigianale e industriale.

Il *grafico 31* schematizza i comparti settoriali di appartenenza delle imprese intervistate.



Le imprese che spiccano nel campione sono le aziende che operano nei servizi.

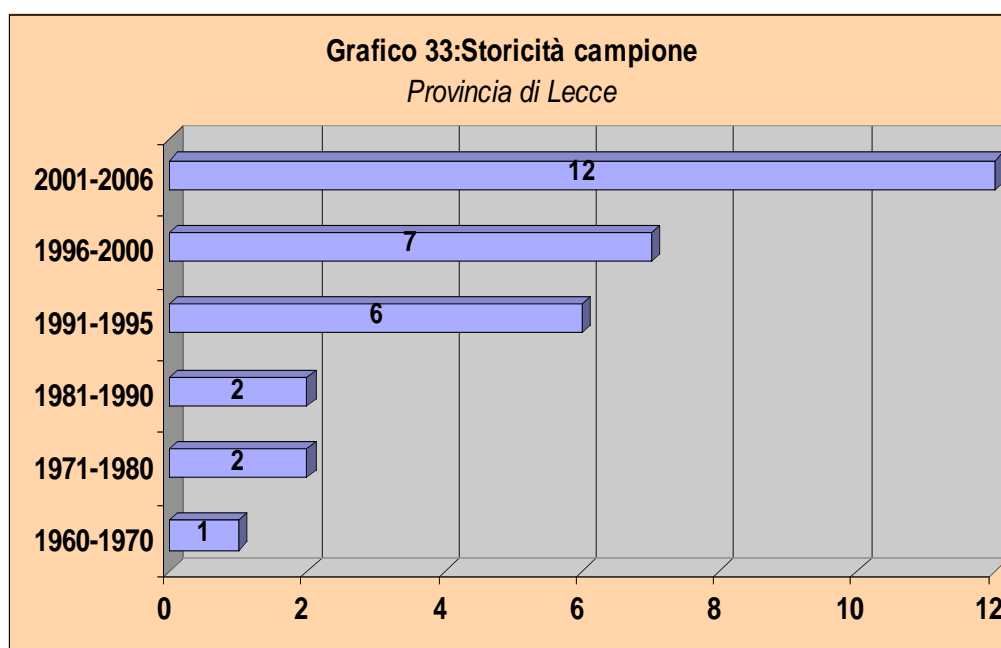
Delle 30 imprese intervistate, 11 unità svolgono prestazioni di servizi vari, 9 commercio e somministrazione, 7 attività di produzione e 3 aziende operano nel settore delle costruzioni (*grafico 32*).



L'età media delle imprese leccesi intervistate è di circa 9 anni, con una elevata concentrazione di aziende nate nel quinquennio 2001-2006: 12 unità.

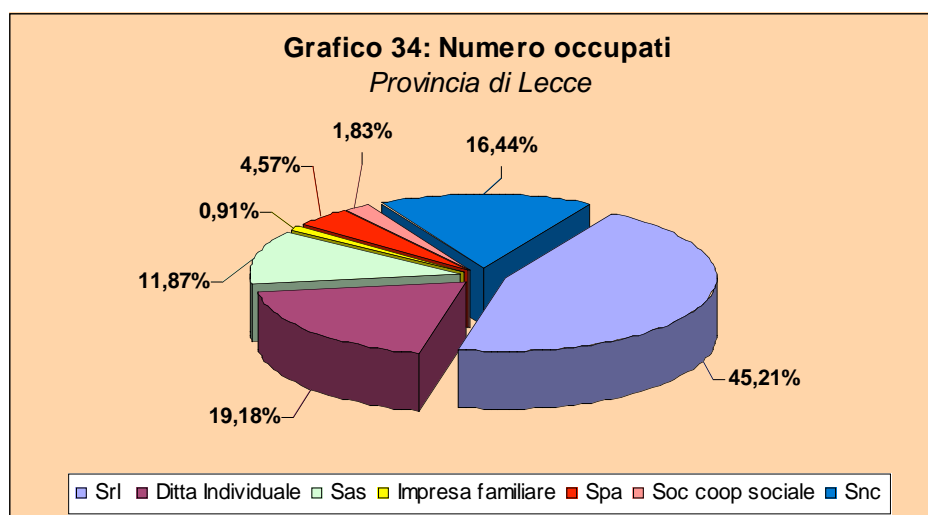
Del decennio 1960-1970 vi è la presenza di una sola azienda operante nel settore commerciale (*grafico n. 33*).

Delle 30 aziende intervistate nessuna ditta ha convertito la propria attività dalla data della sua costituzione.



### 3.3.2 Analisi dell'organizzazione del personale

Il numero complessivo degli occupati delle 30 ditte campionate ammonta a 216 unità ripartite per il 45,21% nelle Srl, il 19,18% ditte individuali, il 16,44% nelle Snc, il 11,87% nelle Sas e il rimanente campione tra le altre forme giuridiche aziendali ( grafico n. 34).



Ogni azienda intervistata in media occupa 7,3 lavoratori, la tipologia di contratti di lavoro più diffusa è a tempo indeterminato e rappresenta circa il 25% del totale dei lavoratori.

Anche i contratti flessibili trovano una reale applicazione tra le aziende leccesi intervistate (18,26%).

I lavoratori detenuti o ex detenuti trovano un impiego marginale, poiché, alla data dell'intervista, tale categoria di lavoratori ha in essere un contratto di tirocinio formativo, come si vede dalla tabella riepilogativa dei lavoratori per tipologia contrattuale.

Tipologia di Lavoratori Provincia di Lecce			
	Occupati ordinari	Detenuti o ex detenuti	Totale occupati
Titolare Socio lavoratore	43	0	43
Collaboratori familiari	9	0	9
Lavoratori a tempo indeterminato	55	0	55
Lavoratori a tempo determinato	31	0	31
Lavoratori part time	5	0	5
Lavoratori Interinali	3	0	3
Lavoratori in inserimento lavorativo	11	0	11
Collaboratori a progetto	40	0	40
Tirocinanti e stagisti	2	2	4
Apprendisti	5	0	5
Altro	10	0	10

Nell'ultimo triennio le 11 aziende campionate hanno assunto 27 unità, a fronte di 10 licenziamenti per lo stesso arco temporale.

In nessun caso sono state registrate delle movimentazioni in entrata o in uscita di lavoratori detenuti o ex detenuti.

### 3.2.3 Prospettive sulla struttura organizzativa del personale

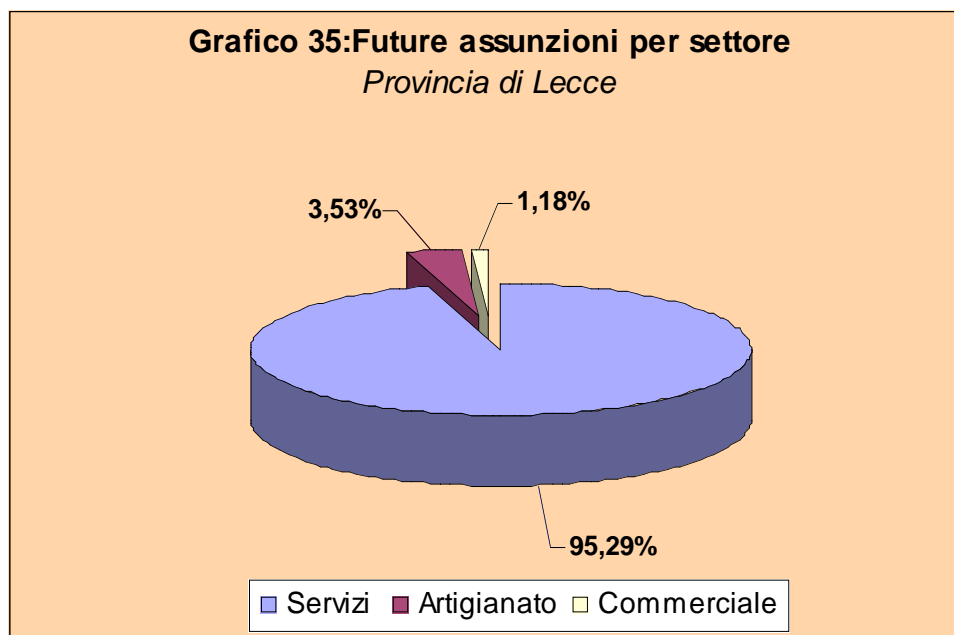
Solo 6 imprese, che rappresentano il 20% del campione intervistato, ritiene insufficiente il numero delle risorse umane impiegate per l'espletamento delle varie funzioni aziendali.

Secondo gli stessi intervistati il fabbisogno stimato è di 85 unità, suddivise tra area produzione ed amministrativa.

Il 95,29% delle nuove assunzioni saranno assorbite dal settore servizi, a fronte del 3,53% del settore artigianale e del 1,18% del settore commerciale (*grafico 35*).

Solo un'impresa di servizi, impiegata nell'attività di call center, prevede di assumere 80 unità (*grafico 35*).

Il requisito professionali più richiesto resta il diploma, ad eccezione di una sola impresa che richiede un qualsiasi profilo professionale.



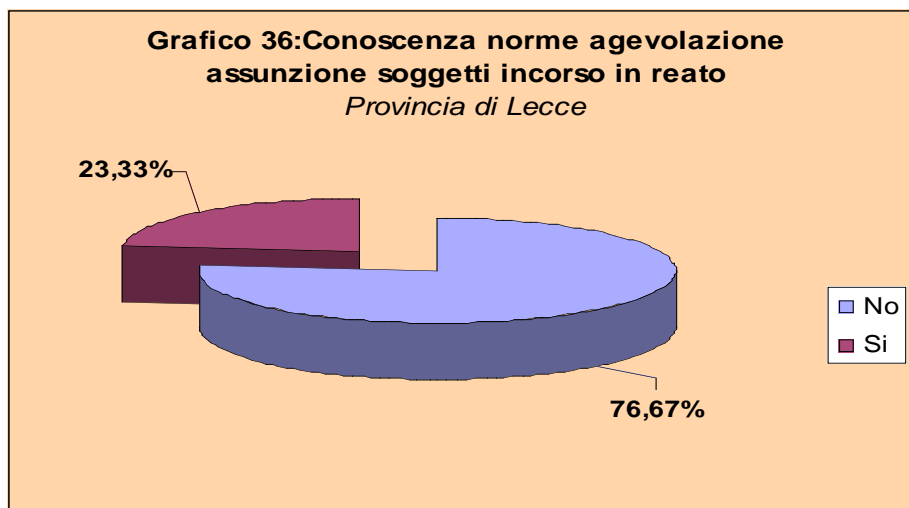
I neo assunti saranno impiegati in mansioni varie: operatori di call center, aiutante in cucina, segreteria ed operaio generico.

In funzione dei profili richiesti sono necessari requisiti professionali compatibili con la nuova occupazione: uso del pc, capacità di buoni rapporti di con il pubblico ed esperienza nel settore.

Per tutti i nuovi lavoratori il contratto di lavoro sarà a tempo determinato, e non è prevista nessuna assunzione di lavoratori detenuti o ex detenuti.

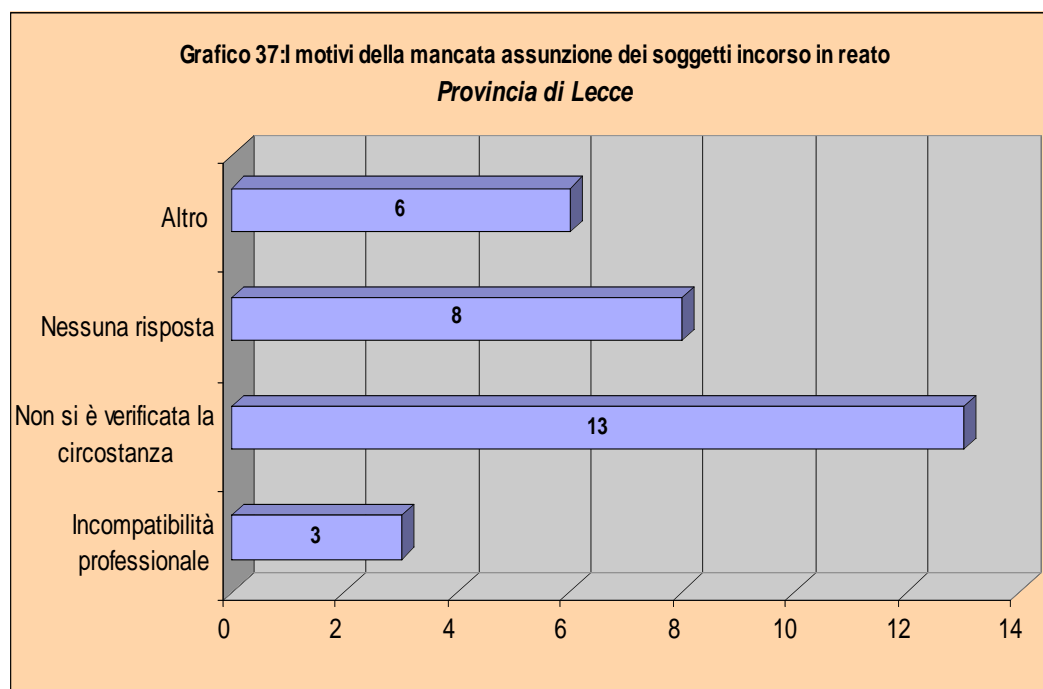
La scarsa sensibilizzazione nei confronti delle problematiche del mondo carcerario è aggravata dalla modesta conoscenza delle leggi che agevolano l'assunzione di soggetti incorsi in reato.

Solo il 23,33% degli intervistati ha dichiarato espressamente la conoscenza di dispositivi normativi di agevolazione contro il 76,67% del rimanente campione (*grafico n. 36*).



I 13 imprenditori intervistati hanno dichiarato di non aver mai collaborato con soggetti incorsi in reato in quanto non si è verificata l'evenienza o si è creata l'esigenza.

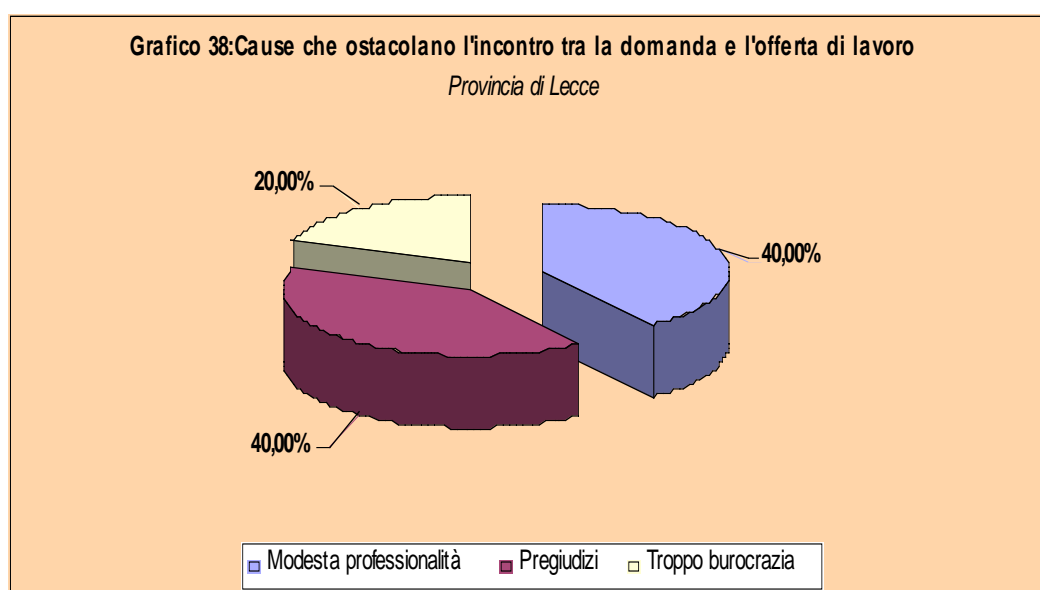
Il 26,66% del campione non ha indicato nessuna risposta. Il 20% degli imprenditori leccesi attribuisce la mancanza di collaborazione con soggetti incorsi in reato a motivi diversi: la mancanza di commesse e quindi il sostegno economico per la creazione di opportunità di assunzione, la ricerca di professionalità elevate, ecc. (grafico 37).



Tutti gli intervistati sono comunque convinti che il lavoro sia la giusta misura per la riabilitazione sociale del soggetto incorsi in reato, e solo il 30% ritiene che le disposizioni legislative facilitino l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro dei soggetti incorsi in reato.

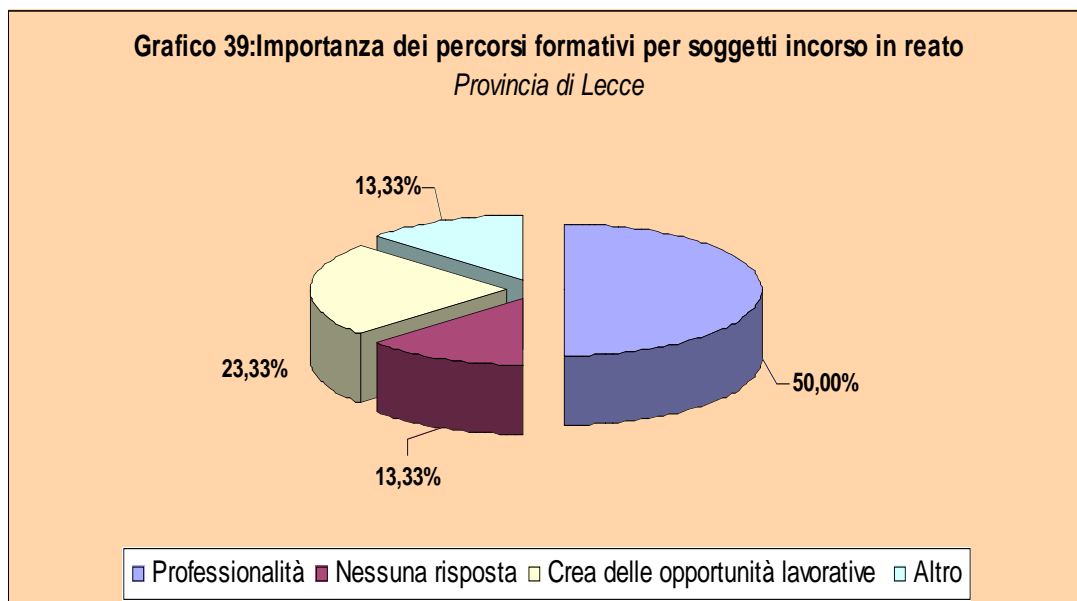
Sulle cause che ostacolano l'incontro tra la domanda e l'offerta, solo 5 imprenditori hanno espresso un parere, associabile alla scarsa professionalità dei lavoratori, ai pregiudizi nei confronti dei detenuti e alla troppa burocrazia.

Il *grafico 38* rappresenta, in percentuale, le risposte ottenute al quesito numero 32 della Provincia di Lecce (*grafico n.38*).



La maggioranza assoluta degli intervistati (86,66%), ritiene utile progettare dei percorsi formativi ad hoc per favorire le future collaborazioni con tali categorie di soggetti.

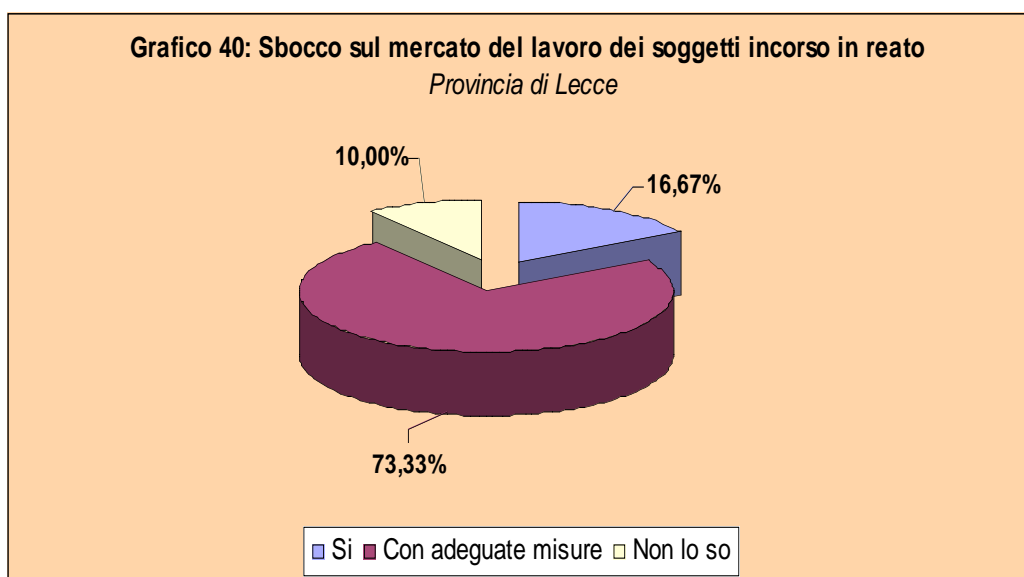
Per il 50% degli intervistati i percorsi formativi consentirebbero di accrescere la professionalità dei lavoratori, a fronte del 23,33% per i quali la formazione consente di creare opportunità di lavoro (*grafico 39*).



Solo 2 imprenditori sono a conoscenza di percorsi formativi svolti all'interno delle mura carcerarie, evidenziando la scarsa informazione sulle attività formative svolte tra le mura carcerarie.

Per l'83,33% degli intervistati la professionalità rappresenta il principale strumento per lo sbocco nel mercato del lavoro dei soggetti incorsi in reato.

A parere del 73,33% degli intervistati lo sbocco professionale è strettamente correlato però a diverse misure di accompagnamento (*grafico 40*).



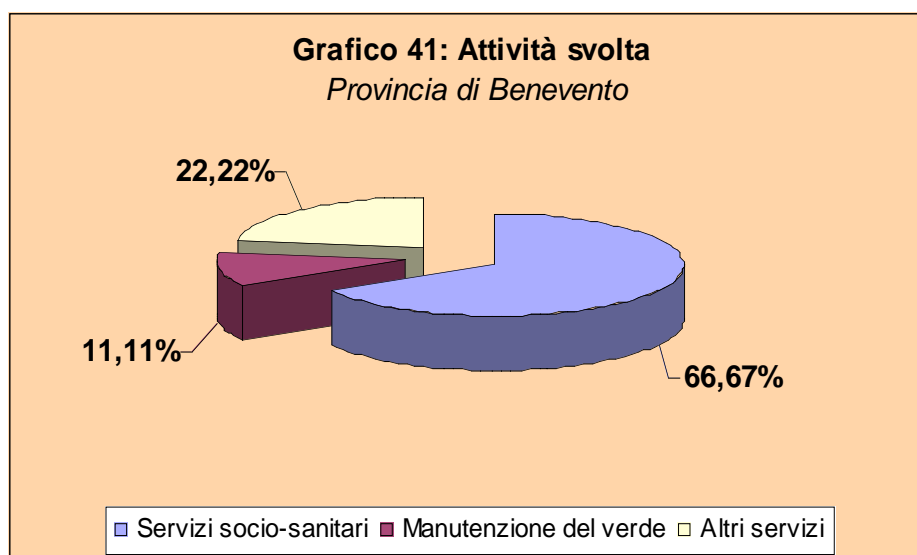
## 3.4 Provincia di Benevento

### 3.4.1 La struttura del campione

Il numero delle cooperative intervistate nella provincia di Benevento ammonta a 9 unità, 4 cooperative hanno la sede legale nella provincia.

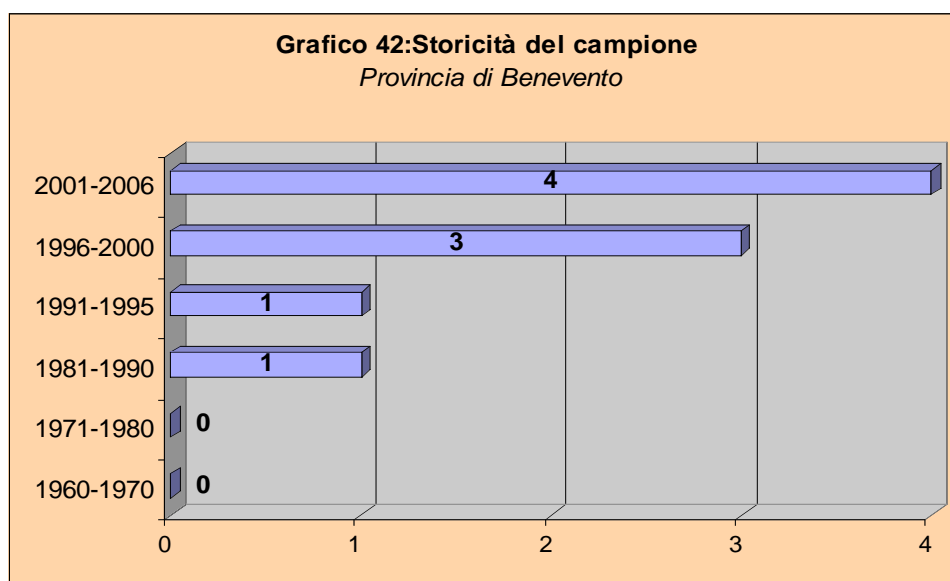
Tutte le cooperative sociali intervistate operano nel settore dei servizi, con netta prevalenza delle cooperative sociali, operanti nel settore dei servizi socio-assistenziali (66,67% del campione intervistato).

Il *grafico 41* riporta la composizione del campione intervistato nella provincia di Benevento per settore di attività.



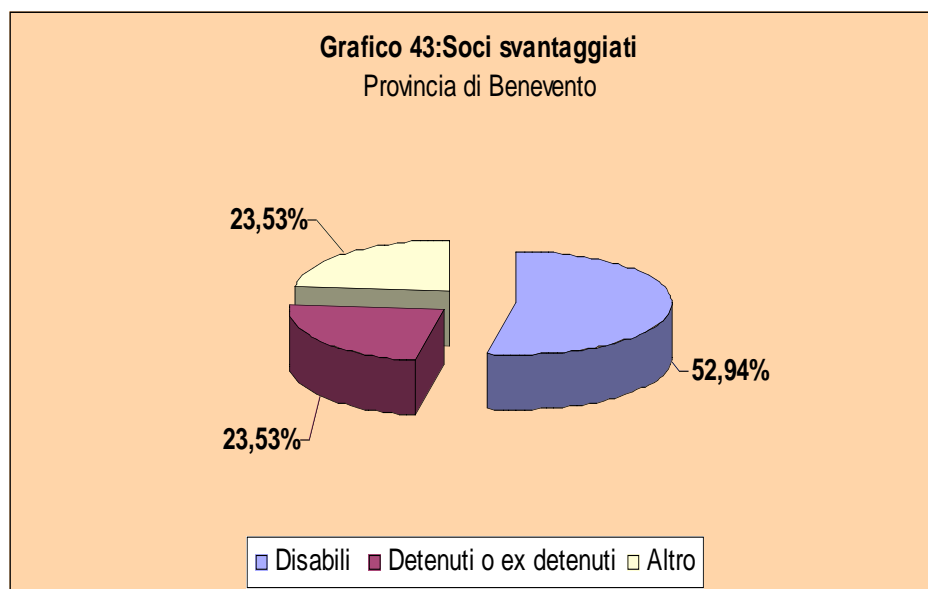
Solo una cooperativa sociale della provincia di Benevento ha convertito la propria attività operando sempre nel comparto terziario.

L'età media delle cooperative intervistate è di 8,33 anni, con una prevalenza delle cooperative nel quinquennio 2001-2006 (4 unità) e nel quinquennio 1996-2001 (3 unità) (*grafico 42*).



In media ogni cooperativa sannita è formata da 20,33 soci cooperatori, per un ammontare complessivo di 183 unità di cui 34 appartenenti a fasce protette.

Il 52,94% dei soci svantaggiati appartengono alla categoria dei disabili, 23,53% detenuti o ex detenuti e il rimanente 23,53% altre categorie (*grafico 43*).



In termini organizzativi, otto cooperative su nove intervistate hanno dichiarato che all'interno dell'azienda stessa esiste un'organigramma formalizzato.

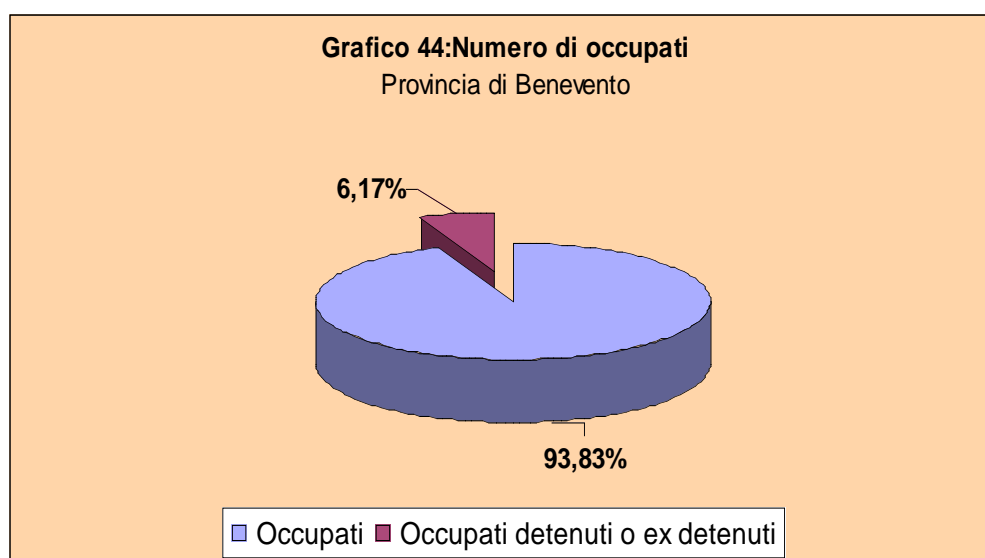
Per la maggioranza delle cooperative la struttura organizzativa può essere semplificata in tre centri di responsabilità: Direzione, Amministrazione e Unità Operative.

### 3.4.2 Analisi dell'organizzazione del personale

In media ogni cooperativa sannita occupa 9 unità lavorative di cui il 90% sono soci lavoratori, mentre appare poco diffusa la collaborazione estera.

Il numero totale di occupati delle cooperative intervistate ammonta a 81 unità e solo 5 lavoratori (6,17% del totale numero degli occupati), appartengono alla categoria dei soggetti incorso in reato (*grafico 44*).

Rimane ancora poco diffusa la stabilità dei lavoratori con precedenti penali, considerando che delle 5 unità lavorative, solo 2 lavoratori hanno un contratto a tempo indeterminato, le rimanenti unità sono inquadrare come tirocinanti o collaboratori occasionali.

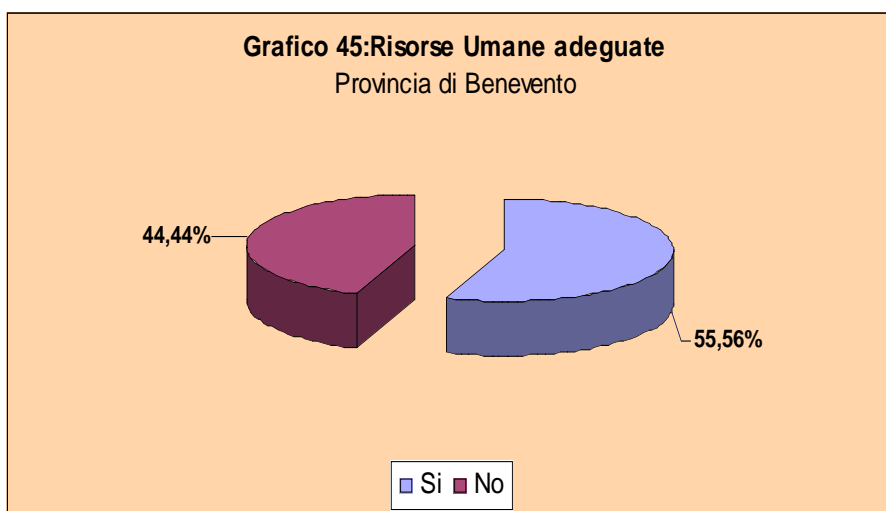


Da evidenziare il dato comune che emerge: l'impiego di pochi detenuti o ex detenuti nella gestione e manutenzione del verde pubblico.

Il dato più interessante è la variazione del numero di occupati nell'ultimo triennio (15 unità), di cui 4 unità sono soggetti incorso in reato.

### 3.4.3 Prospettive sulla struttura organizzativa del personale

Il 44,44% degli intervistati ritiene inadeguato l'organico a disposizione (*grafico 45*), prevedendo un incremento nel prossimo triennio di 11 unità di cui 9 soggetti incorso in reato.



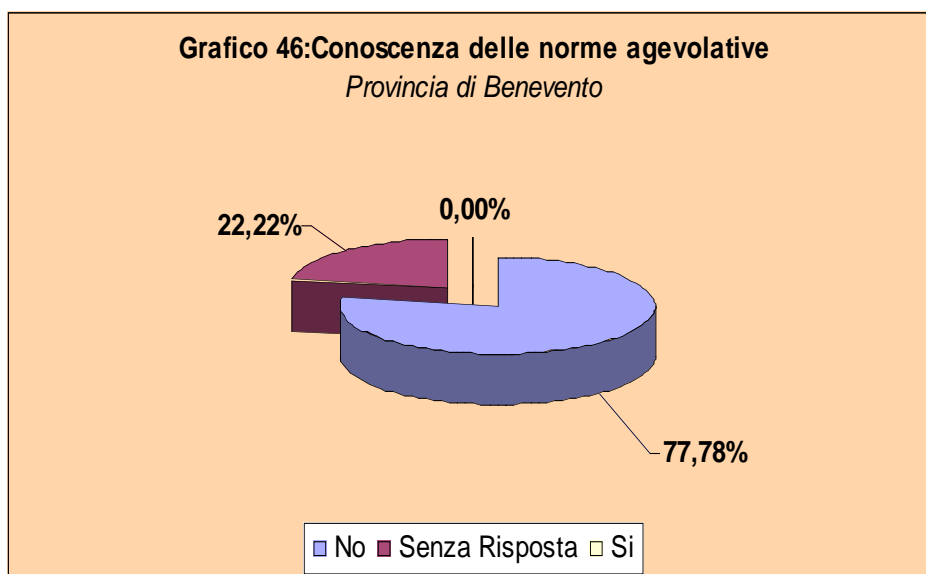
Tale dato in controtendenza rispetto alle altre province analizzate, è frutto di una programmazione di investimenti, che porterà alla costituzione di una cooperativa sociale composta esclusivamente da detenuti o ex detenuti.

In base all'idea programmatica i soggetti incorsi in reato saranno inquadrati come collaboratori a progetto e saranno impiegati nella gestione e manutenzione del verde pubblico e privato.

Le rimanenti future unità occupazionali saranno impiegate nell'attività di assistente sociale.

In considerazione della tipologia contrattuale prescelta, non si potrà beneficiare né della legge Smuraglia né della legge 407/1990.

Tali norme agevolative sono del tutto sconosciute al campione esaminato, infatti, come si evince dal *grafico 46* nessun intervistato è a conoscenza delle norme agevolative per l'assunzione dei soggetti incorsi in reato.

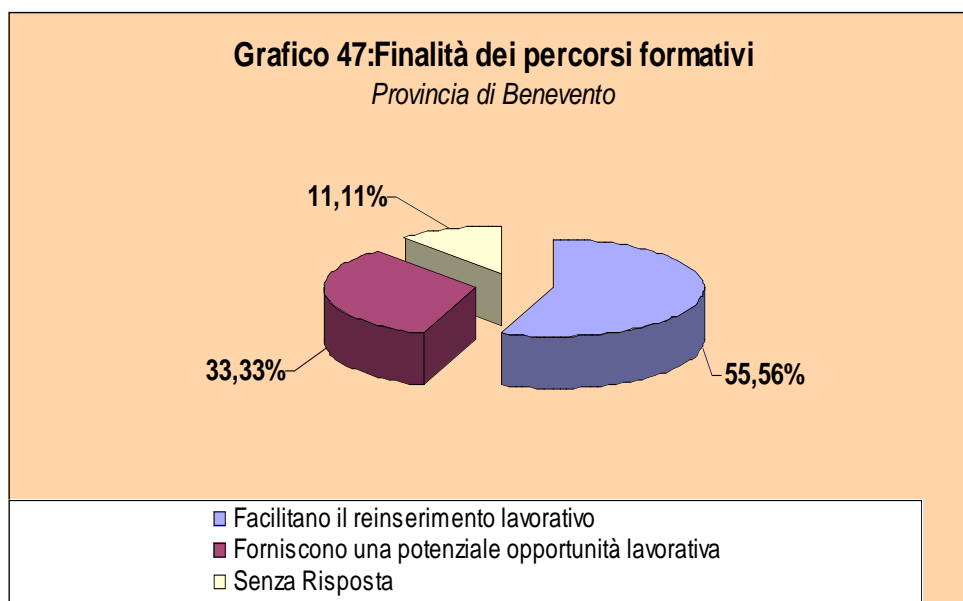


Tutti gli intervistati ritengono che il lavoro rappresenti una delle strade che facilitano la riabilitazione sociale di tale tipologia di lavoratori.

La strada per il raggiungimento di tale obiettivo è irto di difficoltà, l'ostacolo principale a parere del 80% degli intervistati è la mancanza di norme agevolative che facilitano l'incontro tra l'offerta e la domanda di lavoro.

Il motivo di tale gap è da imputare, secondo gli intervistati, agli scarsi incentivi e l'eccessiva burocratizzazione dei sistemi amministrativi e di controllo, che scoraggia o ridimensiona il dato occupazionale per la categoria dei soggetti incorsi in reato.

Secondo la totalità degli intervistati i percorsi formativi ad hoc facilitano il reinserimento lavorativo o creano le opportunità per lo sbocco nel mercato del lavoro (*grafico 47*).



Inoltre, la professionalità non rappresenta un valore aggiunto per il detenuto o ex detenuto secondo il 78% del campione intervistato, in quanto vi sono altri motivi di natura prettamente socio – assistenziale che impongono adeguate misure al fine di agevolare lo sbocco sul mercato del lavoro.

## 4. Conclusioni

Dall'analisi del campione d'impresе analizzato nelle province interessate dal progetto Task force Spi, si possono trarre importanti informazioni utili, sia per una migliore comprensione delle dinamiche relative alla maggiore o minore semplicità con cui un soggetto incorso in reato può effettivamente essere inserito in un contesto lavorativo, sia per analizzare il grado di percezione dell'ambiente esterno relativamente alla condizione del "detenuto" o "ex detenuto".

Come detto in premessa, tra le finalità più importanti del progetto sicuramente vi è la creazione di una rete tra tutti gli attori coinvolti nel processo di reinserimento dei soggetti incorsi in reato verso il mondo del lavoro, prodromico ad un più generale reinserimento nella società.

In questa indagine è stato coinvolto il mondo imprenditoriale, con attenzione particolare alla componente che dovrebbe essere più vicina a queste tematiche, ossia il mondo della cooperazione sociale. Spesso infatti le imprese non sono a conoscenza delle opportunità che derivano dall'applicazione di dispositivi legislativi a favore dell'inserimento lavorativo dei soggetti in stato di detenzione. Le risultanze dell'indagine effettuata confermano questo "gap" informativo del sistema imprenditoriale (anche nella sua componente legata al terzo settore ed alla cooperazione sociale) rispetto alle possibilità di assumere soggetti detenuti o ex detenuti. Ciò deve servire da stimolo alle istituzioni affinché vengano potenziati gli strumenti di comunicazione ed informazione nei confronti delle imprese sulle numerose opportunità che, sia a livello nazionale, ma anche a livello locale, vengono messe a disposizione di chi vuole assumere un soggetto incorso in reato.

Particolarmente importante è la valorizzazione delle esperienze di successo, le c.d. best practices, da utilizzare come esempio da seguire anche per abbattere quel minimo di pregiudizio che ancora esiste tra i rappresentanti del mondo imprenditoriale, come è stato sottolineato nell'indagine condotta.

**Allegato 1: Questionario Task Force SPI**

<b>Azienda ( Denominazione, ragione sociale)</b>		
<b>Indirizzo</b>	Città:	Provincia:
Via:		
CAP:		
<b>Recapiti aziendale</b>	@	
telefono :		
cellulare:		
fax :	http://	
Posta elettronica:		
Web- Home Page:		
<b>Referente aziendale</b>		
<i>(Cognome, Nome):</i>		
e.mail:	@	tel:                      cellulare:
Ruolo/mansione:		
<b>Forma Giuridica</b>		
Ditta individuale <input type="checkbox"/>	Impresa familiare <input type="checkbox"/>	S.n.c. <input type="checkbox"/>
S.r.l. <input type="checkbox"/>	S.p.a. <input type="checkbox"/>	S.a.s. <input type="checkbox"/>
S.a.p.a. <input type="checkbox"/>	Soc.coop. <input type="checkbox"/>	Soc. coop. sociale <input type="checkbox"/>
<b>Compagine Sociale ( solo per le società)</b>		
Totale numero soci:      n.		
Di cui soci svantaggiati:      n.		
Categoria soci svantaggiati: immigrati <input type="checkbox"/> disabili <input type="checkbox"/> detenuti/ex detenuti <input type="checkbox"/> soggetti dipendenti da sostanze varie <input type="checkbox"/> altro <input type="checkbox"/>		
<b>Settore di appartenenza</b>		
Agricolo <input type="checkbox"/>	Artigiano <input type="checkbox"/>	Industriale <input type="checkbox"/>
Commerciale <input type="checkbox"/>	Servizi <input type="checkbox"/>	Altro (indicare il settore) <input type="checkbox"/> _____
<b>Attività (breve descrizione dell'attività aziendale)</b>		
	Conversione dell'attività durante la vita aziendale Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Se sì quale e che tipologia di attività è stata sostituita
<b>Informazioni storiche</b>		
Anno inizio attività		
<b>Motivo della conversione *</b>		
Mercato <input type="checkbox"/>	Bassa redditività <input type="checkbox"/>	Nuove professionalità <input type="checkbox"/>
Altro (indicare il motivo) <input type="checkbox"/> _____		

### Analisi della struttura organizzativa aziendale e del personale

1) Esiste un organigramma aziendale?

Si  No

2) Se si sintetizzare l'organizzazione interna per area aziendale

3) Totale numero di occupati (compresi titolari soci/lavoratori collaboratori familiari, apprendisti ecc)

n.

Ripartizione dei lavoratori

Titolare/socio lavoratore n. di cui detenuti e ex detenuti n.

Collaboratori familiari n. di cui detenuti e ex detenuti n.

Dipendenti a tempo indeterminato n. di cui detenuti e ex detenuti n.

Dipendenti a tempo determinato n. di cui detenuti e ex detenuti n.

Dipendenti part time n. tot. ore di cui detenuti e ex detenuti n.

Lavoratori interinali n. di cui detenuti e ex detenuti n.

Lavoratori con contratto d'inserimento n. di cui detenuti e ex detenuti n.

Collaboratori a progetto n. di cui detenuti e ex detenuti n.

Tirocinanti/stagisti n. di cui detenuti e ex detenuti n.

Apprendisti n. di cui detenuti e ex detenuti n.

Altro n. di cui detenuti e ex detenuti n.

4) In quale area aziendale sono impiegati i detenuti/ex detenuti

area amministrazione  n. \_\_ area commerciale  n. \_\_ area produzione  n. \_\_

area logistica/magazzino  n. \_\_ area servizi  n. \_\_

5) Esiste una ben determinata assegnazione di ruoli / mansioni?

Si  No

6) Se si descrivere brevemente le mansioni/ ruoli di ogni detenuto

7) Se no indicare le motivazioni

8) Nell'ultimo triennio vi è stata una variazione del numero del personale?

Si  No

9) Se si quantificare il numero degli assunti nell'ultimo triennio

Assunti n. di cui detenuti o ex detenuti

10) Il detenuto svolge lavoro:

murario  extramurario

11) In quale area aziendale ci sono state assunzioni di detenuti o ex detenuti?

area amministrazione  n. \_\_ area commerciale  n. \_\_ area produzione  n. \_\_

area logistica/magazzino  n. \_\_ area servizi  n. \_\_

12) Che tipologia contrattuale è stata prescelta per i detenuti o ex detenuti?

contratto a tempo indeterminato  contratto a tempo determinato  contratto d'inserimento

apprendistato  contratto a progetto  altro

13) Indicare il numero di contratti di lavoro sciolti nell'ultimo triennio

Scioglimento n. di cui detenuti o ex detenuti n.

14) Indicare la causa dello scioglimento del rapporto di lavoro nei confronti dei detenuti o ex detenuti

Mancanza del rinnovo contrattuale

Licenziamento  indicare l' e caus e \_\_\_\_\_

Dimissioni del lavoratore

Mancanza dei requisiti legali -penali

***Prospettiva futura della struttura organizzativa aziendale e del personale***

15) Ritiene che le risorse umane impiegate siano sufficienti per espletamento delle varie funzioni aziendali  
 Sì  No

16) Se no indicare il fabbisogno di unità lavorative  
 n. \_\_\_\_\_

17) In quale area aziendale saranno impiegati i nuovi assunti?  
 area amministrazione  n.\_\_\_\_ area commerciale  n.\_\_\_\_ area produzione  n.\_\_\_\_  
 area logistica/magazzino  n.\_\_\_\_ area servizi  n.\_\_\_\_

18) Quale profilo professionale è richiesto per l'esigenze aziendali?  
 Laureati  Licenza media inferiore  Licenza elementare   
 Diplomatici  Altro

19) In quali ruoli o mansioni saranno impegnati i nuovi assunti? (es. muratore, idraulico, autista)  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

20) Quali requisiti professionali sono richiesti? (es. patente C, esperienza 2 anni ecc.)  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

21) Quale tipologia di contratti adotterà per i nuovi assunti?  
 contratto a tempo indeterminato  contratto a tempo determinato  contratto d'inserimento   
 apprendistato  contratto a progetto  altro

22) Sono previste delle assunzioni per detenuti o ex detenuti ?  
 Sì  No

**RISPONDERE AI QUESITI SOLO IN CASO DI FUTURE ASSUNZIONI DI DETENUTI O EX DETENUTI**

23) Indicare il numero delle potenziali unità lavorative (detenuti o ex detenuti) da assumere e relativo contratto di lavoro ?  
 n. \_\_\_\_\_  
 contratto a tempo indeterminato  contratto a tempo determinato  contratto d'inserimento   
 apprendistato  contratto a progetto  altro

24) Se sì indicare il ruolo e le mansioni che svolgeranno (es. muratore, idraulico, autista, artigiano )  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

25) Quale modalità di lavoro preferisce per un eventuale collaborazione di un detenuto ?  
 Intramurario  Extramurario

26) Di quale norma legislativa beneficerà ?  
 Legge Smuraglia legge 193/2000  legge 407/1990   
 Altro  \_\_\_\_\_

**RISPONDERE AI QUESITI SOLO IN CASO DI NON ASSUNZIONE DI DETENUTI O EX DETENUTI**

27) E' a conoscenza delle norme agevolative per l'assunzione dei soggetti incorsi in reati?  
 Sì  No  (vedere allegato informativo sulle principali agevolazioni)

28) Indicare i motivi della non assunzione di soggetti incorsi in reati  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

29) Pensa che il lavoro sia una giusta misura per la riabilitazione sociale del soggetto incorso in reato?  
 Si  No

30) Se no quale potrebbe essere una misura/strumento per la riabilitazione sociale del soggetto incorso in reato?  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

31) Le disposizioni legislative facilitano l'incontro tra l'offerta e la domanda di lavoro dei detenuti o ex detenuti ?  
 Si  No  Non lo so

32) Se no, quali sono le cause che ostacolano l'incontro tra la domanda e l'offerta?  
 Troppa burocrazia  Scarsi incentivi/agevolazioni  Modesta professionalità dei lavoratori   
 Pregiudizi nei confronti dei detenuti  Altro

33) Ai fini di una futura collaborazione, ritiene utile creare percorsi formativi ad hoc per i soggetti in corso di reato?  
 Si  perché \_\_\_\_\_  
 No  perché \_\_\_\_\_  
 Non lo so

34) Conosce progetti formativi che vengono svolti tra le mura carcerarie ? Se Si indicare il progetto  
 No  Si  titolo progetto \_\_\_\_\_

35) Ritiene che una volta acquisita la giusta professionalità, i detenuti o ex detenuti possano avere uno sbocco sul mercato del lavoro?  
 Si  No   
 Si con adeguate misure  Non lo so

**FORMULA DI CONSENSO DELL'INTERESSATO**

Il/La sottoscritto/a legale rappresentante della Società/ditta \_\_\_\_\_  
 con sede a \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_ presta il consenso per  
 trattamento dei dati ad uso interno per l'elaborazione del piano di fattibilità come da progetto  
 Take-off.

Si autorizza al trattamento dei dati in base a quanto previsto dalla Legge 196/2003 e successive  
 modifiche.

Firma e Timbro  
 Legale Rappresentante  
 (o di chi ne fa le veci)

\_\_\_\_\_

**Centro Servizi srl**

\_\_\_\_\_

**Allegato 2 Imprese intervistate disponibili a future collaborazioni con soggetti incorsi in reato**

<b>Denominazione</b>	<b>Indirizzo</b>	<b>Città</b>	<b>Telefono</b>	<b>Fax</b>	<b>e-mail</b>
<b>Coop. Sociale CONVICINO</b>	Via Nazionale, 15	Matera	0835/268090	0835/271901	coopconvicino@tiscali.it
<b>Coop. Sociale SEGANLI DI FUMO</b>	Via Nazionale Snc	Marconia (Mt)			segnalidifumocoop@yahoo.it
<b>Coop. Sociale LA FORMICA</b>	Cida Grotta Pignata Sn	Matera	330/815317		/
<b>Coop. Sociale FREELY</b>	VIA Platamone, 26	Pignola (Pz)	0971/421108	0971/421108	giovannifareta@interfree.it
<b>Coop. Sociale RINASCITA E SVILUPPO</b>	Via Marconi, 94	Rapolla (Pz)	0972/760197	0972/760197	coop.rinascitaesvilu@libero.it
<b>Coop. Sociale SAN VINCENZO DE PAOLI</b>	Piazza IV Novembre	Melfi (Pz)	0972/239694	0972/239694	sanvincenzo@coop.com
<b>Coop. Sociale GESTIONE SERVIZI SOCIALI</b>	Via Roma Snc	Pescopagano (Pz)	0976/500008	0976/500008	info@coopsocialelegss.it
<b>Coop Sociale IL GERMOLIO</b>	Viale Lombardia, 36	Venosa (Pz)	320/3292062		/
<b>Coop. Sociale CARDINAL PACCA</b>	Via Camerario Bartolomeo, 64	Benevento	0824/23602	0824/23602	antonioaltieri1@virgilio.it