

Corso di Laurea in Disegno Industriale  
AMPLIAMENTO RETECH LIFE ONLUS  
TESI PROGETTUALE DI RIQUALIFICAZIONE SOCIO AMBIENTALE E  
SPAZIALE DI UN LUOGO DI LAVORO



**POLITECNICO**  
MILANO 1863

Relatore: Leonardo Cascitelli

Co-relatore: Maurizio Splendore

Elaborato di laurea di:  
Alessandro Biella, matr. 183150

Anno accademico 2020/2021

## Ringraziamenti

Ringrazio la mia famiglia che mi ha aiutato a concludere questo tassello importante della mia vita ad eccezione di mio padre che è stato pesantissimo e insopportabile.

Scherzo, la tesi è dedicata soprattutto a lui che ci teneva parecchio alla mia laurea e al suo impegno che mette tutti i giorni nell'azienda con tenacia e tanto cuore.

## Indice

● <a href="#">Abstract</a> .....	pag. 4
● <a href="#">Introduzione</a> .....	pag. 5
● <a href="#">Cos'è la Retech Life Onlus</a> .....	pag. 12
● <a href="#">Il comune di Usmate Velate</a> .....	pag. 20
● <a href="#">La fine del lavoro</a> .....	pag. 22
● <a href="#">Cos'è una cooperativa sociale</a> .....	pag. 26
● <a href="#">Re Tech Life: Analisi situazione attuale</a> .....	pag. 30
● <a href="#">Questionario di soddisfazione del personale</a> .....	pag. 43
● <a href="#">L'importanza della libertà</a> .....	pag. 47
● <a href="#">Industrial-Organizational Psychology</a> .....	pag. 52
● <a href="#">Progetto ampliamento Re Tech Life Onlus</a> .....	pag. 54
● Descrizione generale	pag. 54
● Riferimenti stilistici per l'involucro esterno	pag. 56
● Scelte stilistiche – materiali e colori degli interni	pag. 58
● Gli uffici	pag. 59
● L'area polifunzionale	pag. 60
● Pergola esterna	pag. 62
● Luce naturale	pag. 63
● Tetto giardino	pag. 65
● Progetto del verde esterno	pag. 66
● L'orto	pag. 67
● Viste di insieme	pag. 69
● <a href="#">Conclusioni</a> .....	pag. 74
● <a href="#">Bibliografia</a> .....	pag. 75
● <a href="#">Indice immagini</a> .....	pag. 77

art. 45 comma 1 Costituzione

«La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità.»

Osservando l'evoluzione del mondo del lavoro, si nota una persistente ricerca di benessere a più livelli, con l'idea che se il lavoratore si troverà bene nel luogo in cui svolge la sua professione, tenderà a rendere di più. Questo pensiero sembra più rivolto al profitto, che all'effettivo interessamento a livello umano. Cosa succede invece in realtà come quella della Re Tech Life Onlus, azienda che fonda i suoi principi sul recupero sociale e ambientale? Tanto si impegna quotidianamente a portare avanti il progetto di reinserimento sociale e lavorativo di personale svantaggiato, quanto sembra non rendersi conto dell'impatto che un inadeguato spazio possa avere sulla percezione di sé e dell'altro. Il progetto qui presentato si pone come obiettivo quello di rivalutare lo spazio di lavoro non solo come luogo di passaggio, ma come di appartenenza a una vera e propria comunità, in modo tale da incentivare maggiormente flussi dall'esterno, per far sì che le persone coinvolte abbiano veri contatti con la realtà circostante e non solo all'interno del confine azienda – carcere/comunità. L'apertura verso l'esterno deve diventare punto fondamentale per sgretolare le barriere fisiche e psicologiche che tengono confinati i dipendenti in condizioni mentali reiteranti. Un'ottimizzazione degli spazi e dei flussi, con l'inserimento di nuove opportunità lavorative e con un'attenzione particolare anche ai bisogni di svago, relax e interazione tra dipendenti, vogliono essere inseriti in un contesto in cui ci sia totale permeabilità tra interno esterno, luce e materiali naturali, incentivando lo sviluppo percettivo dei sensi in una direzione del tutto positiva e accrescitiva.

## Introduzione

Non riesco proprio a capire come un uomo così gentile e disponibile possa avere commesso un delitto tanto brutale.

Così potrei riassumere la sensazione che ho ogni volta che passo dentro la Retech. Quella del crimine è una realtà così lontana da me, ma sembra esserlo anche da questa persona che sta dedicando tanto tempo all'azienda, che pare davvero sentirsi a casa, come neanche io mi sento, pur trattandosi di un'attività che ho visto nascere da mio padre e mio fratello che investono ogni loro energia in questo progetto ormai da tanti anni.

Quando è cominciato il progetto "Retech Life Onlus" il personale veniva selezionato solo nel mondo della detenzione.

All'interno dell'azienda c'erano personaggi davvero particolari. Volendoli descrivere uno a uno, un capitolo probabilmente non sarebbe bastato. L'eterogeneità caratteriale e le diverse esperienze negative vissute da questi personaggi rendevano l'equilibrio davvero precario e bastava poco per far scattare la cosiddetta scintilla.

Oggi la Re Tech Life abbraccia anche realtà in cerca di maggiori possibilità di inserimento lavorativo e sociale: oltre al mondo della detenzione, esplora anche quello delle dipendenze, dei disagi psichici e delle disabilità in generale.

Le persone che arrivano dal mondo della detenzione sembrano, da quel che ho potuto percepire, quelle che necessitano di maggior attenzione.

Tutto sembra correre sul filo del rasoio. Convincerli a rispettare le regole è una gran conquista. Riuscire a farlo senza imposizioni o senza far loro credere che rischiano tanto, una specie di miracolo.

Poi però c'è anche l'eccezione che conferma la regola. Per tanti c'è stato il sig. C., che guardavo sempre con una curiosità quasi morbosa, per quanto lo vedevo lontano dal crimine per cui ha pagato e per cui forse pagherà tutta la vita. Quando arrivavo mi accoglieva sempre con un sorriso e ha sempre avuto parole gentili e di sincero interessamento. Ha rappresentato ciò che l'azienda si prefigge dal punto di vista sociale. Questa persona si è identificata con l'azienda, l'ha sentita in parte sua: il Sig. C. è sempre stato il primo ad arrivare la mattina e l'ultimo ad andarsene, e spesso lo si trovava lì anche durante i festivi, anche solo per controllare che tutto fosse a posto. Esprimeva fiducia ed egli stesso aveva fiducia in coloro che lo circondavano.

Se solo anche gli altri avessero lo stesso atteggiamento, sarebbe tutto più facile. Invece ogni giorno è una lotta, anche interiore se vogliamo, tra il controllarli in modo guardingo che non facciano danni di nessun tipo, e l'istinto ad aiutarli anche al di fuori del lavoro.

Mi è stato detto che ciò che proprio manca a queste persone in cerca di reintegrazione, è il ritmo. Una sola parola che può però riassumere una lunga serie di cattive abitudini che rendono il lavoro stesso più faticoso da organizzare. Si distraggono facilmente, manca loro la concentrazione, ci impiegano molto a entrare nel vivo della giornata lavorativa. E quando questa finisce, si dimenticano di spegnere i computer, le luci, ecc... In realtà una mia conoscente, che lavora come statale, mi diceva che da lei c'è lo stesso problema: i superiori hanno dovuto inviare una circolare per invitare gli impiegati a spegnere qualsiasi apparecchiatura prima di lasciare il luogo del lavoro. Non sono un sociologo, ma la similitudine è quasi curiosa. Fa riflettere. Ciò che mi fa venire in mente è "se ne fregano, perché non è roba loro" e, anzi, c'è di fondo una sorta di frustrazione e il non seguire piccoli accorgimenti del convivere civile, potrebbe essere il loro modo di far pagare al cosiddetto sistema la sensazione di spersonalizzazione di quanto si vive. Tutto sommato dietro c'è una logica molto elementare: se a una cosa ci tieni, la senti tua, la curi, se invece senti di non far parte di un determinato gioco delle parti, e addirittura ti ritieni escluso, scatta la molla del "te la faccio pagare in un modo o nell'altro". . Forse la vera crisi economica nasce proprio dal fatto che si è perso di vista il dato umano. Ne consegue che aziende con una forte valenza sociale come la Retech, non possano prescindere da questo fattore, ma anzi questo debba probabilmente essere ritenuto ancora più importante di altre fasi.

Se le persone si identificano con l'azienda, si impegnano; se sentono di avere un ruolo fondamentale, ci mettono la giusta attenzione; se invece hanno la percezione di aver solo cambiato stanza, rispetto al luogo di esclusione dal mondo circostante (carcere, comunità, casa, quando questa è vissuta in solitudine, ecc...), l'atteggiamento sarà lo stesso che hanno in quel luogo e cioè di attesa, che non richiede alcun tipo di concentrazione particolare, se non perdersi nei propri pensieri, e non vedere al di là di un futuro immediato, senza quindi considerare le conseguenze di qualsiasi azione. Quale di questi atteggiamenti porterà beneficio all'azienda, facendo muovere gli ingranaggi e facendo sì che il prodotto finale sia di qualità? I fondatori dell'azienda hanno ben chiaro questo problema e a modo loro cercano anche di risolverlo, ma forse bisogna far loro capire in che direzione agire. Mio padre per esempio è una persona che si fa sempre in 4 per tutti, ma ci si mette in prima persona, pur di risolvere la problematica, quando invece i problemi si dovrebbero risolvere perché il sistema funziona. Qualche tempo fa, per esempio, ha preso il furgone dell'azienda ed è andato a recuperare, con mia madre, dei vecchi mobili da una vicina, perché uno dei suoi dipendenti ha avuto grossi problemi con la casa, ritrovandosi senza niente, dovendo quindi ricostruirsi da zero un piccolo spazio abitativo. Assolutamente lodevole, non c'è dubbio. Si è mai visto il presidente di

un'azienda che aiuta un proprio dipendente a fare un trasloco? Ma poi si entra in azienda e si trovano molte pecche dal punto di vista dell'organizzazione degli spazi. Mi sento quindi di affermare che, dal punto di vista umano, hanno ben chiara una visione a livello micro, gli serve solo un aiuto a migliorare la percezione macroscopica. Bisogna fare in modo che le persone si sentano a proprio agio, senza dover impiegare ogni volta il 100% delle proprie energie fisiche e mentali, mettendosi in gioco in prima linea. Anche perché a lungo andare, potrebbe diventare sempre più difficile accontentare ogni singolo individuo, con il metodo "micro", e il malcontento potrebbe poi scattare da entrambe le parti: da un lato le persone che si aspettano, che chiedono, sapendo della disponibilità, e dall'altro alcune persone incapaci di gestire tante richieste, dovendo al contempo mandare avanti un'impresa.

Fino ad ora non mi sono mai sentito coinvolto e non ho neppure le idee molto chiare su come il tutto si sia evoluto in quello che è oggi. Ammetto di aver cominciato a essere più curioso nel momento in cui l'azienda ha messo le radici a Usmate, non lontano da dove abito. Prima, tanto non era chiaro ancora il progetto, quanto non era fissa la sua ubicazione. Sono cambiate tre sedi, prima di approdare a Usmate. Proprio ieri sono passato davanti alla sede precedente, che non si trova lontano dall'attuale, e mi ha fatto impressione constatare quanto sembrasse fatiscente, per il disordine che regnava nelle aree esterne, dovuto a chi è giunto successivamente. Mi ha fatto pensare a un'evoluzione della Retech, come se la fatiscenza attuale di chi ora è lì, rappresentasse lo stadio precedente dell'azienda, anche perché, caso vuole, recuperano materiale di vario tipo: hanno cambiato sede per migliorare l'organizzazione del lavoro, per avere spazi più ampi e aumentare le possibilità dell'azienda. La sede attuale sembra l'ideale: per quanto riguarda le mere questioni commerciali di movimentazione dei materiali garantisce un discreto sviluppo in piena armonia tra la comodità di un collegamento diretto con le maggiori vie di comunicazione, trovandosi a ridosso della tangenziale est di Milano e la necessità di facilitare gli spostamenti delle persone assunte in azienda, trovandosi a due passi dalla stazione ferroviaria di Carnate.

Sarebbe stato improponibile insediare l'azienda in qualche paese completamente privo di mezzi pubblici, e, per quanto si cerchi di migliorare negli anni, in Brianza ce ne sono tanti completamente isolati, serviti solo durante i mesi scolastici. La sede precedente, pur non lontana dall'attuale, creava qualche problema di spostamento a quelli che dovevano provare entro un tot di tempo la loro presenza.

Nel caso per esempio del reinserimento lavorativo di detenuti esistono casistiche comportamentali di diverso tipo, descritte dalla Legge sull'ordinamento penitenziario (Legge n° 354 del 1975):

- Semilibertà di primo tipo: i detenuti escono il mattino dal carcere e raggiungono il luogo del lavoro autonomamente attraverso percorsi prestabiliti e possono essere controllati dai carabinieri o da agenti in borghese
- Semilibertà secondo tipo: ai detenuti viene data la possibilità di trascorrere del tempo a casa dopo il lavoro, ma hanno l'obbligo di pernottamento all'interno del carcere rientrando entro le 21.00;
- Semilibertà terzo tipo: i detenuti possono tornare a casa loro, ma hanno il coprifuoco dalle 22.00 alle 6.00;
- Semilibertà quarto tipo: obbligo da parte del detenuto di firma presso il comando dei carabinieri.

I detenuti veri e propri, cioè quelli che effettivamente stanno in carcere, oltre a dover seguire un percorso prestabilito, hanno anche l'obbligo di mangiare in posti predefiniti. Se entro una certa ora il dipendente non si presenta sul luogo del lavoro, il datore è tenuto ad avvisare le forze dell'ordine.

Pensare ad un'azienda non sufficientemente collegata, comportava lunghe camminate e tanta perdita di tempo.

Ritornando a Usmate e alla sua periferia semi-industriale, si percepisce comunque la mancanza di servizi di qualsiasi genere. Come ogni area industriale dell'hinterland milanese che si rispetti, ci sono solo capannoni prefabbricati, tutti uguali, recintati e allarmati. Abbiamo provato a passarci la sera e ci si sente quasi ladri in casa propria, nel senso che si ha davvero la sensazione di non dover essere lì neanche di passaggio, perché non c'è alcuna ragione per cui chicchessia dovrebbe passare in quelle zone al di fuori dell'orario di lavoro. Per i vigilantes, indispensabili come l'ossigeno, dovrebbe quindi essere semplice individuare movimenti notturni anomali. Eppure se ne sentono e se ne sono sentite di storie brutte, aziende ripulite da ladri indisturbati. Anche la Re-tech ha subito un furto

Di giorno comunque non è tanto meglio: c'è un po' di vita perché si vedono le auto nei parcheggi, qualche autocarro in movimento, ma nulla di più. Le aziende sono praticamente obbligate a mettere all'interno almeno una macchinetta del caffè, perché non c'è davvero alcuna possibilità di trovarne uno nell'arco di un paio di chilometri. Passando all'ora di pranzo non mi pare di aver neanche mai visto un furgoncino che vendesse panini, come magari mi è capitato in altre zone. Eppure dovrebbe essere un business non trascurabile quello di portare cibo e acqua dove non ce n'è traccia.

Quando mio padre e mio fratello mi descrissero a grandi linee il progetto, inizialmente mi era parso pura utopia, o, per meglio dire, pura follia, in quanto parecchio rischiosa, ai miei occhi.



Il tutto prende forma dall'idea delle cooperative sociali, ma evolvendosi verso una direzione maggiormente imprenditoriale, pur avendo l'aspetto sociale un ruolo non sostituibile.

Qualche anno fa mi è stato chiesto di aiutarli a realizzare un piccolo stand per presentare l'azienda durante la fiera di "Fa' la cosa giusta" che si tiene ogni anno a Milano. Forse è da allora che ho cominciato finalmente a capire cosa realmente viene fatto all'interno dell'azienda e come sia strutturata.

Prima avrei potuto riassumerlo così: ritirano e riparano i computer e il tutto lo fanno fare ai carcerati. Né più né meno. Non sapevo altro, e l'avrei espresso per come ho sempre percepito un certo tipo di realtà. I carcerati sono persone negative che hanno commesso qualcosa di brutto e per questo devono pagare. Tant'è che non mi sembrava affatto giusto che a queste persone venisse data un'opportunità così importante, con un lavoro stabile, ben pagato, quando là fuori ci sono così tanti lavoratori onesti che hanno difficoltà ad arrivare a fine mese, senza contare i giovani che non hanno neanche idea di cosa significhi firmare un contratto.

La mia diffidenza non era quindi poca cosa.

La complessità della strutturazione della Re-tech mi ha però impressionato e affascinato, tant'è che per la fiera ho voluto realizzare un modellino con l'intento di raccontare i vari flussi che creano il sistema. Forse a livello commerciale avrebbero voluto, in quella particolare occasione, limitarsi a pubblicizzare una serie di servizi, ma leggendo e documentandomi su quanto viene fatto, mi sembrava veramente un peccato non presentare quello che ai miei occhi era una specie di ecosistema in grado di reggersi sulle proprie forze.

Mi fa pesare a una partita di poker con una mano vincente. C'è l'aspetto sociale, dando risposte al bisogno di occupazione a persone svantaggiate (soggetti provenienti dal circuito penale, disabili fisici, psichici e soggetti con dipendenze), cui viene data l'opportunità di ritrovare un collegamento con il mondo esterno. C'è poi l'aspetto ambientale, con il recupero o il riciclo di materiale elettrico ed elettronico, i cosiddetti rifiuti RAEE, estendendo il loro ciclo di vita. Questi due fattori si rafforzano a vicenda, riducendo da un lato il problema occupazionale e dall'altro sensibilizzando maggiormente la popolazione, diffondendo un nuovo modello culturale di impresa capace di dare una risposta all'equilibrio tra risultati economici e benessere sociale. Quello che ho rappresentato con il modello era ciò che ho percepito dal materiale informativo: il sistema è sì complesso, ma è in scala umana. Il materiale viene recuperato e/o donato da aziende, imprese, enti, privati, ecc... rimesso in circolo da persone in fase di recupero, e poi diviso tra materiale a sua volta donato a enti e associazioni, o venduto, o riciclato. In questo modo si crea una vera e propria catena, in cui è possibile tenere registrato il ciclo di vita delle apparecchiature, fino al totale smaltimento. Chi usufruisce di questi servizi sono le grandi aziende, che, pur occupate a concentrarsi sul profitto, vengono

comunque a contatto con realtà sociali più sensibili, portandole a un loro coinvolgimento diretto, indirettamente. Gli enti pubblici, come le scuole, i vigili del fuoco, le forze dell'ordine, beneficiano delle donazioni del materiale recuperato e risistemato, ma allo stesso tempo diventano donatori, evidenziando ulteriormente l'importanza dell'aspetto ambientale, in ambiti in cui sono le persone comuni a far parte del sistema. Il privato può accrescere la propria sensibilità donando un pc vecchio da smaltire, venendo così in contatto diretto con la realtà dell'azienda. Quindi dal macro al micro, tutti sembrano poter far parte di un piano per migliorare l'attuale situazione sociale e ambientale. Sembra il racconto di una favola possibile.

Eppure camminando all'interno dell'azienda, non avrei mai immaginato nulla del genere.

Si tratta del più anonimo dei capannoni. Non c'è alcun segno di umanità. Tutto si riduce a scaffali stracolmi di materiale incellofanato o inscatolato. All'entrata una semplicissima scrivania da ufficio, recuperata anch'essa, crea la divisione tra magazzino e quella che potrebbe essere considerata in altri contesti una reception. Una scala in ferro porta alla parte amministrativa, composta da due uffici e una sala riunioni, tirati su in tutta fretta per creare l'impresa.

Guardandosi in giro si percepisce una buona organizzazione del lavoro, ma una scarsa attenzione ai vari bisogni delle persone che lì convivono tutti i giorni. Si percepisce la volontà di aver voluto creare qualcosa di importante, ma non una sensibilità progettuale sufficiente a concretizzare un luogo di lavoro accogliente per le parti coinvolte. Non sono necessari grandi numeri per creare un ambiente confortevole, ma di sicuro bisogna prendersi il tempo necessario per pianificare. Chi ha tirato su l'azienda era sicuramente troppo preso da mille altre problematiche, per rendersi conto che un buon recupero sociale comincia proprio dalla vita di tutti i giorni e non solo da speranze future. Ma come spesso accade, iniziando nuove avventure si tende ad accantonare momentaneamente alcuni fattori per prediligere altri, ma poi il tempo passa e ci si dimentica di riprendere in mano quanto si era lasciato da parte, un po' anche perché si fa l'abitudine a quanto si vede e si vive (un po' come fare casa e lasciare la lampadina penzolante per anni). Un occhio esterno in questi momenti può fare comodo.

C'è una volontà da parte dei dipendenti di personalizzare il luogo del lavoro, di dargli una sfumatura umana, soprattutto durante il periodo di Natale, in cui hanno realizzato il classico albero, ma addobbandolo con quanto a disposizione: schede ram, cd, e altri pezzi che non saprei identificare. È stato provato che un ambiente di lavoro confortevole aumenta il rendimento e la contentezza del lavoratore. Chi più di persone in fase di recupero può aver bisogno di uno stimolo positivo in tal senso? Uscire da un carcere per entrare in un luogo anonimo, non credo possa sortire l'effetto desiderato. Mi viene da immaginare che l'unico vero contatto con il mondo sia quello del viaggio che li porta dal carcere all'azienda. Se avete mai preso un treno da pendolari, vi siete

già dati una risposta su quanto questo sia al contrario un elemento di isolamento e nevrosi.

Un progetto di reinserimento sociale e lavorativo deve raccontare già al primo impatto di possibilità, di desideri futuri, compartecipazione e unione, apertura verso l'esterno e accoglienza verso l'interno, deve trasmettere un senso di ordine, pace, semplicità di fruizione e voglia di appartenenza.

È arrivata l'occasione di evolvere l'immagine dell'azienda con la necessità di aumentarne la superficie per esigenze lavorative. La scelta era tra cambiare ancora sede, o integrare quella esistente. Si è scelta questa seconda strada, per mantenere continuità, per non alterare equilibri organizzativi ormai rodati.

Ho colto l'invito a partecipare al cambiamento, potendo finalmente dare anche il mio apporto personale a questo progetto imprenditoriale così importante nato dall'idea di mio padre e mio fratello.

### 1. Presentazione <sup>[1]</sup>

Re Tech Life Onlus rappresenta una realtà di integrazione fra impresa sociale e impegno ambientale, che offre, a soggetti provenienti dal disagio sociale, una reale opportunità di reinserimento nel mondo del lavoro e nella società, grazie alla rigenerazione dei computer ed al riciclo di apparecchiature informatiche.

La cooperativa offre una dimensione imprenditoriale in cui il personale svantaggiato (soggetti provenienti dal circuito penale, disabili fisici, psichici e soggetti con dipendenze) lavora affiancato a tecnici qualificati. L'inserimento lavorativo diventa per i soggetti svantaggiati un'occasione di sperimentarsi, strutturarsi e riqualificarsi professionalmente recuperando una piena e matura dimensione sociale, partecipando ad un progetto sociale e ambientale unico nel panorama del terzo settore italiano.

Re Tech Life rigenera ogni anno migliaia di computer dismessi da grandi aziende per poi destinarli a scuole e progetti sociali in Italia e in paesi in via di sviluppo e, in parte, al mercato dell'usato. Fruendo del regime D.P.R. nr. 441 del 10 novembre 1997, recante norme per il riordino della disciplina delle presunzioni di cessione ed acquisto di beni, le aziende possono donare alla Onlus il proprio I.T. (Information Technology) obsoleto ed ottenere importanti vantaggi. L'art.2, comma 2, del DPR 441/97 asserisce che l'azienda può cedere in presunzione, ovvero in esenzione da imposta in quanto effettuato gratuitamente, il proprio I.T. obsoleto a favore di associazioni riconosciute, fondazioni con finalità di assistenza, beneficenza, educazione e delle Onlus.

Ciò che non è più riutilizzabile viene trattato nell'impianto R.A.E.E. (Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche) della Cooperativa, dove viene trasformato in materia prima (Ferro, alluminio, plastica, vetro, ecc...), garantendo la totale tracciabilità del rifiuto trattato e la reportistica riguardante il recuperato.

L'impianto di distruzione dati garantisce la certificazione di avvenuta cancellazione per ogni supporto informatico secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Dal 2006, anno di fondazione, ad oggi, grazie all'impiego di 29 persone che lavorano quotidianamente sono più di 300 mila le apparecchiature informatiche movimentate da Re Tech Life Onlus, parte delle quali destinate a oltre 2.500 tra scuole ed enti no profit.

## 2. Politica generale <sup>[2]</sup>

La Re Tech ha redatto un documento chiamato “Politica generale: sistema della gestione della qualità e ambiente” che indica in modo molto preciso quale sia la mission dell’impresa.

*La preoccupazione fondamentale accanto al buon andamento della Cooperativa è che ogni persona che lavora per e con la Re Tech Life Onlus ritorni a casa dopo il lavoro avendo la percezione concreta di avere lavorato al fine di rendere un servizio al cliente che sia organizzato, di qualità elevata, e rispettoso dell’ambiente nel quale si opera.*

La protezione dell’ambiente è un aspetto fondamentale di cui tenere conto nello sviluppo delle attività dell’azienda. Per poter operare in linea con questi principi fondamentali, si è deciso di certificare un sistema di gestione integrato Qualità ed Ambiente, secondo la normativa UNI EN ISO 9001/2015 e UNI EN ISO 14001/2015. Il miglioramento continuo del sistema, il mantenimento della certificazione e la condivisione delle buone prassi della Cooperativa anche con fornitori esterni e partner, è un aspetto di fondamentale importanza che viene promosso e tenuto sotto costante controllo anche dal Rappresentante della direzione per la Qualità ed Ambiente.

In questa logica, la Re Tech Life Onlus si impegna a:

- rispettare le prescrizioni legali applicabili, gli obblighi imposti da autorizzazioni e permessi rilasciati dalle autorità preposte;
- individuare azioni concrete e realizzabili che portino ad un miglioramento continuo (ad esempio perfezionamento delle procedure operative, introduzione di aspetti di innovazione tecnologica, etc) mantenendo una predisposizione e volontà al miglioramento continuo privilegiando l’azione preventiva a quella correttiva;
- sviluppare dei percorsi di formazione ed inserimento lavorativo che equipaggino il personale di tutte le competenze necessarie ed indispensabili per operare bene;
- individuare modalità per contribuire alla riduzione delle fonti inquinanti ed alla prevenzione dell’inquinamento;
- lavorare nella direzione della riduzione ed ottimizzazione del consumo di risorse naturali e di energia, sviluppando anche un sistema di monitoraggio costante;
- implementare tecnologie volte alla riduzione e recupero dei rifiuti;
- realizzare e migliorare gli impianti al fine di minimizzare i rischi ambientali (presidiando anche la corretta e costante manutenzione);

- comunicare agli stakeholders esterni aspetti di carattere soprattutto ambientale sia di miglioramento che innovazione;
- condividere con partner, fornitori e dipendenti, prassi e modalità operative che consentano di gestire il sistema qualità ed ambiente in modo integrato ed efficace.



(1)

### 3. Servizi [3]

La Re Tech Life Onlus ritira apparecchiature informatiche con trasporto e serializzazione di materiale da dismettere e redazione e restituzione della reportistica necessaria per la corretta gestione dei cespiti aziendali. Grazie alle autorizzazioni al trattamento di rifiuti elettronici (R.A.E.E.) e ai sistemi informatici in grado di mantenere la totale tracciabilità di tutto il ritirato, la Cooperativa garantisce la gestione a norma di legge del materiale elettronico obsoleto. L'impianto di distruzione dati contenuti su supporti informatici certifica, mediante algoritmi avanzati, l'avvenuta distruzione dei dati sensibili contenuti su ogni singolo supporto, come previsto dal D.lgs 196 del 2003 e successive modifiche e integrazioni. L'impianto di installazione software è in grado di pre-caricare, contemporaneamente su un elevato quantitativo di Personal Computer, la piattaforma scelta e configurata sulle specifiche richieste dal cliente, garantendo velocità ed affidabilità. I sistemi informativi della cooperativa consentono il monitoraggio di ogni singola attività: dalla presa in carico fino al completamento della rigenerazione oppure fino alle materie prime seconde recuperate dalle apparecchiature trattate. Attraverso un gestionale web-based, vengono gestite le richieste di donazione di postazioni informatiche commissionate e viene reso disponibile il monitoraggio di ogni singola fase di lavorazione fino alla consegna al beneficiario.

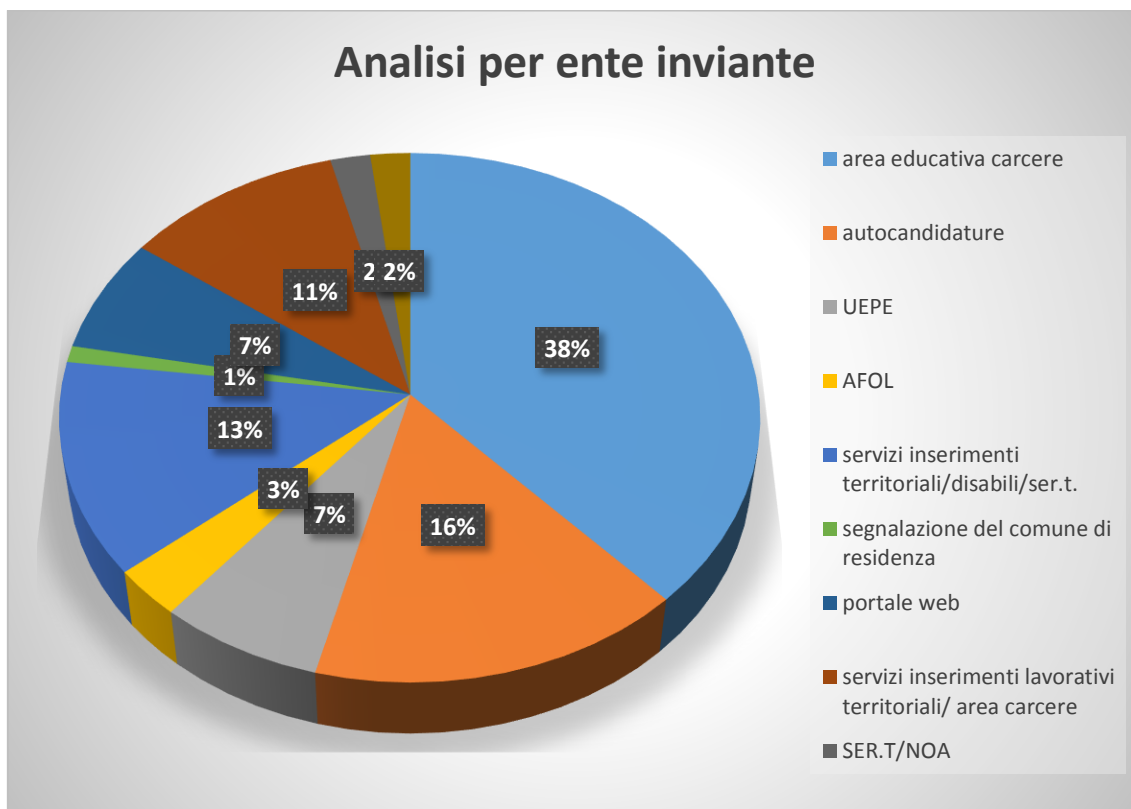
#### 4. Impegno sociale <sup>[4]</sup>



(2)

#### Assunzioni nel 2019

L'inserimento lavorativo di un soggetto in difficoltà, viene considerato elemento indispensabile e, spesso, quello risolutivo per il superamento della condizione di svantaggio. In realtà si deve considerare come parte di un progetto più ampio perché il disagio sociale è una realtà complessa che deve essere affrontata con interventi da attivare su più fronti con l'apporto delle competenze di tutti gli "attori" sociali coinvolti.



Analisi per ente inviante periodo 2007/2017

(3)

Solo un approccio corale, di responsabilità condivisa è in grado di rispondere e sostenere nel tempo il cammino di coloro che si possono considerare a vario titolo in condizione di fragilità. La richiesta di coinvolgimento di tutti i servizi di riferimento per la persona e la conseguente creazione di una rete di operatori capace di comunicare in modo efficace e tempestivo è un elemento imprescindibile per la riuscita di ogni progetto individuale. A tale scopo, nel 2016 la Re Tech Life Onlus ha rafforzato la collaborazione con i servizi specialistici per il sostegno nei momenti critici, per la prevenzione di eventuali ricadute e fallimenti oltre che per promuovere la cultura di una necessaria collaborazione anche con le realtà datoriali. C deve essere un investimento forte anche della persona coinvolta: si richiede a chi lavora l'attivazione in prima persona in termini di volontà e di responsabilità rispetto all'esito del progetto condiviso. Gli interventi "con" la persona, piuttosto che "sulla" persona sono tesi a favorire una piena integrazione nel tessuto sociale. Non da ultimo è necessario sottolineare l'importanza di sapere, non solo come trovare un lavoro, ma acquisire la capacità di mantenerlo nel tempo, condizione che indirettamente permette la riduzione dei costi altrimenti a carico della collettività, come i sussidi erogati dai comuni, le pensioni di invalidità e i contributi di sostegno al reddito per i disoccupati.

## 5. Il carcere <sup>[5]</sup>

La Re Tech Life Onlus si colloca all'esterno degli istituti di pena, per offrire un'opportunità lavorativa professionalizzante, che permetta l'accesso alle misure alternative, indispensabile per sostenere un rientro graduale nel tessuto sociale che dia maggiori garanzie di successo a medio e lungo termine, in particolar modo, nell'ottica di una riduzione della recidiva. L'importanza di avere un'offerta lavorativa per i detenuti autorizzati al lavoro esterno (art. 21 o.p.) o in semilibertà, rappresenta un risparmio per l'intera collettività. Un detenuto-lavoratore infatti, partecipa alle spese sostenute per il suo mantenimento in carcere (ex art. 24 o.p.) e contribuisce al proprio sostentamento, potendo aiutare economicamente la famiglia. Inoltre, coloro che hanno un'attività lavorativa extra-muraria, concorrono alla riduzione dei costi relativi alla sorveglianza, da parte della polizia penitenziaria, e al consumo dei pasti interni all'istituto.

## 6. Dati sulla recidiva (2007-2016) <sup>[5]</sup>

Solo l'11.3% di coloro che hanno lavorato con la Re Tech Life Onlus sono rientrati in carcere, a fronte di un tasso di recidiva a livello nazionale superiore al 68%. Dei 60 dipendenti provenienti dal circuito penale uno solo di loro è stato arrestato per aver commesso nuovi reati mentre risultava assunto in cooperativa. 3 persone sono state sottoposte a misure cautelari per reati commessi nel periodo



di assunzione. 6 persone hanno invece commesso reati dopo aver concluso il rapporto di lavoro con noi.



(4)

## 7. Disabilità <sup>[5]</sup>

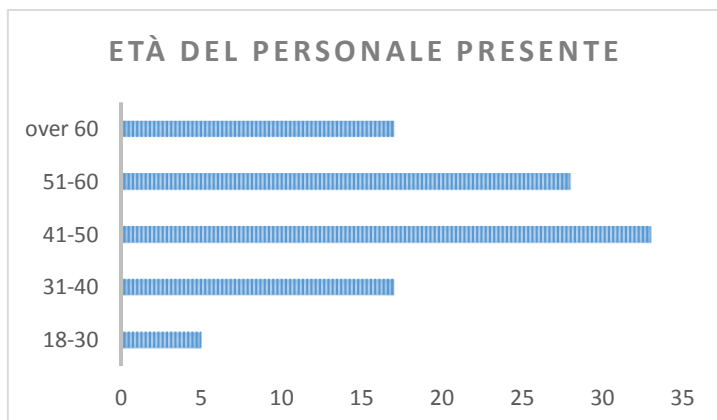
Il lavoro rappresenta una tappa importante per il consolidamento del processo d'integrazione del soggetto con disabilità fisica, psichica e cognitiva, superiore al 46%, che vive in condizione di marginalità sociale. Per tutti i servizi d'inserimento lavorativo è importante individuare ambienti di lavoro produttivi in cui poter dare continuità ai percorsi di accompagnamento e poter puntare all'occupazione protetta (L. 381/91, l. 68/99). Quando si pensa di poter tendere all'autonomia e all'inclusione sociale della persona disabile diventa fondamentale un ambiente produttivo e competitivo che sia, al contempo, in grado di valorizzare l'aspetto riabilitativo e socializzante del lavoro. Queste sono le condizioni che I Re Tech Life Onlus offre per far acquisire o sperimentare le competenze trasversali che migliorano le probabilità di tenuta del posto di lavoro, affrontando e superando insieme le difficoltà specifiche legate alla patologia. In particolar modo ciò avviene attraverso azioni socio-educative mirate, attuate dal responsabile degli inserimenti lavorativi in stretta collaborazione con l'educatore del servizio d'inserimento lavorativo (Offertasociale e Consorzio Desio e Brianza). Si interviene con la rimozione degli ostacoli ambientali, la collocazione in un ambiente accogliente ed adozione di strumentazione tecnica personalizzata e semplificata come nel caso del sistema informatico reso più facilmente fruibile.

## 8. I giovani <sup>[5]</sup>

Valorizzare il potenziale delle nuove generazioni, anche di coloro che mostrano maggiori difficoltà e fragilità personali è molto importante. Per questo motivo, La Re Tech Life Onlus privilegia gli interventi con giovani studenti a rischio “di abbandono scolastico” o “di devianza”, in questi casi l’attenzione viene posta, più che sull’acquisizione di una professionalità specifica, sulla necessità di trasmettere entusiasmo, motivare al lavoro ed allo studio, quest’ultimo come strumento indispensabile per una scelta professionale più libera e consapevole. Come realtà del terzo settore, dal 2008 l’azienda è coinvolta in percorsi di alternanza scuola-lavoro con l’Istituto Floriani di Vimercate. Tutti i ragazzi vengono seguiti dal tutor aziendale, che si occupa della parte di formazione pratica, e dal Responsabile degli inserimenti lavorativi, che programma alcuni incontri motivazionali e di orientamento. Da un paio di anni l’azienda ha attivato anche tirocini estivi retribuiti. Sempre con l’obiettivo di intercettare la fascia giovane più fragile, la Re Tech Life Onlus ha aderito al progetto NEETwork che intercetta i giovani, 18 - 24 anni, che hanno precocemente abbandonato gli studi e che si ritrovano esclusi dal mercato del lavoro perché privi di adeguate qualifiche o esperienze professionali: si offre a questi giovani la possibilità di fare un’esperienza formativa e professionalizzante.

## 9. Over 50 <sup>[5]</sup>

L’innalzamento dell’età pensionabile si accompagna con fenomeni espulsivi che interessano i lavoratori più anziani, assai difficilmente ricollocabili, estendendo il preoccupante fenomeno di cittadini ritenuti troppo vecchi per lavorare e troppo giovani per la pensione. L’esclusione dal mercato del lavoro porta con sé fenomeni sociali preoccupanti, quali la persistenza di ampie fasce di povertà e la riduzione del potere di acquisto delle famiglie; in altre parole, problemi sociali, familiari e di salute connessi con tale esclusione. L’inattività comporta il rischio di confronto con se stessi, rischio che in molti casi può risultare intollerabile, traumatizzante e sfociare in forme di disagio psico-sociale.



(5)



(6)

## 10. Tirocini Formativi e Di Orientamento <sup>[5]</sup>

Sin dall'inizio della sua attività, la Re Tech Life Onlus ha ospitato numerosi tirocini di formazione e orientamento utilizzati come momento formativo per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali come momento di osservazione e propedeutico all'assunzione. Per l'attivazione dei tirocini ha stipulato Convenzioni con diversi enti promotori: Offertasociale di Vimercate, Celav di Milano, Consorzio Desio e Brianza, Coop sociale A&lente accreditato al Sistema Doti della Regione Lombardia e partner progetto RESET e RELI, Comune di Monza, Italia lavoro e a partire dal 2014 anche Afol Vimercate per Garanzia Giovani, Progetto Share.

## 11. La Formazione <sup>[5]</sup>

L'azienda investe sulla crescita professionale del personale attraverso la partecipazione a percorsi di formazione per la riqualificazione e l'aggiornamento professionale. Ciò permette di valorizzare il potenziale delle risorse e promuovere il miglioramento del clima aziendale, con il conseguente miglioramento dell'attività produttiva. Utilizza un programma per la gestione informatizzata della formazione e del processo di valutazione delle competenze, utile alla predisposizione del piano formativo individuale. Il programma consente di effettuare ricerche e di calendarizzare i momenti formativi. Al fine di verificare l'acquisizione delle competenze teoriche e pratiche sono predisposti dei test finali e un programma di monitoraggio e osservazione dei risultati. Per la formazione e l'aggiornamento del personale, sono stati progettati e utilizzati percorsi di formazione modulari e flessibili che risultano compatibili con i tempi di lavoro e rispondono al bisogno di apprendimento individuale.

## Il comune di Usmate Velate

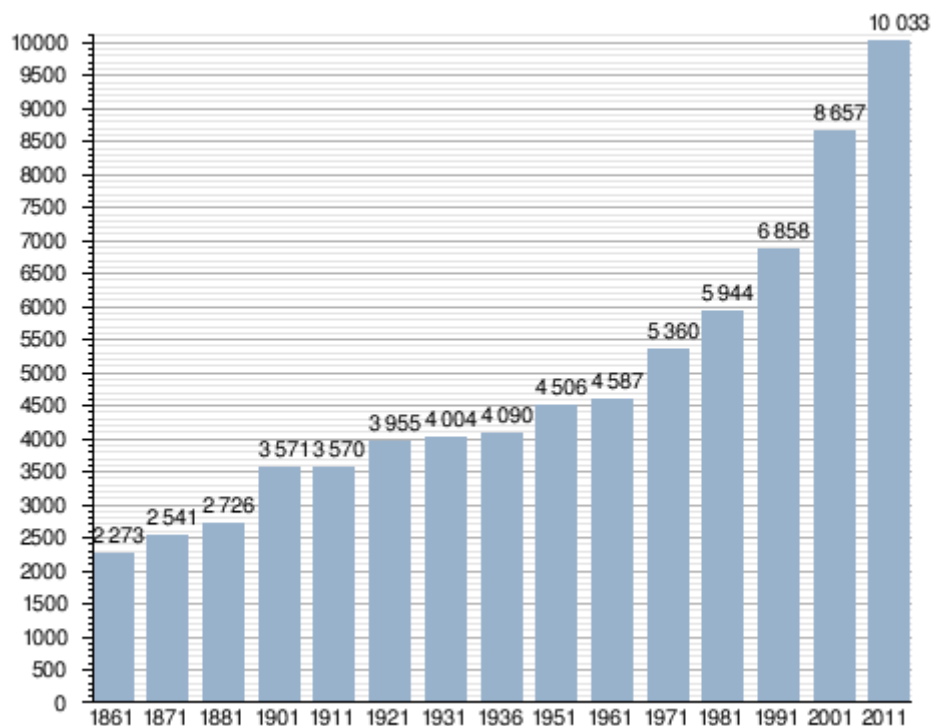
La scelta dell'insediamento dell'azienda risulta essere interessante per questioni logistiche, sia dal punto di vista di movimentazione merci, trovandosi alla fine della tangenziale est di Milano, sia per la facilità di raggiungere l'azienda per chi non è dotato di mezzi propri per spostarsi, essendo poco distante dalla ferrovia e quindi servito anche da pullman.

Forse nessuno si ricorderebbe dell'esistenza di Usmate, se non si trovasse alla fine della tangenziale est. In effetti, io stesso che ho abitato in Brianza tutta la vita, non ho un'immagine chiara di questo paese, come del resto non ce l'ho di tutti gli altri che lo circondano, a parte ovviamente il mio paese di origine, che ho sempre stimato oltre ogni limite, incompreso dai più. Posso immaginare che Usmate anni fa fosse simile al mio, con una vita semplice di paese, con le corti e un piccolo centro, con la vita quotidiana divisa tra il lavoro contadino nei campi e quello delle piccole industrie che fiorivano in periferia. Sì, anche i paesi con 5000 abitanti hanno una periferia. Ho letto sul sito del comune che fino al secolo scorso c'era una discreta industrializzazione nel campo delle ceramiche. Sapevo della diffusione dei linifici nella zona più a est, ma quella delle ceramiche mi giunge davvero nuova. Tant'è che oggi non mi pare ne sia rimasta traccia. Le aziende che occupano ora il territorio sono di varia natura, e hanno scelto queste zone principalmente, come ho già scritto, per la comodità delle vie di comunicazione. È vero che con l'invenzione dei navigatori sta diventando impossibile perdersi, ma limitarsi a dire ai fornitori: "ci trovi alla fine della tangenziale est di Milano", è decisamente semplice, e fa sembrare l'azienda a stretto contatto con la città più importante a livello economico della nazione, il che è sempre positivo, quando si ha che fare con investitori e donatori. La percezione è sempre il primo passo verso la conquista e dare l'impressione di essere nel cuore pulsante della realtà economica del Paese, non può che giovare.

[6] Usmate Velate dista 12 km da Monza, 25 da Milano e 25 da Lecco; confina con i Comuni di Casatenovo e Lomagna in provincia di Lecco, con i Comuni di Arcore, Camparada, Carnate e Vimercate, in provincia di Milano. Nel 1856, i due villaggi di Usmate e di Velate contavano rispettivamente 1.100 e 870 abitanti; nel 1921, il censimento ufficiale rilevava la presenza di complessivi 3.900 abitanti circa. Gli ultimi censimenti dimostrano la costante crescita della popolazione.

Attualmente Usmate Velate è un comune di 9.893 abitanti della Provincia di Monza e Brianza.

## Evoluzione demografica



(7)

Sul territorio comunale sono sorte numerose attività economiche a carattere prevalentemente artigianale e industriale. La popolazione attiva, un tempo dedita quasi interamente all'agricoltura e alle lavorazioni inerenti la coltivazione del baco da seta, nel secondo dopoguerra è stata interessata dal fenomeno del pendolarismo verso Milano e l'hinterland. A partire soprattutto dagli anni Cinquanta, a Usmate Velate si è verificata una vera e propria esplosione di piccole e medie aziende - perlopiù a carattere artigianale -, per la lavorazione della porcellana artistica e alberghiera, che occupavano complessivamente oltre 600 addetti, con prevalenza di manodopera femminile. (...)

Oggi, per diverse ragioni, le aziende del settore sono calate e contano circa 200 dipendenti, ma rimangono ugualmente un punto di forza dell'occupazione locale. La maggior parte delle oltre 400 imprese operanti sul nostro territorio - con un totale di circa 2600 addetti - svolgono attività artigianali, industriali, commerciali o di servizi; si tratta di aziende casearie ed alimentari, grafiche ed affini, meccaniche, edili, informatiche e di elaborazione dati, per la lavorazione e pre-rivestimento delle lamiere, siderurgiche, cartotecniche, di credito ed assicurative, della grande distribuzione.

## 1. La fine del lavoro

La civiltà umana si è strutturata intorno al concetto di lavoro.

Oggi il lavoro umano viene eliminato dal processo di produzione.

Sofisticati computer e tecnologie informatiche vengono introdotte in tante attività lavorative: le macchine sostituiscono gli esseri umani. Il risultato è un aumento incredibile del tasso di disoccupazione.

I dirigenti delle grandi aziende e gli economisti assicurano che l'aumento della disoccupazione è solo un aggiustamento per arrivare alla Terza rivoluzione industriale e quindi di un nuovo mondo di produzioni automatizzate ad alta tecnologia, di intensi scambi internazionali e di abbondanza senza precedenti di beni materiali.

Ma le schiere di disoccupati aumentano vertiginosamente sia in America che in Europa e in Giappone. Anche le nazioni in via di sviluppo stanno affrontando un aumento della disoccupazione, questa dovuta ad un impiego sempre più massiccio di macchinari tecnologici che aumentano la produzione, la velocità di consegna e persino la qualità.

Le prime tecnologie sostituivano l'energia fisica nella forza lavoro, oggi i computer stanno sostituendo la mente umana: macchine pensanti al posto di menti umane.

Le imprese stanno eliminando molte delle stratificazioni nel management per rendere l'impresa più snella.

“Per alcuni un mondo senza lavoro segnerà l'inizio di una nuova era della storia nella quale gli esseri umani saranno liberati dalla fatica fisica e dalla ripetizione compulsiva di gesti automatici. Per altri la società senza lavoro lascia trasparire l'immagine di un futuro desolato di disoccupazione di massa e di un impoverimento globale, caratterizzato da crescente disagio e disordine sociale.”

Questa rivoluzione potrebbe avere due possibili risvolti: gli individui potrebbero essere liberati dalla necessità di trascorrere molte ore della giornata sul posto di lavoro a favore di attività più piacevoli, oppure si potrebbe andare verso la disoccupazione di massa e alla depressione globale. La distribuzione dei profitti ispirata a principi di giustizia ed equità farebbe diminuire le ore lavorative e uno sforzo concreto dei governi centrali per fornire alternative di occupazione nel terzo settore (l'economia sociale); viceversa se i guadagni realizzati grazie alle tecnologie venissero utilizzati ad esclusivo beneficio dei top manager e degli azionisti, ci sarebbe molto probabilmente una spaccatura tra ricchi e poveri con la conseguenza di sollevazioni sociali mondiali.

## 2. Il consumo di massa

Il termine consumo ha un connotato negativo: significa distruggere, esaurire, spogliare. La trasformazione del termine da vizio a virtù è da imputare ai leader delle imprese che per fare in modo che la gente volesse beni che non avesse mai desiderato prima dovevano creare il consumatore insoddisfatto.

Si resero conto infatti che i lavoratori erano disposti a rinunciare a ore di lavoro in cambio di ore di tempo libero nel momento in cui i loro stipendi erano sufficienti per provvedere ai beni primari e a qualche piccolo lusso. La nuova missione dell'attività d'impresa era quella di creare bisogni che vuole soddisfare.

Le pubblicità iniziarono a spostare le loro campagne da argomenti utilitaristici e descrittivi ad appelli emotivi allo status e alla differenziazione sociale.

Questa mentalità di incrementare la produttività sostituendo i lavoratori con le tecnologie, produsse una profonda crisi: i disoccupati non avevano più potere d'acquisto per acquistare i beni prodotti.

Per uscire dalla crisi i sindacati fecero propria l'idea della condivisione del lavoro: compensare i guadagni di produttività con la riduzione dell'orario di lavoro, in modo che tutti avessero un posto di lavoro. Alcuni imprenditori (esempio della Kellog's) introdussero quest'idea e funzionò. Ma nel momento in cui la legge sulle 30 ore lavorative stava per essere approvata, il presidente Roosevelt, con il sostegno degli imprenditori, si mosse per annullare il provvedimento. La preoccupazione di una crescita rallentata e una diminuzione della competitività internazionale delle aziende americane fece bloccare la legge Black. Solo la guerra riuscì a salvare l'economia americana.

## 3. La tecnologia e l'esperienza afro-americana

La spinta dell'economia verso l'automazione e la riallocazione dei posti di lavoro nel comparto manifatturiero ha diviso la comunità nera in due gruppi economici separati. La sottoclasse, quella riferita ai disoccupati che sopravvive grazie alla pubblica assistenza il cui lavoro non qualificato non è più richiesto. L'altro gruppo, quello dei professionisti appartenenti alla classe media, che si occupano della pubblica amministrazione e generalmente incaricati di gestire i programmi di assistenza della nuova sottoclasse urbana.

La macchina automatica è l'equivalente degli schiavi. Non c'è quindi da stupirsi se il primo gruppo a subire la devastazione della cibernetica sia stata la comunità nera americana. Per la prima volta nella storia i neri non servivano più per il sistema economico del paese. Dallo stato di oppressione si passa allo stato di inutilità. Questi sono i motivi che portarono i neri americani a sentirsi sconfitti e dimenticati e a creare i ghetti in cui sfogare rabbia e frustrazione.

L'amara esperienza dei lavoratori di colore è quello che sta accadendo alla maggior parte degli operai americani, dal momento che le nuove macchine pensanti si fanno sempre più strada all'interno della piramide organizzativa.

#### 4. I nuovi poveri

La nuova rivoluzione del re-engineering sta attaccando anche le gerarchie intermedie della piramide aziendale, cioè la classe media. C'è sempre più disparità di retribuzione tra il top management e il medio.

La grande spaccatura tra chi ha e chi non ha si può vedere anche attraverso le proprietà immobiliari. Sempre più persone sono rimasti senza casa. "Abbiamo reso gli americani nomadi sulla terra che appartiene a loro".

#### 5. Un mondo più pericoloso

L'aumento della disoccupazione va di pari passo con l'aumento della criminalità e della violenza.

Se si vorrà che le nazioni industriali riescano a compiere la transizione verso l'era post-mercato sarà necessario seguire due piani d'azione.

Primo: i guadagni di produttività risultanti dall'introduzione di nuove tecnologie time-and-labor saving dovranno essere suddivise tra milioni di lavoratori; i drastici progressi della produttività dovranno essere compensati dalla riduzione delle ore lavorate e da un costante aumento di salari e stipendi, in modo da garantire un'equa distribuzione dei frutti del progresso tecnologico. Secondo: la contrazione dell'occupazione nell'economia di mercato e la riduzione della spesa pubblica renderanno necessaria una maggiore attenzione al terzo settore: quella dell'economia del non-mercato... L'economia sociale.

#### 6. Il terzo settore

La forza del terzo settore è il legame comunitario e la cessione volontaria del proprio tempo. Il servizio alla collettività è un'alternativa rivoluzionaria alle forme tradizionali di lavoro. È un atto di aiuto, un offrirsi agli altri, un gesto volontario (spesso motivato da un senso di debito nei confronti degli altri).

"Dei tre settori il terzo è quello più socialmente responsabile; quello che si occupa di prendersi cura dei bisogni e delle aspirazioni di milioni di individui che, per una ragione o per l'altra, sono stati lasciati fuori, esclusi dalla considerazione o non adeguatamente assistiti dal settore pubblico o dal privato."



Il terzo settore è nato per ridare una possibilità di reinserimento sociale a quelle persone che fondamentalmente hanno risentito in modo più acuto dei cambiamenti dell'economia negli ultimi decenni.

La disoccupazione, i bassi redditi, han portato malcontento. La disperazione porta criminalità. Ridando un ruolo e una dignità a chi le aveva perse, si ricreano posti di lavoro, rimettendo in moto la macchina economica, rendendo le persone nuovamente parte del sistema, anche attraverso la possibilità di essere nuovamente consumatori, non pesando più sul welfare statale.

## Cos'è una cooperativa sociale

### 1- Welfare

La complessità delle organizzazioni, l'imprevedibilità dei contesti ambientali, dei mercati, l'indeterminazione dei ruoli, sono causa del rischio crescente sia per le imprese che per chi ci lavora dentro <sup>[7]</sup>.

Prima il rischio era ridotto grazie a previsioni, pianificazione e controllo (organizzazione fordista)

Oggi il rischio è aumentato a causa delle troppe variabili in gioco.

Da qui l'importanza dello Stato sociale, anche detto Welfare.

<sup>[10]</sup> Da esso deriva la finalità di ridurre le disuguaglianze economiche. In senso ampio, per Stato sociale si indica anche il sistema normativo con il quale lo Stato traduce in atti concreti tale finalità; in questa accezione moderna si parla di Stato sociale. Con esso ci si propone di fornire e garantire diritti e servizi sociali, ad esempio:

- Assistenza sanitaria;
- Istruzione pubblica;
- Indennità di disoccupazione, sussidi familiari, in caso di accertato stato di povertà o bisogno;
- Previdenza sociale (assistenza d'invalidità e di vecchiaia);
- Accesso alle risorse culturali (biblioteche, musei, tempo libero);
- Difesa dell'ambiente naturale.

Esistono 3 modelli di welfare.

Welfare mercatista: Secondo questa teoria, **l'unica vera giustizia la fa il mercato**, che seleziona infallibilmente i migliori, premiandoli. E punisce duramente gli inefficienti, coloro che si attardano, i meno preparati, coloro che si rassegnano. Il darwinismo sociale non fa prigionieri: le imprese incapaci di stare al passo devono fallire, gli uomini meno istruiti non riusciranno a trovare un lavoro adeguato a soddisfare i loro bisogni. Gli Stati, le leggi devono togliersi di mezzo, perché turbano il sistema rendendolo

inefficiente: l'Unione europea incarna a perfezione questa impostazione, che va sotto il nome di Ordoliberalismo. [11]

Welfare caritatevole, per i soggetti più poveri senza alcuna tutela.

Welfare di mezzo, che è quello attuale e più diffuso, composto sia da risorse pubbliche che private.

Un'evoluzione del Welfare è la cooperazione sociale, che è da considerare come lavoro ipermoderno, cioè non un residuo di idealità basate sulla solidarietà ideologica del passato, ma come idealità valoriali sul piano concreto della comunicazione.

## 2- Cooperativa sociale

Una società cooperativa è una società costituita per gestire in comune un'impresa che si prefigge lo scopo di fornire agli stessi soci (scopo mutualistico) quei beni o servizi per il conseguimento dei quali la cooperativa è sorta. In questo ambito si inserisce la cooperativa sociale che gestisce servizi oppure attività di vario genere finalizzate all'inserimento nel mercato del lavoro di persone svantaggiate.

Lo sviluppo di questa particolare forma imprenditoriale è legato a una molteplicità di fattori. Da un lato gli enti pubblici esternalizzano alle cooperative sociali una quota crescente di servizi sociali, sanitari, educativi e relativi alle politiche giovanili<sup>[8]</sup>. D'altro canto esistono fenomeni di auto organizzazione della società civile (cittadini, gruppi informali, associazioni, ecc.) che promuovono la nascita di cooperative sociali per rispondere a bisogni insoddisfatti o per innovare l'offerta di servizi di welfare.

Una delle prime norme in tema di Cooperative sociali fu il Decreto Legislativo del Capo Provvisorio dello Stato del 14 dicembre 1947 n. 1577 (noto anche come Legge Basevi dal nome dell'ispiratore Alberto Basevi). Il decreto definì per la prima volta la tipologia di società cooperativa rispondente al riconoscimento della funzione sociale della cooperazione avente carattere di mutualità e senza finalità di speculazione privata, in armonia coi dettami dell'art. 45 della Costituzione repubblicana italiana.

Successivamente, la legge 8 novembre 1991, n. 381 ("Disciplina delle cooperative sociali") introdusse apposita disciplina riguardante le cooperative sociali.

Ai sensi della legge del 1991, le cooperative sociali rientrano in una speciale categoria, caratterizzata dal fatto di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini" attraverso:

- la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi (tipo A);

- lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (tipo B). [9]

Possono esistere anche Cooperative miste di tipo A e B.

Riferimenti di legge relativi alle Cooperative sociali

- Codice Civile
- Legge 381/1991
- Decreto Legislativo 112/2017
- Codice del Terzo Settore

Svolgere il ruolo di mediatori dei frammenti in cui è composta la società di produttori di beni di reciprocità e fiducia, significa operare funzioni della comunicazione. Si lavora comunicando (questo rende ipermoderno il lavoro della cooperazione sociale). Non si tratta di un lavoro qualsiasi, ma rientra nelle professioni più avanzate, cioè quelle che fanno della comunicazione il principale contenuto di valore economico e lavorativo. [7].

Le cooperative sociali trasformano attraverso criteri che combinano agenti spontanei a elementi organizzativi, la scarsità in produzione di senso (sentimenti) e la casualità in agire di comunità.

È una visione organica delle relazioni sociali fondata sulla reciproca comprensione dei membri e sulla comune appartenenza degli individui: universo stabile, reciprocità, identità e fiducia. [7].

### 3- Fasi evolutive della cooperazione sociale [7]

- Stagione pionieristica: forte contributo di forme di partecipazione volontaria, economia solidale
- Stagione del mercato sociale: alla ricerca della legittimazione istituzionale
- Stagione di consolidamento e istituzionalizzazione del movimento (anni '90)

Da qui ci sono tre possibili linee di tendenza.

Ritorno alle origini: recupero del rapporto tra cittadinanza e Stato fondato sull'intreccio tra volontariato e professionismo sociale → Welfare.

Rendita sulle posizioni acquisite

Riposizionamento strategico: combinazione tra ritorno alle origini e competenza durante il consolidamento. La società di mezzo in relazione con la nuova classe dirigente.

“La mission delle cooperative sociali dev’essere quella di contribuire a fare un mondo migliore e diverso” (A.F. Laidlaw) <sup>[12]</sup>

L’impegno è quello di avere coscienza e volontà di poter e voler essere i creatori della storia futura.

L’impegno è quello di non mercificare tutto, la disponibilità a incontrare chiunque, anche chi non porta potenza e immagine. <sup>[7]</sup>

4- Cosa comporta una imprenditorialità cooperativa di solidarietà sociale?

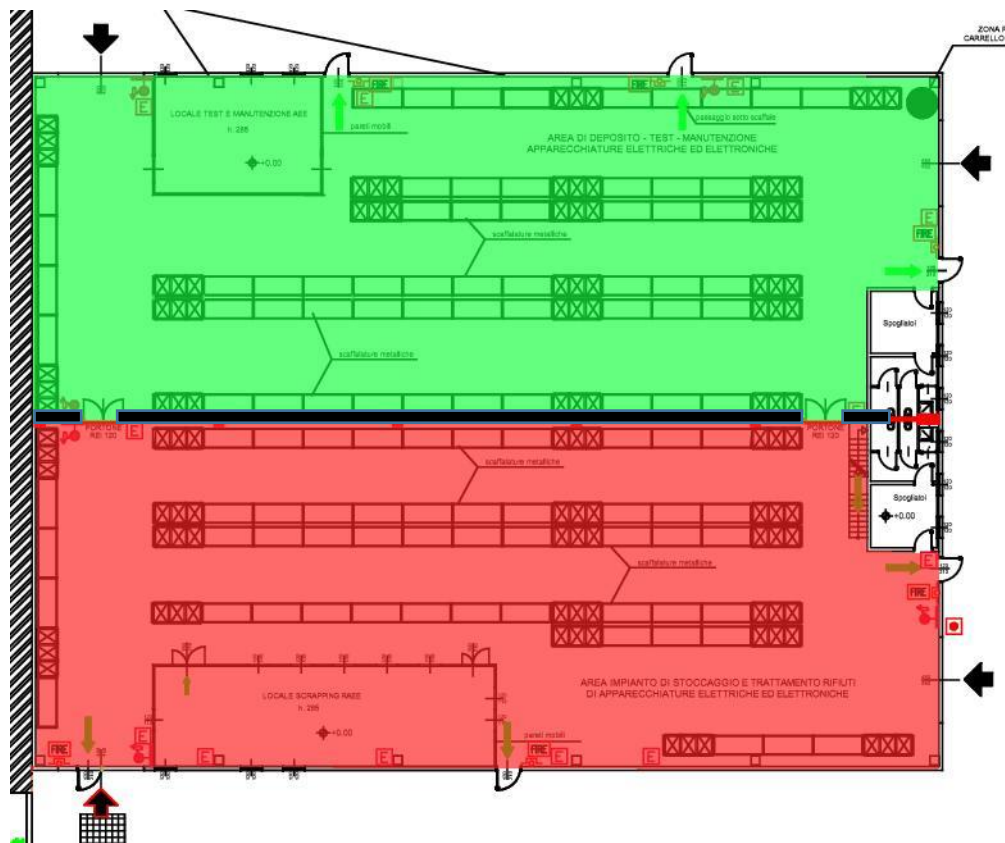
- a. Organizzare professionalmente cose e persone per produrre attraverso una gestione efficiente servizi sociali, ma anche beni e servizi di altra natura
- b. Trasformare persone in difficoltà da fruitori di servizi, in protagonisti di processi produttivi
- c. Integrare risorse umane.

Le cooperative di solidarietà sociale hanno per scopo la promozione umana e l’integrazione sociale dei soggetti, soci e non soci, ai quali mirano ad arrecare un beneficio mediante le attività svolte.

## Re Tech Life: Analisi situazione attuale

Retech Life Onlus è un'azienda che nasce da un'idea di mio padre e di mio fratello, legati entrambi dalla passione per l'elettronica e dall'esperienza di mio padre nel campo dei rifiuti elettronici. L'ufficio di mio fratello è pieno di pezzi di computer, scatole, cavi, e il resto dell'azienda non è tanto diverso.

Attualmente l'azienda è sostanzialmente divisa in due parti, per normativa vigente: il rifiuto e il bene.



Bene

Rifiuto

Il rifiuto non può essere fisicamente mischiato al bene. All'interno di questa divisione, c'è un'ulteriore separazione tra le varie tipologie di macchine elettriche. Il bene viene acquistato dall'azienda, mentre il rifiuto viene ritirato previo compenso. I due comparti sono separati da una grande parete in cartongesso.



Vista dell'unica entrata utilizzata dell'azienda.

(8)

L'entrata principale dell'azienda è data dalla porta che più si trova in prossimità del primo cancello che si incrocia arrivando dalla strada. I flussi di entrata si accavallano quindi tutti nello stesso punto e come si può vedere dalla foto non è esattamente rappresentativa di una realtà che si prefigge come obiettivo quello di rivalutazione sociale e ambientale. Racconta più una realtà di noncuranza. Non aiuta neppure la vista sull'area rifiuto, in cui il materiale è stoccato solo in attesa di essere smontato e suddiviso tra materiale da recuperare e quello da smaltire.

L'area del rifiuto è visibilmente più disordinata rispetto all'altra dove si stoccano e recuperano i beni, acquistati dall'azienda. Alcuni beni, o alcune sue parti, una volta analizzati possono diventare rifiuto, così come alcuni rifiuti possono diventare dei beni rivendibili.



Vista dall'entrata sull'area magazzino "rifiuto".

(9)



Vista sull'area magazzino "Bene"

(10)



Le aree esterne ribaltano completamente la visione della suddivisione interna. Il lato del rifiuto ha una pesa per stimare il materiale recuperato, la parte del piazzale è completamente libera e pulita, probabilmente anche perché è quella più in vista, che si vede arrivando dalla strada.



Vista sul lato esterno del magazzino dalla parte del “rifiuto”.

(11)



Vista sul lato esterno del magazzino dalla parte del “bene”.

(12)

Il lato esterno del capannone dalla parte del “bene” invece è usato per stoccare materiale di risulta e lì rimane per mesi.

Gli uffici amministrativi hanno delle finestre che guardano all'interno dell'area del rifiuto. Tutto sembra quindi più incentrato verso una precisa area dell'azienda. La zona del bene sembra quasi un mondo a parte.

Gli uffici sono spogli e disordinati. Non c'è un'area di rappresentanza. Quella che è usata come sala riunione è anche usata come zona operativa da ben tre persone.



Area di accoglienza agli uffici

(13)



Ufficio dirigenziale

(14)



Sala riunioni – zona operativa

(15)

La lavorazione del materiale avviene all'interno di due scatole, non trovo altro termine per descrivere i due ambienti, in cui si trovano le persone.



(16)

La grande parete in cartongesso, crea una vera e propria divisione, oltre che fisica, anche mentale.

Una semplice scala in ferro porta alla zona uffici, senza alcuna indicazione.



Parete divisoria tra le due aree

(17)

Al limite di questa si trova una piccola area non organizzata, dove sono collocate le macchinette del caffè e delle merendine. Non c'è però alcun arredo per sedersi e rilassarsi un attimo. Accanto si è creato autonomamente il parcheggio delle biciclette, e non si capisce cosa abbia spinto a farlo internamente all'azienda, piuttosto che prevedere le classiche rastrelliere all'esterno.



(18)



(19)

L'area spogliatoi con gli armadietti e i servizi è altrettanto anonimo, anche se si percepiscono alcuni tentativi di personalizzazione. Non c'è un luogo all'interno dell'azienda dove i dipendenti possano fermarsi a socializzare.



(20)

L'idea generale che si ha percorrendo gli attuali spazi della Re Tech Life Onlus, non è di un luogo "felice" in cui passare il tempo. Ci si sente del tutto travolti dal materiale presente. L'attenzione sembra tutta rivolta in quella direzione. Il problema della mancanza di spazio è sempre stato un punto caldo, tanto probabilmente da impedire di focalizzarsi su altri aspetti, che però, nel caso di una cooperativa sociale di questo tipo, non dovrebbe essere un aspetto secondario.

Manca proprio un ambiente in cui volersi identificare.

Mancano gli spazi in cui poter dare un minimo di sfogo alla permanenza e personalizzazione.

Manca una zona di rappresentanza e accoglienza.

Manca un'area dove fare i corsi di formazione.

Manca un'area dove poter organizzare eventi con un numero sufficiente alto di persone.

Al momento quando devono fare riunioni o corsi di formazione, con un numero di persone superiore alla capienza massima dell'ufficio a disposizione al primo piano, allestiscono l'area libera all'interno del capannone, davanti all'entrata, dove durante la giornata scaricano i camion.



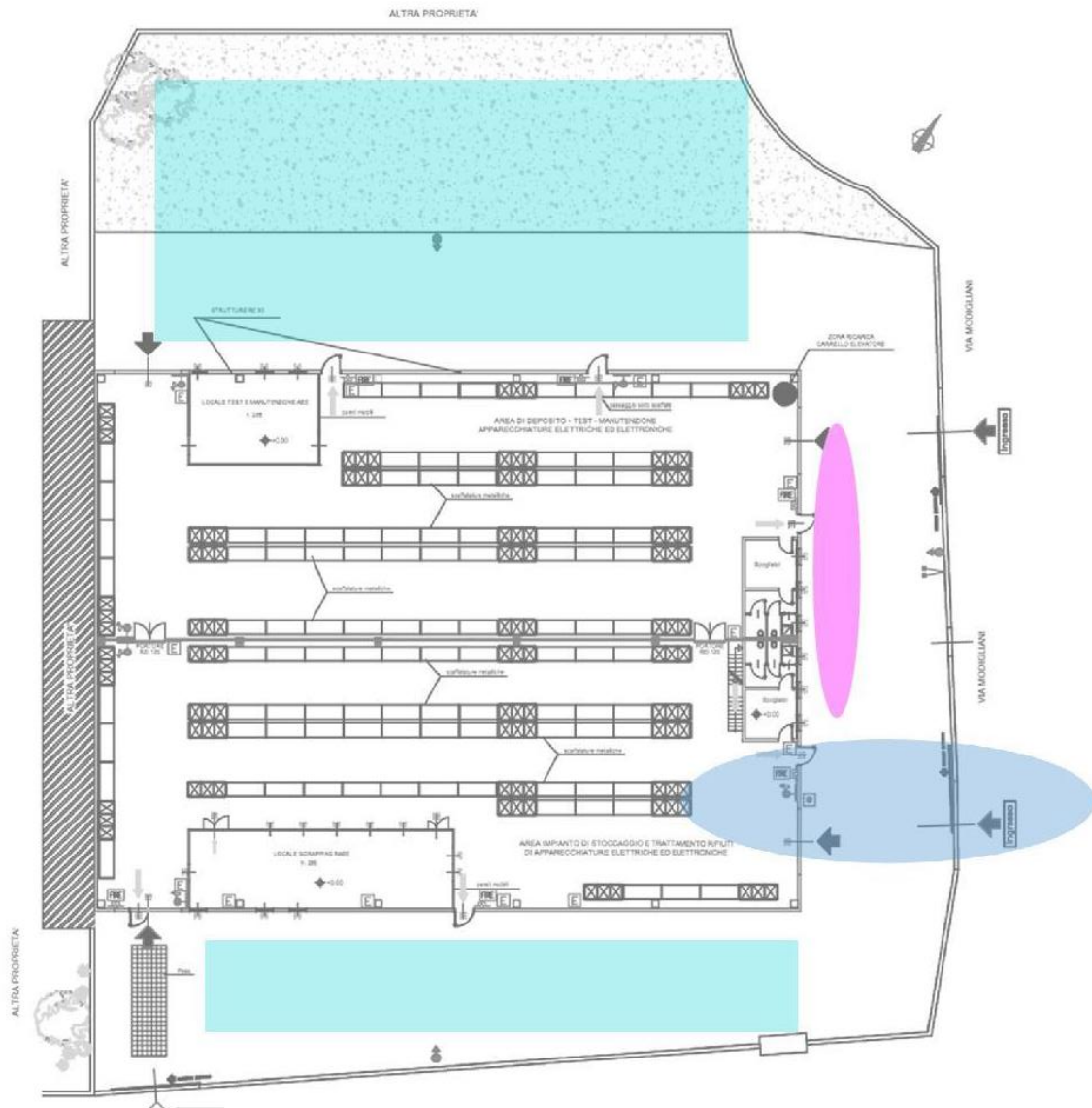
(21)



(22)

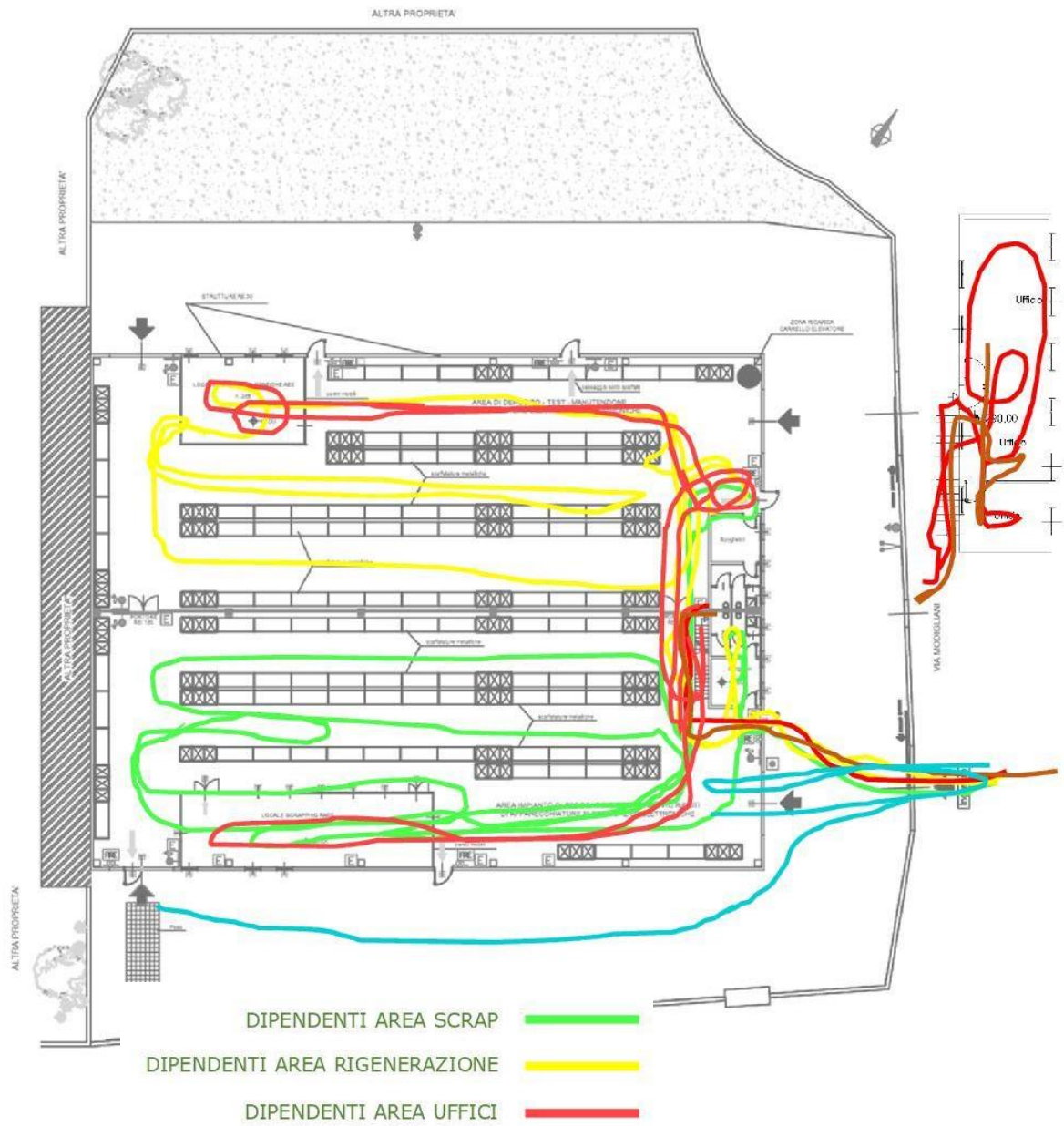


## Flussi esterni



AREA INUTILIZZATA

# Flussi interni

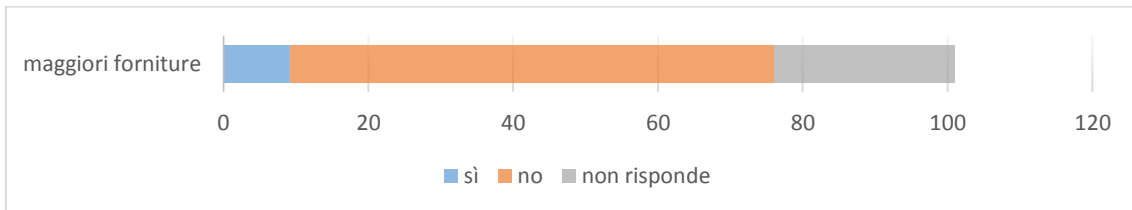


## Questionario di soddisfazione del personale

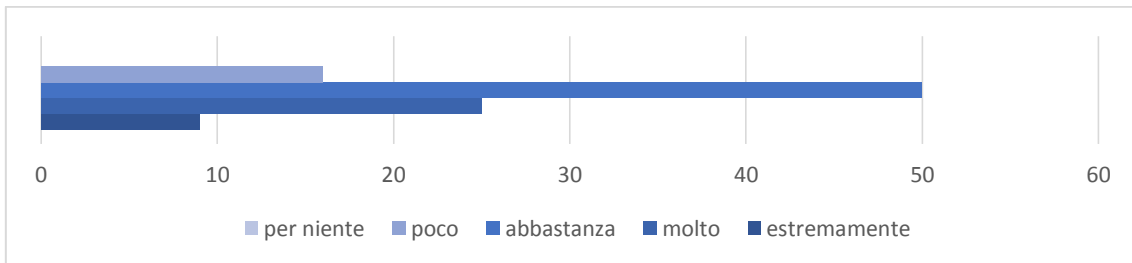
Per avere un'idea più completa di come venga percepita la vita in azienda da parte di tutto il personale, ho sottoposto i seguenti due questionari. Segue grafico riassuntivo delle risposte.

### Soddisfazione dipendenti

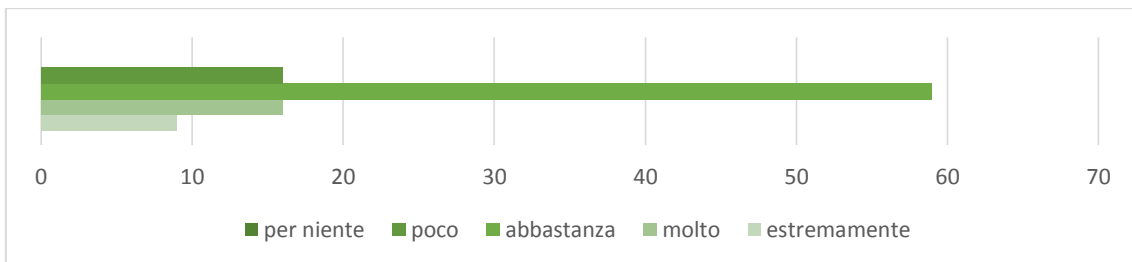
1) Hai bisogno di maggiori forniture di materiale di lavoro?



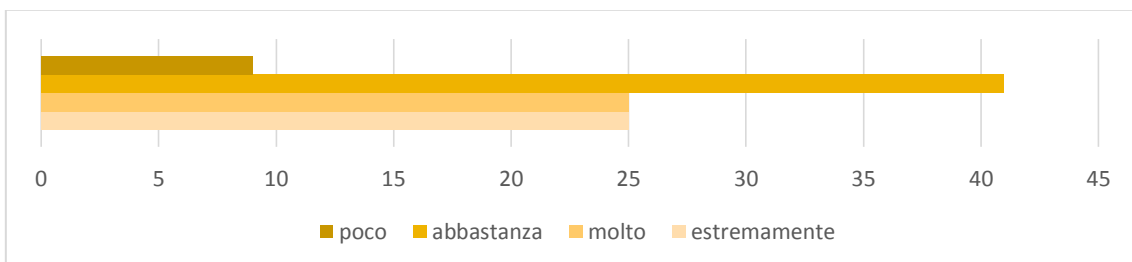
2) Quanto è collaborativo il tuo ambiente di lavoro?



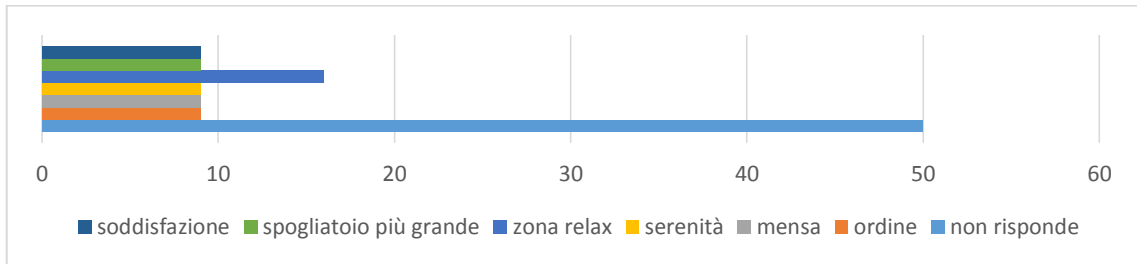
3) Come giudichi la possibilità di essere creativo nella tua azienda?



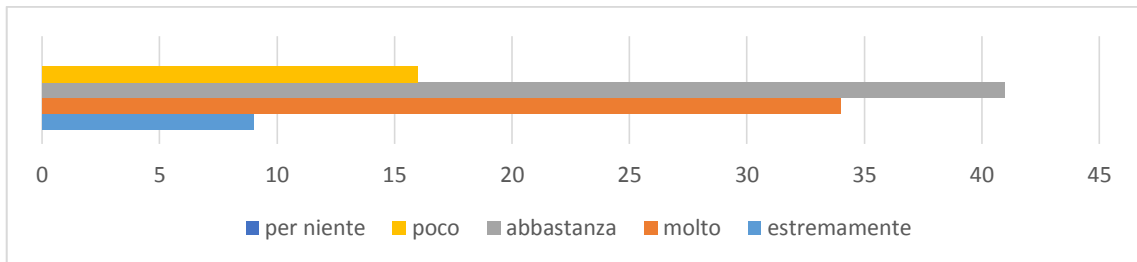
4) Quando entri nella tua azienda ti senti a tuo agio?



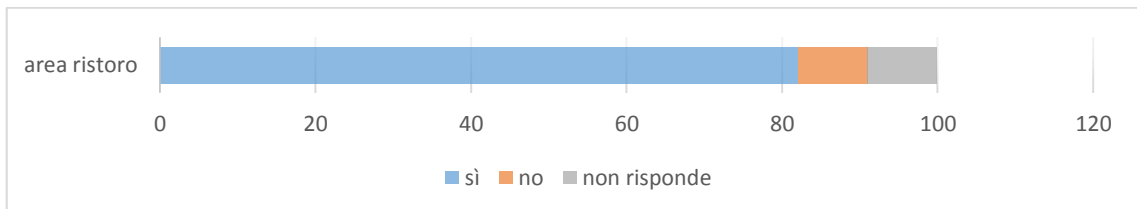
5) Cosa vorresti avere all'interno della tua azienda che ti faccia sentire più accolto?



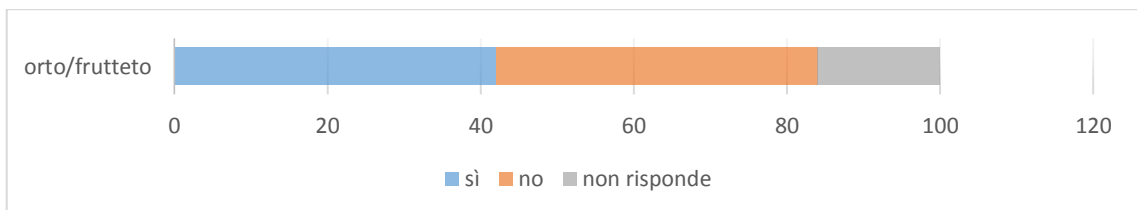
6) Sei soddisfatto delle zone relax/macchinette?



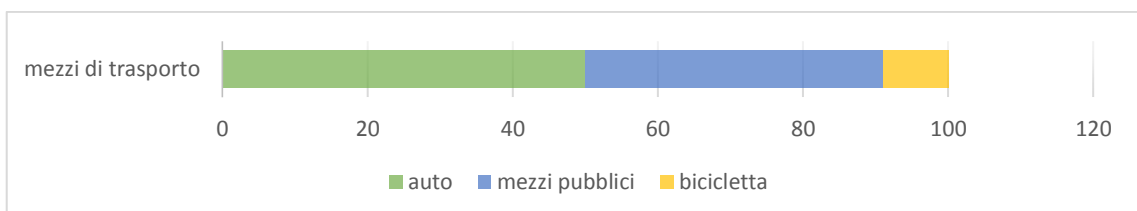
7) Useresti una zona ristoro con dei tavoli per la pausa pranzo?



8) Dedicheresti parte del tuo tempo libero a gestire un orto/frutteto condiviso con i tuoi colleghi?



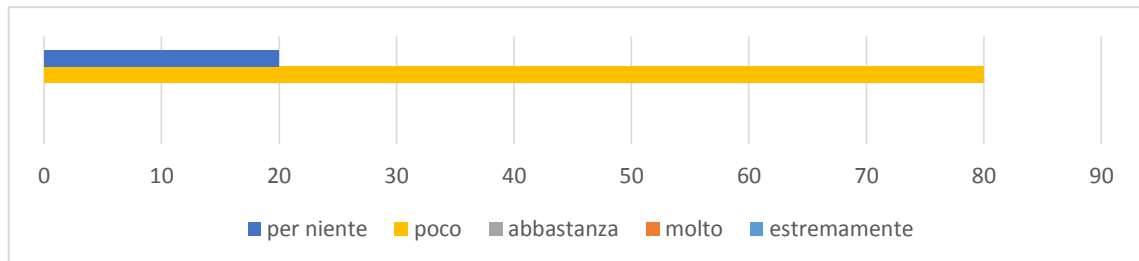
9) Con che mezzo raggiungi il tuo luogo di lavoro?



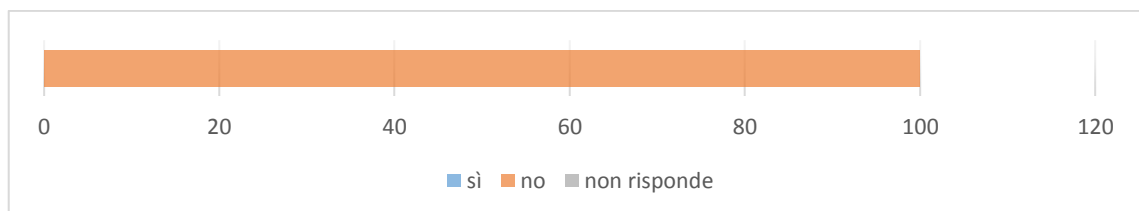
10) Quante e quali sono le tue mansioni? Questa domanda è stata fatta per capire come organizzare al meglio la zona di lavoro

### Soddisfazione del personale degli uffici

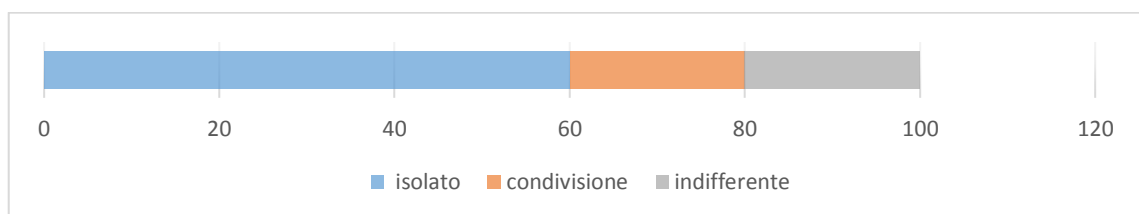
1) Quanto sei soddisfatto del tuo ufficio?



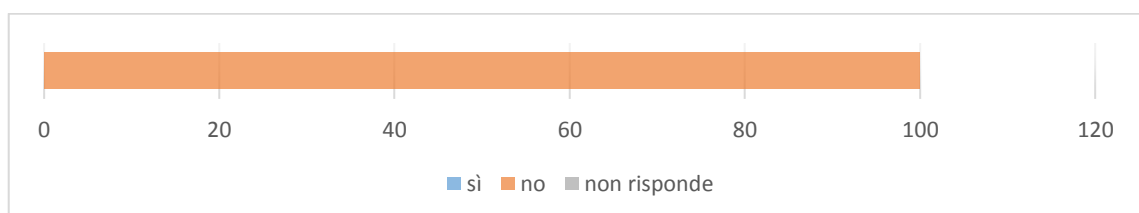
2) Nel tuo ufficio hai tutto lo spazio che ti occorre per svolgere comodamente il tuo lavoro? (Se la risposta è no specificare cosa ti serve)



3) Hai bisogno di lavorare a stretto contatto con altre persone o necessiti di uno spazio più isolato?



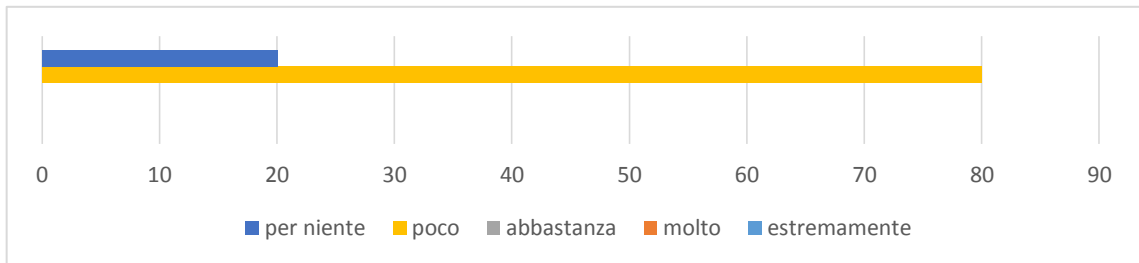
4) Sei soddisfatto dello stile/atmosfera del tuo ufficio?



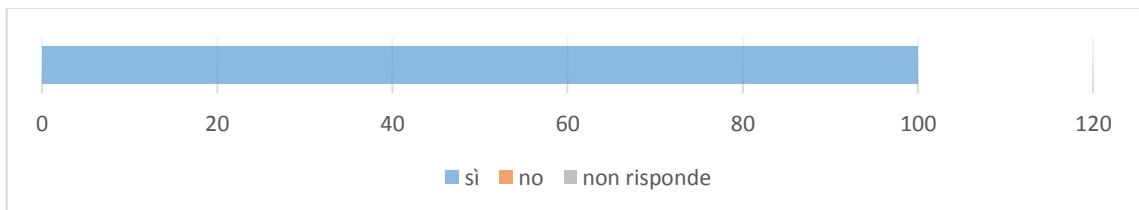
5) Cosa è indispensabile avere nella tua postazione/ufficio per svolgere il tuo lavoro?

A questa domanda tutti hanno risposto una scrivania, uno spazio per archiviare documenti e un pc

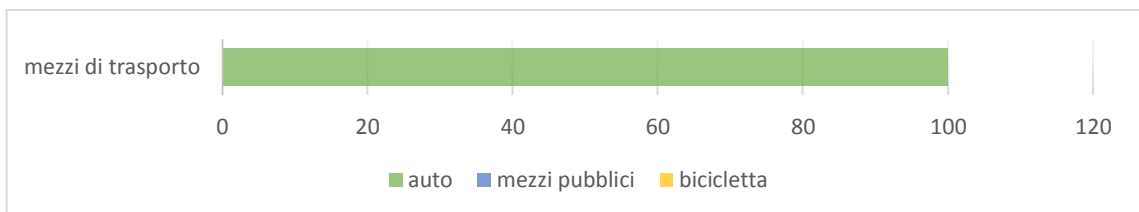
6) Sei soddisfatto delle zone relax/macchinette?



7) Useresti una zona ristoro con dei tavoli per la pausa pranzo?



8) Con che mezzo raggiungi il tuo luogo di lavoro?



9) Quante e quali sono le tue mansioni? Questa domanda è stata fatta per capire come organizzare al meglio la zona di lavoro

10) Hai rapporti diretti con i dipendenti e hai uno spazio dove interagire con loro? Questa domanda è stata fatta per capire come organizzare al meglio la zona di lavoro

## L'importanza della libertà

Nel tentativo di cercare una metafora che rappresenti l'azienda, ho estrapolato alcuni concetti che ritengo necessari per sviluppare una idea di progetto atta a migliorare la permanenza delle persone all'interno del luogo di lavoro. Mi sono posto una domanda: cosa è importante per stare meglio? C'è qualcosa che, senza andare a considerare i casi limite, faccia stare bene? E questo qualcosa è applicabile a individui in cerca di reintegrazione sociale? La mia risposta è stata: la libertà. Niente come il senso di costrizione porta all'annullamento dei propri progetti futuri. La libertà si prefigura quindi come una condizione imprescindibile per iniziare un percorso di riequilibrio interiore.

È indispensabile evitare che le persone escano da una prigione, per affrontarne un'altra.

In questa direzione ho cercato un appoggio ispirandomi a citazioni che riguardino il tema della libertà. Confrontandomi con le metafore espresse da altri, è possibile che sia più semplice trovare il giusto legame tra un luogo anonimo attuale e la sua evoluzione.

Come in una sorta di brain storming, le frasi che seguono vanno quindi intese come un flusso di pensieri da riordinare, e non solo come una serie di frasi fatte, fine a loro stesse.

Alcune rispecchiano la necessità di trovare una immagine concreta per descrivere il concetto di libertà, mentre altre la presentano come qualcosa di meno tangibile. Per quanto mi riguarda vorrei trovare quella giusta via di mezzo che non sia troppo figurativa, ma neanche puramente filosofica.



*Ciascuno di noi è, in verità, un'immagine del grande gabbiano, un'infinita idea di libertà, senza limiti.*

Richard Bach - Gabbiano Jonathan Livingston

*Non mi pento dei momenti in cui ho sofferto; porto su di me le cicatrici come se fossero medaglie, so che la libertà ha un prezzo alto, alto quanto quello della schiavitù. L'unica differenza è che si paga con piacere, e con un sorriso... anche quando quel sorriso è bagnato dalle lacrime.*

Paulo Coelho - Lo Zahir

*La libertà dell'uomo è definitiva ed immediata, se così egli vuole; essa non dipende da vittorie esterne, ma interne.*

Paramahansa Yogananda - Autobiography of a Yogi

*I dubbi te li crea la libertà.*

Jim Morrison

*L'uomo è nato libero, e dappertutto è in catene.*

Jean Jacques Rousseau - Il contratto sociale

*Vivi, corri per qualcosa, corri per un motivo... Che sia la libertà di volare o solo di sentirsi vivo...*

Nomadi - La Libertà Di Volare

*L'anima libera è rara, ma quando la vedi la riconosci: soprattutto perché provi un senso di benessere, quando gli sei vicino.*

Charles Bukowski

*La paura ti rende prigioniero, la speranza può renderti libero.*

dal film "Le ali della libertà"



*In realtà il migliore innamoramento che possiamo vivere è quello con noi stessi: solo allora potremmo conoscere la libertà, e il nostro genio nascosto potrà sorprenderci conducendoci là dove vogliamo veramente andare.*

Raffaele Morelli - Ciascuno è Perfetto

*Without freedom of choice there is no creativity. Without creativity, there is no life.*

*[Senza libertà di scelta non c'è creatività. Senza creatività non c'è vita.]*

Kirk dal telefilm "Star Trek" Serie Classica Episodio "Il ritorno degli Arconti" a 43'

*Non vale la pena avere la libertà se questo non implica avere la libertà di sbagliare.*

Gandhi

*La libertà significa Responsabilità: ecco perché molti la temono.*

George Bernard Shaw

*La libertà è come l'aria: si vive nell'aria; se l'aria è viziata, si soffre; se l'aria è insufficiente, si soffoca; se l'aria manca si muore.*

Luigi Sturzo

*Ci sono diversi tipi di libertà, e ci sono parecchi equivoci in proposito. Il genere più importante di libertà è di essere ciò che si è davvero.*

Jim Morrison da un'intervista a cura di Lizze James, 1968

*La libertà è essenziale per far posto all'imprevedibile e all'imprevedibile; ne abbiamo bisogno perché, come abbiamo imparato, da essa nascono le occasioni per raggiungere molti dei nostri obiettivi.*

Friedrich Von Hayek

*La libertà è dentro di noi.*

Paolo Vallarelli - La camicia insanguinata

*Io sono un apostolo della libertà, la mia esistenza è votata al suo servizio; sono impegnato a tutto fare, tutto osare, tutto soffrire per essa. Fossi io perseguitato e odiato per causa sua, dovessi pur morire per essa, che farei di straordinario? Non altro che il mio dovere assoluto.*

Gioacchino Gesmundo

*La libertà è il diritto dell'anima di respirare.*

dal film "Will Hunting, Genio Ribelle"

Il nuovo logo della Re Tech Life Onlus rappresenta un uccello con l'ala che richiamano la forma della foglia.

L'uccello come simbolo di libertà, fa tornare alla mente in particolare il gabbiano come uccello simbolo del riciclo, vista la sua assidua frequentazione delle discariche.

Ma fa tornare anche alla mente la poesia di Vincenzo Cardarelli, I Gabbiani:

*Non so dove i gabbiani abbiano il nido,  
ove trovino pace.  
Io son come loro  
in perpetuo volo.*

*La vita la sfioro  
com'essi l'acqua ad acciuffare il cibo.*

*E come forse anch'essi amo la quiete,  
la gran quiete marina,  
ma il mio destino è vivere  
balenando in burrasca.*

Il nostro destino è sì vivere in burrasca, ma la ricerca di quiete è qualcosa che rincorriamo e che alcuni meritano in modo particolare, dopo aver affrontato mille tempeste. L'essere umano è sempre alla ricerca della propria strada, della felicità.

Nelle varie citazioni riportate si evince quanto il senso di libertà sia fondamentale, ma allo stesso tempo sia anche una condizione molto temuta, per quanto ricercata. Libertà significa anche responsabilizzarsi.

Essere liberi significa provare un senso di pace, avere la giusta quiete per ascoltare i propri pensieri, per far trovare posto a nuovi progetti. Essere inseriti in un ambiente adeguato a questa ricerca, è un regalo che tutti dovremmo ricevere prima o poi.

## Industrial-Organizational Psychology

Trovata la metafora scintilla da far propria per affrontare il progetto dell'ampliamento dell'azienda, ho indagato anche laddove l'argomento sia già stato affrontato, scoprendo, per esempio l'esistenza della psicologia del lavoro.

[15] La psicologia del lavoro e delle organizzazioni è lo studio dei comportamenti delle persone nel contesto lavorativo e nello svolgimento della loro attività professionale in rapporto alle relazioni interpersonali, ai compiti da svolgere, alle regole e al funzionamento dell'organizzazione.

In altre parole essa ricava i modelli e le teorie della psicologia e li applica all'ambiente di lavoro, cercando di:

1. favorire sia il massimo benessere per le persone che lavorano, sia il massimo vantaggio per l'organizzazione per cui lavorano;
2. migliorare le condizioni psicologiche, la motivazione e i rapporti con gli interlocutori di ruolo, con l'azienda e con l'ambiente di lavoro in genere.

La psicologia del lavoro e la psicologia delle organizzazioni sono due discipline unite nel loro complesso, ma distinte da alcune peculiarità.

- La psicologia del lavoro si occupa dell'analisi psicologica delle interazioni tra individuo e attività lavorativa. All'individuo viene richiesto lo svolgimento di un compito all'interno dell'organizzazione. Tale compito comprende al suo interno numerose variabili che vanno a influenzare la messa in opera da parte dell'individuo stesso: il carico di lavoro, l'ambiente lavorativo, gli atteggiamenti verso l'attività lavorativa, le caratteristiche del soggetto e le sue aspettative, il clima lavorativo ecc.
- La psicologia delle organizzazioni si occupa dell'analisi psicologica del comportamento di individui e gruppi in relazione al funzionamento delle organizzazioni. In questo campo l'individuo è visto come un soggetto membro di un gruppo definito organizzazione. Vengono analizzati i sistemi di interdipendenza tra individui e organizzazione che portano al raggiungimento di uno scopo comune e le relazioni che possono portare miglioramenti all'interno del gruppo.

[16] Douglas McGregor è stato uno tra i maggiori esponenti di questa branca della psicologia. McGregor individuò due stili di gestione del posto di lavoro che ha chiamato "Teoria X" e Teoria Y".

L'approccio dei datori di lavoro che utilizzano la Teoria X è improntato sulla punizione, sulla stretta osservanza del rispetto degli orari, su regole rigide e controlli sempre più stringenti. Gli straordinari sono decisi unicamente dal datore di lavoro o dai supervisori, il dipendente non ha autonomia e ogni trasgressione viene punita severamente.

Con la Teoria Y, invece, c'è una leadership che motiva il dipendente, lo rende partecipe di un gruppo di lavoro e autonomo, le priorità e gli obiettivi vengono decisi insieme e, soprattutto, si lavora per obiettivi: il dipendente non è obbligato a rispettare degli orari come fosse una prigionia con l'ora d'aria, ma l'importante è raggiungere l'obiettivo entro la deadline stabilita.

Insomma, mentre nel primo modello il dipendente si sente spesso demotivato e "pollo in batteria", come molti si definiscono, nel secondo caso si costruiscono gruppi di lavoro efficienti, c'è coesione, motivazione e ogni individuo si sente parte attiva del processo aziendale. Lo sanno bene la Toyota e altre aziende leader che hanno adottato questo modello da anni.

Un altro errore che spesso si compie, in Italia (e non solo), è quello di ignorare la qualità estetica ed ergonomica dei posti di lavoro.

Lillian Gilbreth, psicologa e ingegnere, insieme a suo marito Frank Gilbreth (ingegnere) sono stati altri due principali esponenti dell'evoluzione della I/O Psychology. I loro studi si sono concentrati proprio sull'adattamento del posto di lavoro alle necessità umane.

Sedie ergonomiche, strumenti per prevenire danni fisici, fino a secchi dell'immondizia più comodi da aprire (hai presente quello che si apre con la pressione del piede?) sono tutti accorgimenti studiati da loro.

Modellare il posto di lavoro per renderlo più comodo e vicino alle esigenze del lavoratore aumenta la motivazione e, quindi, anche la produttività con beneficio da ambo le parti (dipendente e azienda).

Anche la bellezza di un ufficio o di un ambiente in generale influisce sul morale del lavoratore. Una bellezza che si deve riscontrare nella cura dell'ambiente, negli stimoli sensoriali (profumi, quantità di luce sufficiente, insonorizzazione per una maggiore concentrazione...) fino all'attenzione per i dettagli.

Un ambiente bello che rispecchia la cultura e la missione aziendale è di fondamentale importanza.

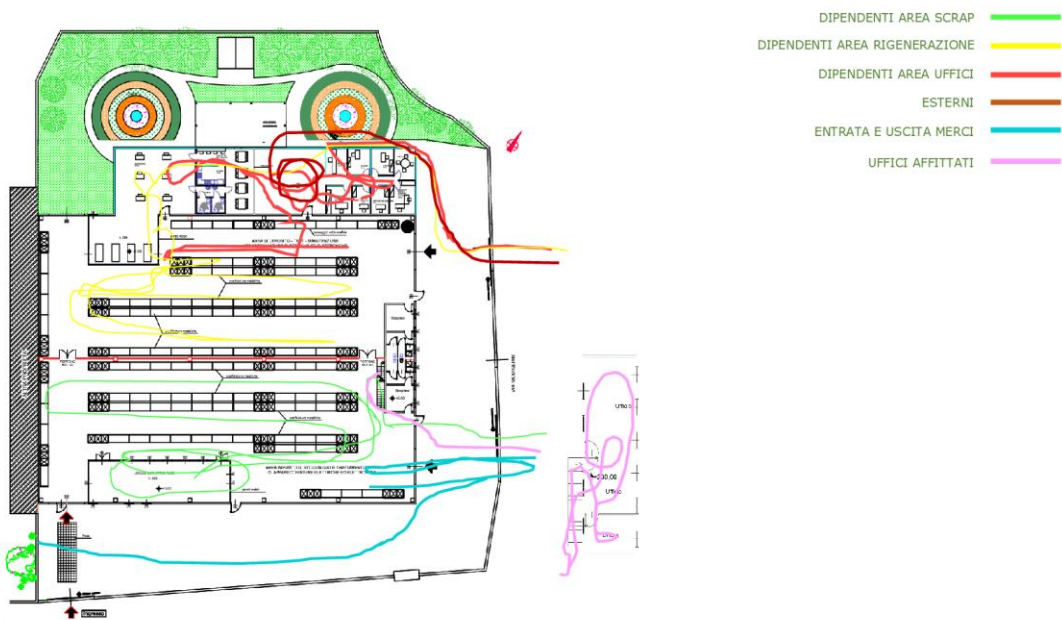
## Progetto ampliamento Re Tech Life Onlus

Analizzato lo stato attuale, è stato deciso insieme ai responsabili dell'azienda e al proprietario del fabbricato industriale, di perseguire la strada di un ampliamento dell'edificio, con l'aggiunta di un nuovo blocco che vada a valorizzare un'area al momento inutilizzata, aumentando così il valore dell'azienda.

Gli attuali uffici saranno dati in affitto a società già coinvolte con la realtà aziendale, in modo da finanziare i lavori dell'ampliamento.

### 1. Descrizione generale

Il tutto è nato dalla necessità di avere un laboratorio più ampio nella zona del "bene" e di ottimizzare i flussi. Questo ha fatto sorgere delle domande, che hanno portato a galla altre problematiche, come per esempio l'eccessiva lontananza degli uffici da questo laboratorio, che necessita invece di essere maggiormente raggiungibile.



Le scaffalature per il posizionamento delle macchine da testare al momento sono esterne al laboratorio, e lo spazio tra le scaffalature stesse non è sufficiente per fare manovre adeguate. Ho calcolato che il laboratorio necessitava di una superficie di circa 100mq perché il personale al suo interno

abbia lo spazio necessario per muoversi in sicurezza e avere al contempo il materiale a portata di mano, questo sia per velocizzare il lavoro, ma anche per renderlo meno gravoso.

La scusa dell'ampliamento del laboratorio ha fatto sorgere il desiderio di dare spazi idonei anche a chi lavora negli uffici.

Al momento ufficio tecnico, amministrazione, e progetto sociale, lavorano negli stessi locali e manca totalmente un luogo privato in cui tenere riunioni.

Al blocco nuovo ho così considerato anche l'aggiunta di uffici in quantità tali da dare a ognuno il proprio, oltre che a una saletta per i colloqui, pensando soprattutto al progetto sociale, che necessita di privacy, vista la delicatezza dei temi trattati.

Analizzando le foto e parlando con i vari dipendenti, è emerso un discreto disagio in quei momenti in cui organizzano eventi di formazione o gite scolastiche. Non sono occasioni isolate, per cui uno spazio adibito all'accoglienza di gruppi numerosi, risulta essere di altrettanta fondamentale importanza.

Fino a qui sono state considerate esclusivamente le funzioni di base che era necessario implementare.

Abbiamo convenuto che l'attuale impostazione aziendale non soddisfa assolutamente i criteri di attenzione al benessere del lavoratore, per cui si sono cercate delle soluzioni che intervenissero in quella direzione.

Trattandosi di una cooperativa sociale mista, l'eterogeneità del personale richiede di prendere in considerazione diversi fattori.

Siamo partiti analizzando le necessità più immediate, osservando per esempio l'attuale area relax e la zona dei servizi. Sembrano padroneggiare il colore grigio e la sensazione di disordine.

Migliorare questi due aspetti già porterebbe un discreto beneficio alla percezione del luogo di lavoro.

Le persone che vengono qui assunte sono in cerca di un riscatto sociale, vogliono ricostruirsi una vita all'esterno dei confini mentali in cui sono rinchiusi. Quello di cui hanno bisogno quindi è socializzare, aprirsi verso l'esterno, verso l'altro.

Ho pensato allora di proporre di incentivare i corsi di formazione e gli incontri con le scuole, organizzando laboratori con bambini, con l'inserimento di uno spazio che avesse le caratteristiche di adattabilità alle varie situazioni.

Un'area polifunzionale, con arredi modulari adattabili.

Un'area che durante le stagioni più miti si apre totalmente verso l'esterno, estendendo ulteriormente lo spazio disponibile, sotto un pergolato ombreggiato.

Il pergolato è protetto e abbracciato da un frutteto e da due orti circolari, curati dai dipendenti stessi, che possono goderne i frutti, usufruendo di una cucina in cui creare momenti di convivialità e partecipazione.

Tutte le occasioni proposte dall'azienda devono essere opportunità di sentirsi parte di una comunità, proprio perché la Re Tech Life fonda tutti i suoi principi sul credere che un futuro migliore sia possibile.

Una volta definite le funzioni, ho analizzato le necessità a livello percettivo

## 2. Riferimenti stilistici per l'involucro esterno

La soluzione architettonica più sostenibile dal punto di vista realizzativo, ci ha portato a considerare dei moduli prefabbricati. La percezione generale del nuovo immobile deve essere di apertura verso l'esterno e la natura, e di portare questa all'interno. Quindi ho pensato a una struttura con rivestimento in legno e grandi vetrate, proponibili grazie anche alla buona esposizione, che non vede mai una luce solare diretta, ma sempre trasversale.

Di seguito delle immagini di riferimento delle due società che sto contattando per avere preventivi e capirne la fattibilità.



(23)





(24)



(25)

3. Scelte stilistiche – materiali e colori degli interni

Apertura



Naturale

Moderno



Pulito



Luminoso

Moodboard  
uffici

L'impatto visivo di tutti gli ambienti deve portare in superficie sensazioni positive: ambienti luminosi, colori freschi, puri, naturali, ampie vetrate sull'esterno.

#### 4. Gli uffici

Gli uffici saranno dotati di una scrivania bianca e betulla, con una libreria e cassettera abbinata, e una sedia ergonomica di colore verde e due sedute per visitatori fronte scrivania. Saranno presenti piante per creare la continuità con la vista sull'esterno.



(27)



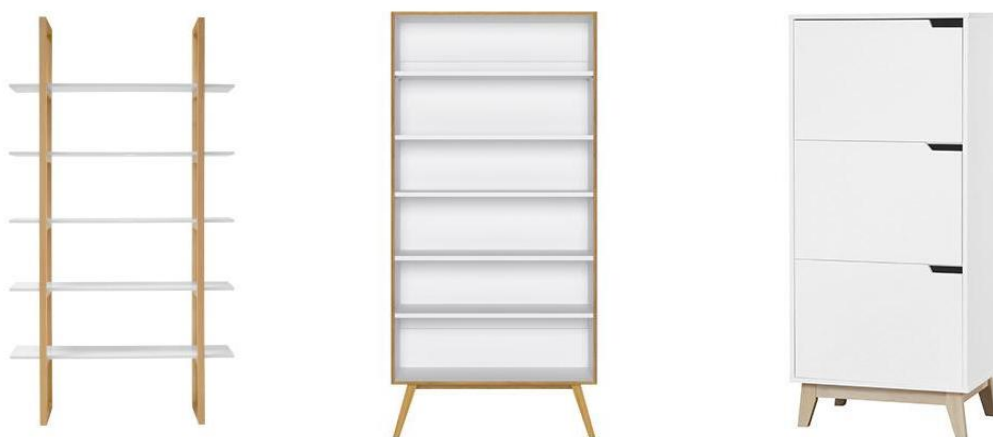
(28)



(29)



(30)



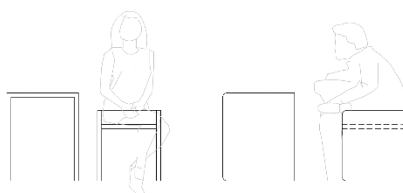
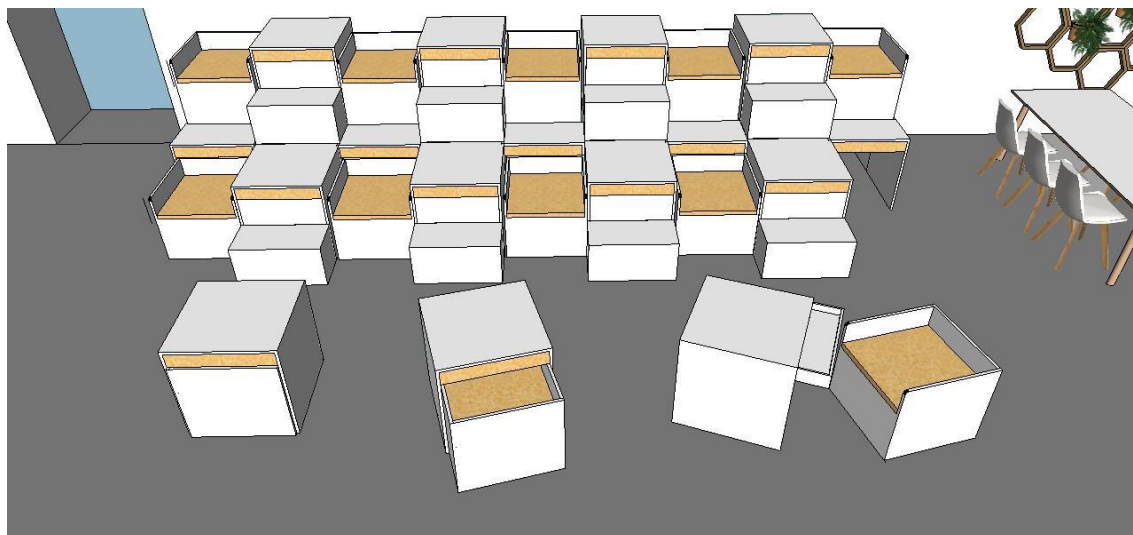
(31)

## 5. L'area polifunzionale

Ha una grande vetrata su tutta la lunghezza per comunicare con l'esterno, per inondarla di luce naturale e avere uno sguardo diretto sul verde.

L'arredo è composto da sistemi modulari che possano essere sia dei gradoni per ospitare scolaresche e corsi di formazione, sia trasformarsi in postazioni lavoro per fare laboratori di montaggio/smontaggio materiale elettronico per scolaresche e bambini.

I moduli permettono di organizzare lo spazio in modi differenti e di lasciare l'area libera quando non utilizzata per eventi.



All'interno del locale, di circa 80mq, trovano posto anche i tavoli per il ristoro e un tavolo di grandi dimensioni per eventuali riunioni.



(32)



(33)



(34)

Un sistema di pareti divisorie mobili assicura la privacy laddove dovesse occorrere.



## 6. Pergola esterna

La vetrata dell'area polifunzionale deve essere totalmente apribile, per consentire di creare una continuità con l'esterno. L'area esterna è dotata di una pergola in alluminio con copertura pacchettabile in lamelle di alluminio orientabili, che regolano il passaggio della luce e dell'aria.



(36)

L'area del pergolato deve poter essere trasformato in spazio vivibile anche nelle stagioni fredde grazie all'uso di vetrate frangivento, impacchettabili e a scorrimento.

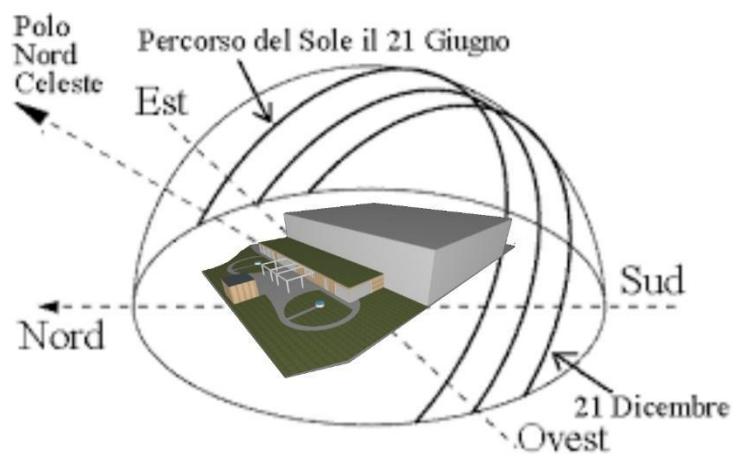


(37)

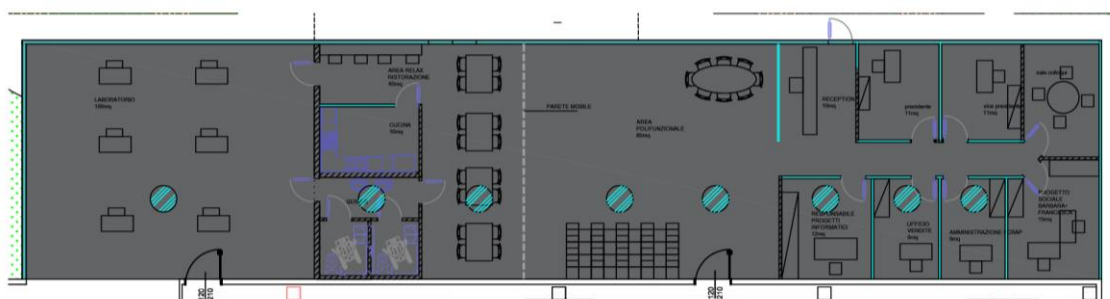
## 7. luce naturale

Un elemento fondamentale è quello della luce naturale, che regola in modo importante il ciclo vitale delle persone.

L'ampliamento della Re Tech Life Onlus sarà in una posizione tale per cui non riceve mai la luce diretta del sole.



Per garantire il giusto apporto di componente di luce naturale, oltre alle grandi superfici vetrate saranno inseriti dei tunnel solari nelle posizioni più arretrate.



Attraverso un captatore che si posiziona sul tetto, il tunnel raccoglie e porta la luce solare dall'esterno all'interno dei locali poco illuminati. Questo avviene grazie a un condotto dal forte potere riflettente che parte dal tetto per arrivare dentro alle stanze attraverso dei lucernari tubolari.



(38)



(39)



## 8. Tetto giardino

I tetti verdi oltre ad avere una funzione di controllo della temperatura interna degli edifici, hanno anche la funzione di abbellire, restituendo alla natura le aree verdi andate perse. Le aree industriali nelle periferie dei paesi in provincia di Monza e Brianza, soffrono la mancanza di verde, motivo per cui è importante proporlo laddove sia possibile.

[17] Aiutano a migliorare il microclima. Una parte dei processi di degradazione macro- e microclimatica del nostro ambiente è causata ed alimentata dalla sigillatura e impermeabilizzazione dei suoli. Coperture verdi assorbono le acque piovane, la accumulano e la rilasciano attraverso l'evapotraspirazione del sistema. Questo fenomeno contribuisce ad inumidire e rinfrescare l'aria circostante. Il fenomeno dell'isola di calore, presente soprattutto nelle zone urbane, può essere ridotto grazie all'utilizzo di sistemi a verde pensile.

Filtrano le polveri: le piante trattengono le polveri atmosferiche e le sostanze inquinanti e diminuiscono in tal modo la produzione della CO<sup>2</sup>.

La copertura verde permette di restaurare ecologicamente e di ricostruire l'habitat non solo per l'uomo ma anche per piante e animali che sono stati danneggiati o distrutti a causa della sigillazione dei suoli. Tetti verdi quindi non sono puramente un elemento decorativo ma offrono una possibilità sostenibile e a basso impatto ambientale per gestire le nostre risorse naturali.

Il tetto verde protegge il manto impermeabile. Nelle stagioni estive le temperature superficiali di tetti verdi si aggirano solo sui 25°C, mentre coperture tradizionali possono arrivare fino a oltre 80°C. Tetti verdi proteggono l'impermeabilizzazione dalle escursioni termiche, raggi UV, sollecitazioni causati dalla grandine e dalle intemperie.



(40)

## 9. Progetto del verde esterno

Il progetto prevede uno studio approfondito della parte esterna adibita al verde.

Lavorare all'aperto, vedere crescere e prendersi cura di piante e giardini migliora l'umore. Poterne godere anche i risultati, raccogliendo i frutti, condividendoli con il resto della comunità e integrando la propria spesa personale è un altro modo per sentirsi parte di un progetto più grande e completo.

L'inserimento di alberi da frutto lungo il confine dal lato che fronteggia il prospetto principale dell'ampliamento, protegge la vista dagli altri capannoni industriali, dando la sensazione di trovarsi in un ambiente più salutare.

Ho selezionato gli alberi tra quelli autoctoni, per conoscere e valorizzare l'agro-biodiversità del luogo, perché le varietà tradizionali sono eredità, patrimonio e memoria. È un'opportunità per trovare conoscenze e stimoli utili per collocare all'interno del programma aziendale anche la coltivazione delle antiche varietà locali: con esse si possono realizzare prodotti alimentari, sviluppare progetti didattici, culturali, ricreativi e di riqualificazione del paesaggio e contribuire anche alla conservazione di un patrimonio genetico e culturale che altrimenti si rischia di perdere.<sup>[18]</sup>

- a. Albicocco, *Prunus armeniaca* L.: L'albero è maestoso ed imponente. Contrariamente a molte piante di melo e pero, l'albicocco non è una specie longeva e particolarmente vigorosa, tuttavia l'esemplare individuato è quello più grande e più vecchio fra le piante di albicocco mai viste dall'autore. È un albero vigoroso con maturazione alla fine di giugno.
- b. Ciliegio, *Prunus avium*: È molto apprezzata per la sua estrema precocità (è infatti una delle più precoci che si conosca) ed è ancora sporadicamente presente nel territorio in vecchi e maestosi esemplari. Albero maestoso e con maturazione verso fine maggio.
- c. Fico, *Ficus carica*: è uno dei migliori fra i fichi Lombardi. È piccolo, cucurbiforme, ha buccia verde e polpa del color del vino: matura nel mese di settembre e appassisce sulla pianta. Albero di medie dimensioni.
- d. Melo, *Malus domestica* Borkh.: Rinvenuta nell'estate del 2006, in un solo e vecchio esemplare in località Passonino, comune di Montevicchio (Lecco). Raccolta a ottobre.
- e. Pero, *Pyrus communis*: Vecchia varietà estiva originaria della Brianza lecchese Appartiene a quel gruppo di varietà estive che nel nord Italia vengono genericamente chiamate *Büter* (burro). Maturazione da fine luglio.
- f. Pesco, *Prunus persica*: Questa varietà è stata individuata nella bergamasca, poiché nell'alta Brianza, sua antica zona di diffusione, è praticamente scomparsa anche dalla memoria popolare. Maturazione da metà agosto.

- g. Susino, prunus domestica: Diversi esemplari sono presenti nel territorio del Parco di Montevicchia e della Valle del Curone, soprattutto localizzati intorno alla cascina Galbusera bianca, comune di Rovagnate, e intorno alla cascina Butto, attuale sede del Parco. Maturazione fine luglio.

Tra il frutteto e l'edificio di ampliamento si trovano due orti circolari.

## 10. L'orto

La scelta della forma circolare non è casuale. Ci sono due tipi di orti circolari <sup>[19]</sup>:

- a. Key hole garden: Il Keyhole Garden è a forma circolare, ma comprende anche una parte interna di passaggio. Viene chiamato anche "orto a buco di serratura" proprio per la sua particolare forma. Questa tecnica di creazione di orto è nata sull'esigenza di produrre alimenti per le persone più povere. Una risposta creata per combattere la malnutrizione nelle terre più povere del mondo. Il Keyhole Garden è un'aiola rialzata dove al centro si trova una colonna adibita al compostaggio e all'acqua, mentre intorno vengono coltivati ortaggi, frutta e piante utili. La colonna centrale serve infatti per il compostaggio e **contiene quindi i materiali organici di scarto** come bucce, torsoli, sfalci d'erba, cenere e resti di cucina. Questo concime servirà poi come fertilizzante per tutte le piante coltivate intorno e inoltre l'umidità sarà maggiormente trattenuta nell'aiola avvantaggiando così l'orto della presenza di più acqua. La forma rialzata dell'aiola permette anche una minor fatica nella coltivazione e cura del orto essendo più comodo ed inoltre questa conformazione evita il dilavamento da vento o forti piogge. La forma del Keyhole Garden è indicata anche nelle zone il cui clima è più estremo, e non richiede quindi un sistema di irrigazione meccanico.
- b. Circle garden: Ortaggi, frutti, piante aromatiche e fiori coltivati vicini nello spazio appesantimento riescono ad aiutarsi tra loro proteggendosi dagli insetti nocivi e collaborando per un migliore sviluppo per tutti. La sinergia tra le piante diviene la principale garanzia per un ottimo raccolto di prodotti sani, freschi e naturali. L'uso dei prodotti di sintesi chimica come fertilizzanti o erbicidi non è consentito come anche per i Keyhole Gardens. Sono entrambi metodi di coltivazione per l'ottenimento di cibo vegetale fresco, ecologico, sano e ad alto valore nutrizionale.

L'agricoltura sinergica è un metodo di agricoltura che osserva la natura e applica i principi per un'agricoltura naturale ed ecologica.

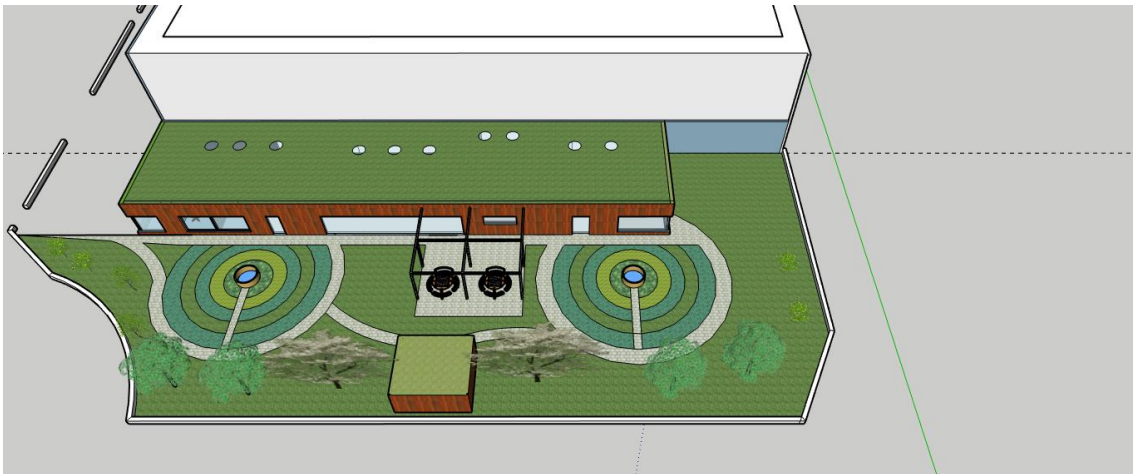
I principi alla base dell'agricoltura sinergica si fondano sui pilastri dell'agricoltura del non fare.

1) Nessuna lavorazione del terreno: il suolo non si ara né si disturba se non al principio, durante la creazione dei bancali (aiuole). Ciò preserva la stratificazione del terreno (struttura tessutale) in modo da rispettare le attività di tutte le forme di vita presenti e garantirne la continuità. Il terreno è visto come un vero e proprio laboratorio biochimico, all'interno del quale avviene anche

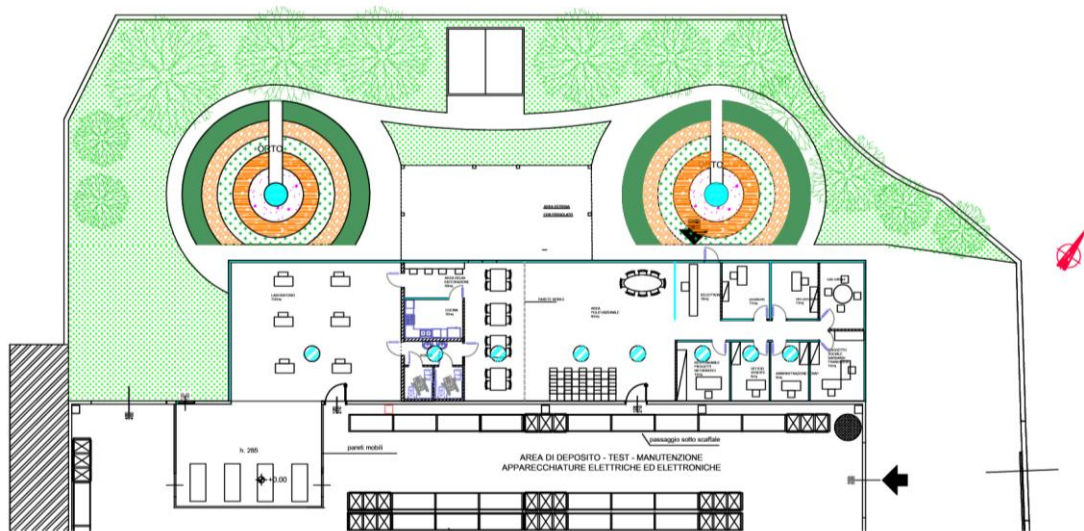
l'immagazzinamento di CO<sub>2</sub>, il non lavorare il terreno previene quindi che venga dispersa nell'atmosfera come in seguito ad ogni aratura, contribuendo all'effetto serra.

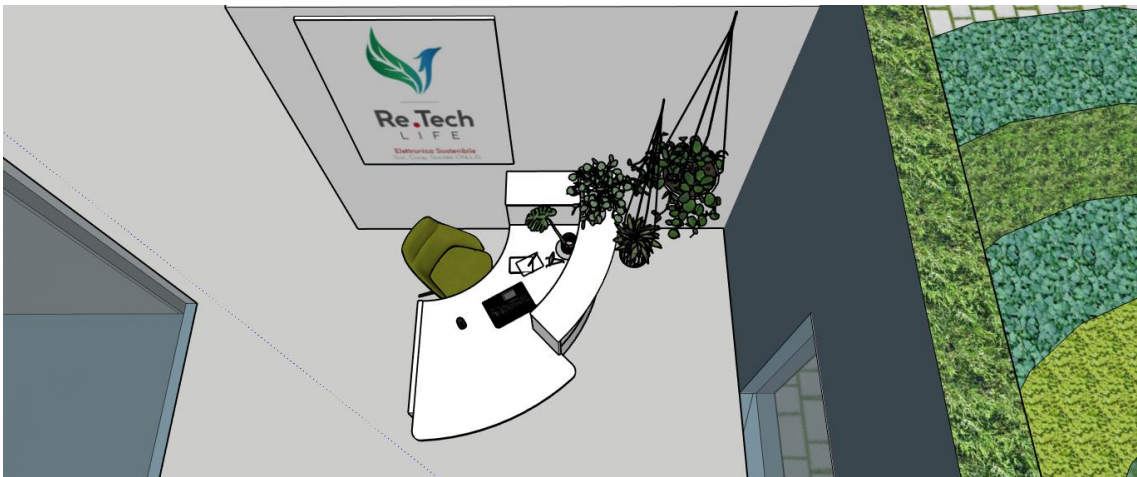
2) Non compattare il suolo: per garantire la fertilità del terreno è indispensabile la presenza di cunicoli per un riflusso aereo. Lasciare le radici delle piante a fine ciclo e non disturbare il lavoro degli microrganismi e dei piccoli animali permette di creare gallerie porose che rendono più soffice il terreno e previene l'asfissia della vita presente nel sottosuolo e lo sviluppo di un ambiente anaerobico in superficie.

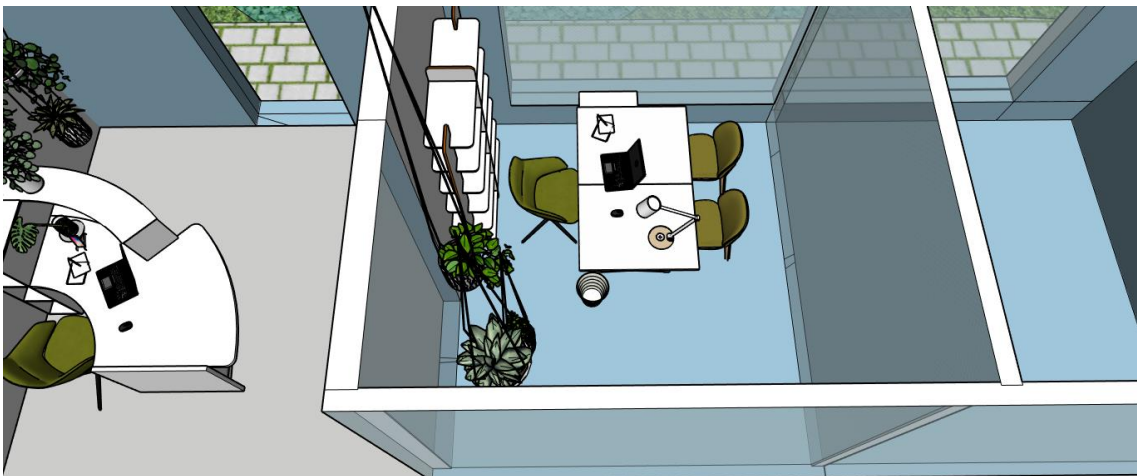
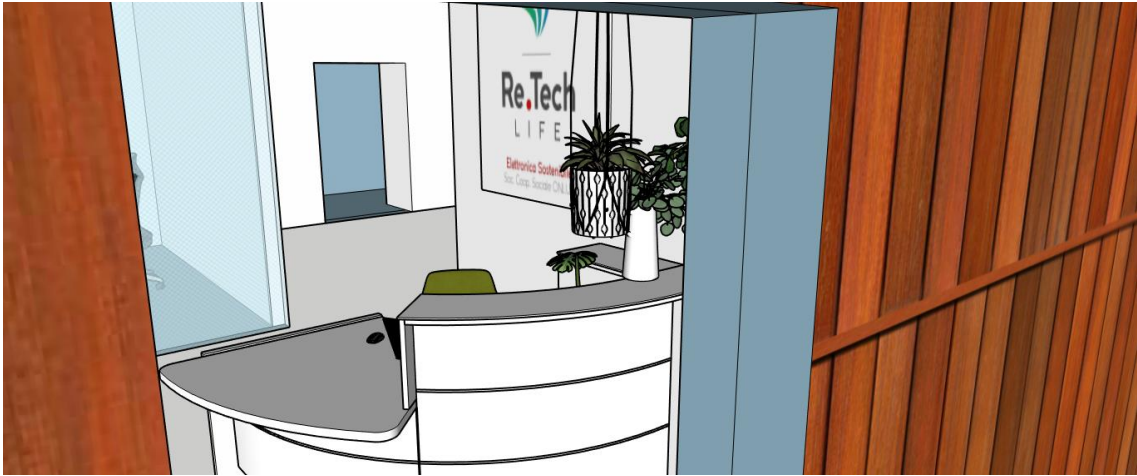
Questo tipo di approccio consente a chi vive l'azienda di avere l'opportunità di prendersi cura del verde, ma senza dover impiegare troppo tempo, con enormi benefici sia per l'architettura del luogo, sia per chi il luogo lo vive.

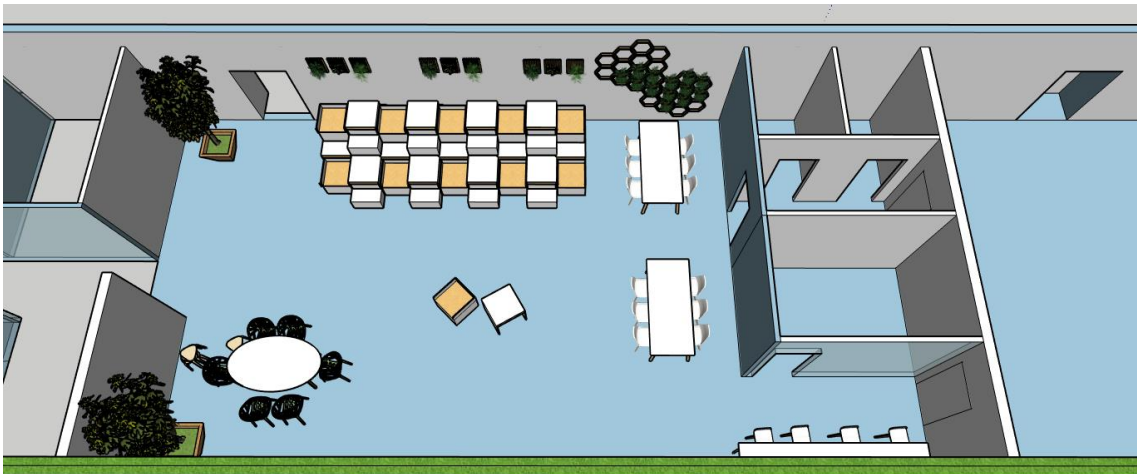


# 11. Viste d'insieme

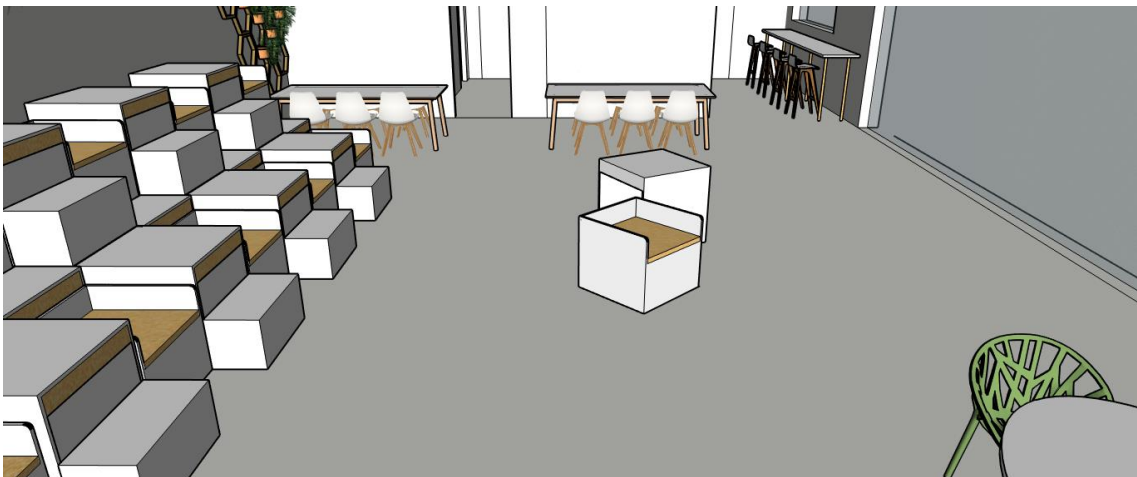












## Conclusioni

Il progetto qui presentato si prefigge come scopo quello di dare all'azienda, finalmente, dopo ormai tanti anni dall'inizio dell'attività, quel valore aggiunto che serve a dare una vera e propria spinta motivazionale alle persone in genere che abitano quel luogo, ma in particolar modo a coloro che ne hanno davvero bisogno. Dare loro un luogo di lavoro dignitoso, che rappresenti una vera ventata di aria fresca, deve fare desiderare di recarsi in quel luogo, perché lì vi può risiedere una speranza per un futuro migliore.

L'ampliamento è stato pensato appositamente tutto su un piano e completamente permeabile con percorsi lineari, per abbattere le barriere architettoniche che possono risultare un ulteriore ostacolo allo sviluppo di un sé appartenente a una comunità.

Il progetto è in fase di studio e approfondimento e verrà realizzato: per questa ragione le scelte strutturali e le finiture sono pensate anche sulla effettiva disponibilità economica reale dell'azienda.

Dal questionario compilato dai dipendenti ne risulta che il clima generale sia già positivo, con margini di miglioramento. Alcune risposte fanno riflettere su quali siano le aspettative del personale. L'intenzione è di superare quelle aspettative.

## **Bibliografia**

- [1] Re Tech Life Onlus – Chi siamo, <http://www.retechlife.com/about.html>
- [2] Politica generale, Re Tech Life Onlus
- [3] Re Tech Life Onlus – Servizi, <http://www.retechlife.com/servizi.html>
- [4] Re Tech Life Onlus – Impegno sociale,  
<http://www.retechlife.com/sostenibilita.html>
- [5] Indicatori sociali, Re Tech Life Onlus
- [6] “Usmate Velate”, Wikipedia, [https://it.wikipedia.org/wiki/Usmate\\_Velate](https://it.wikipedia.org/wiki/Usmate_Velate)
- [7] “Il passaparola dell'invisibile”, Aldo Bonomi, ed. Laterza 2005
- [8] “Verso un new deal delle politiche giovanili”, Giovanni Campagnoli, in Arianna Bazzanella (a cura di), Investire nelle nuove generazioni: modelli di politiche giovanili in Italia e in Europa: uno studio comparativo, Trento, Iprase Provincia Autonoma di Trento, 2010
- [9] “Cooperativa sociale” Wikipedia,  
[https://it.wikipedia.org/wiki/Cooperativa\\_sociale](https://it.wikipedia.org/wiki/Cooperativa_sociale)
- [10] “Lo Stato sociale”, Wikipedia [https://it.wikipedia.org/wiki/Stato\\_sociale](https://it.wikipedia.org/wiki/Stato_sociale)
- [11] “La fine del mercatismo”, Guido Salerno Aletta, Teleborsa,  
<https://www.teleborsa.it/Editoriali>
- [12] “La cooperazione nell'anno 2000”, A. F. Laidlaw, Homeless Book 2011
- [13] “La fine del lavoro”, Jeremy Rifkin, Mondadori, 2005
- [14] “Poesie”, Vincenzo Cardarelli, Milano, Mondadori 1942
- [15] “Psicologia del lavoro e delle organizzazioni”, Wikipedia,  
[https://it.wikipedia.org/wiki/Psicologia\\_del\\_lavoro\\_e\\_delle\\_organizzazioni](https://it.wikipedia.org/wiki/Psicologia_del_lavoro_e_delle_organizzazioni)
- [16] “Come migliorare il posto di lavoro”, Roberto Tartaglia,  
<https://www.sereniefelici.it/come-lavorare-bene-e-migliorare-il-posto-di-lavoro/>
- [17] Rasenfix, <https://www.rasenfix.com/it/tetti-verdi/vantaggi-tetti-verdi/>

[18] “Antiche varietà frutticole lecchesi”, Francesco Mazzeo, Pr.I.M.A.V.E.R.A. 2006

[19] “circle garden: cosa sono e dove si trovano”, Mira Tonioni,  
<https://www.cure-naturali.it/articoli/vita-naturale/vita-green/circle-garden-cosa-sono-e-dove-si-trovano.html>

## Indice delle immagini

- (1) “Gerarchia dei rifiuti”, da “Bilancio sociale 2019”, pag.14
- (2) “Tipologia di contratto 2019”, da “Bilancio sociale 2019”, pag.15
- (3) “Analisi per ente inviante” da “Bilancio sociale 2019”, pag.15
- (4) Archivio fotografico Retech Life Onlus, pag. 16
- (5) “Età del personale presente”, da “Bilancio sociale 2019”, pag.18
- (6) Archivio fotografico Retech Life Onlus, pag. 19
- (7) “Evoluzione Demografica”, [https://it.wikipedia.org/wiki/Usmate\\_Velate](https://it.wikipedia.org/wiki/Usmate_Velate), pag. 21
- (8) “Ingresso azienda”, foto realizzata da Alessandro Biella, pag. 31
- (9) “Vista dall’entrata sull’area magazzino rifiuti”, foto realizzata da Alessandro Biella, pag. 32
- (10) “Vista dall’entrata sull’area magazzino beni”, foto realizzata da Alessandro Biella, pag. 32
- (11) “Vista sul lato esterno del magazzino dalla parte del rifiuto, foto realizzata da Alessandro Biella, pag. 33
- (12) “Vista sul lato esterno del magazzino dalla parte del bene”, foto realizzata da Alessandro Biella, pag. 33
- (13) “Area di accoglienza agli uffici”, foto realizzata da Alessandro Biella, pag.34
- (14) “Ufficio dirigenziale” foto realizzata da Alessandro Biella, pag. 35
- (15) “Sala riunioni – zona operativa” foto realizzata da Alessandro Biella, pag.35
- (16) “Foto laboratorio”, foto realizzata da Alessandro Biella, pag.36
- (17) “Parete divisoria delle due aree” foto realizzata da Alessandro Biella, pag.37
- (18) “Zona relax”, foto realizzata da Alessandro Biella, pag.38
- (19) “Zona relax”, foto realizzata da Alessandro Biella, pag.38
- (20) “Spogliatoi”, foto realizzata da Alessandro Biella, pag.39
- (21) “Riunione in ingresso azienda”, archivio fotografico Retech Life Onlus , pag.40
- (22) “Corsi per ragazzi in ingresso azienda”, archivio fotografico Retech Life Onlus , pag.40
- (23) “Ecospace” <https://www.ecospaceitalia.com/>, pag.56
- (24) “Ecospace” <https://www.ecospaceitalia.com/>, pag.57
- (25) “Ecospace” <https://www.ecospaceitalia.com/>, pag.57
- (26) “mood board” Immagini prese dal web, pag.58
- (27) <https://www.miliboo.it>, pag.59
- (28) <https://www.miliboo.it>, pag.59
- (29) <https://www.miliboo.it>, pag.59
- (30) <https://www.miliboo.it>, pag.59
- (31) <https://www.miliboo.it>, pag.60
- (32) <https://www.miliboo.it>, pag.61

- (33) <https://www.miliboo.it>, pag.61
- (34) <https://www.miliboo.it>, pag.61
- (35) <https://arcadiaufficio.it/pareti-mobili/rolling-wall-2/#gallery>, pag. 62
- (36) <https://www.pidema.it/https://www.bellepergole.it/ pergole-in-alluminio>, pag. 62
- (37) <https://www.pidema.it/https://www.bellepergole.it/ pergole-in-alluminio>, pag. 63
- (38) <https://www.velux.it/prodotti/tunnel-solare/tetti-piani>, pag. 64
- (39) <https://www.velux.it/prodotti/tunnel-solare/tetti-piani>, pag. 64
- (40) [“Statificazione tetto giardino”](#), immagine presa dal web, pag. 65