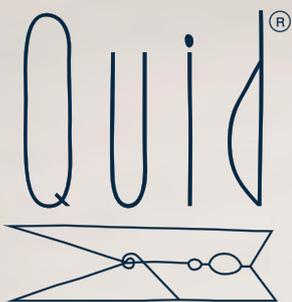
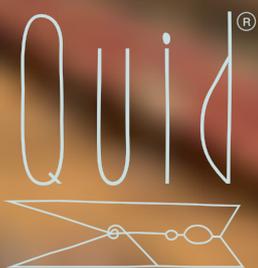


Bilancio Sociale 2023



NUOVA VITA A PERSONE E TESSUTI

Bilancio Sociale 2023



NUOVA VITA A PERSONE E TESSUTI

Sommario

- 3** IL NOSTRO 2023
- 4** CHI SIAMO
QUID / PROGETTO QUID
- 5** LA NOSTRA MISSIONE
NUOVA VITA A PERSONE E TESSUTI
VALORI E PRINCIPI
- 7** LA NOSTRA GOVERNANCE
I NOSTRI ORGANI STATUTARI
- 13** I NOSTRI STAKEHOLDER
IL NOSTRO ECOSISTEMA
- 15** LE NOSTRE PERSONE E IL NOSTRO LAVORO
LAVORATORI
COMPENSI E RETRIBUZIONI
POLITICHE DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE
FORMAZIONE
- 23** LE NOSTRE ATTIVITÀ
NUOVE POSSIBILITÀ
SECONDE VITE
SCELTE ETICHE
RETE
- 49** OBIETTIVI 2024

Il nostro 2023

Dopo l'esperienza dei nostri primi 10 anni, il 2023 può essere definito come l'anno delle scelte e del coraggio. Quid continua il suo percorso ad alto impatto sociale ed ambientale nel segno della crescita, della collaborazione, del business e delle sue persone.

Nel 2023 abbiamo festeggiato infatti il nostro decennale: un primo traguardo importante che, come tutti i momenti di passaggio, ci ha permesso di ricordare ancora una volta l'importanza del fare rete e del viaggio che si compie insieme verso un obiettivo comune.

Come brand di abbigliamento Made in Italy e sostenibile abbiamo da sempre promosso i valori della bellezza, dell'etica e della sostenibilità. Questi stessi principi sono quelli che ci hanno portato a crescere in questi anni, tramite le nostre collezioni di abbigliamento donna e accessori per le aziende, che dal 2024 saranno il focus principale della nostra missione.

Aprirsi maggiormente al mondo del business to business rappresenta l'opportunità di rafforzare la nostra mission, di portare impatto positivo sul territorio e di portare grandi gruppi imprenditoriali a toccare con mano, ciò che Quid rappresenta in termini di sostenibilità, inclusione e nuovi inizi nel mercato del lavoro.

Sempre più abbiamo visto incrementare l'interesse e la collaborazione con realtà del profit, grazie a diverse occasioni di partnership commerciali, filantropiche ed esperienziali, abbiamo potuto ospitare nella nostra sede Workshop e Team building contraddistinti da creatività, sostenibilità e formazione.

La nostra realtà è un'organizzazione dinamica che impara e cresce: al momento della pubblicazione di questo documento Quid impiega 160 persone. Molte di loro sono arrivate qui anni fa, hanno iniziato un percorso di carriera lavorativa, dopo aver acquisito tecnica ed esperienza alla macchina da cucire, sono oggi coordinatrici di linea. Un vero traguardo personale e professionale reso possibile grazie alla formazione on the job erogata internamente e alle opportunità di formazione in collaborazione con prestigiosi enti che hanno saputo trasmettere il loro saper fare.¹

ANNA FISCALE

Presidente



¹ TAB.1 – NOTA METODOLOGICA

In questo bilancio sociale le linee guida ministeriali per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo Settore ai sensi dell'articolo 14, comma 1, D. Lgs. 3 luglio 2017, n.112 e in ottemperanza del D. M., emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, 4 luglio 2019, "Adozione delle linee guida per la redazione del bilancio sociale degli Enti del Terzo Settore e delle imprese sociali", convergono con le nostre linee di reportistica di impatto, ispirate agli standard GRI e informate dal dialogo con i nostri stakeholder. I dati rappresentati, dove non altrimenti specificato, rappresentano la situazione anagrafica ed economica al 31.12.23.



Chi Siamo

Quid / Progetto Quid

Siamo una cooperativa sociale di tipo B e un'impresa sociale di diritto in virtù dell'articolo 1, comma 4, D. Lgs, 3 luglio 2017, n.112. Siamo iscritti presso l'albo delle società cooperative gestito dal Ministero dello Sviluppo economico nonché presso la sezione speciale del registro imprese dedicata alle imprese sociali. Ai sensi articolo 1, comma 3, D. Lgs. del Codice del Terzo Settore, 3 luglio 2017, n.117, l'iscrizione alle suddette sezioni soddisfa quella al Registro unico nazionale del Terzo settore.

In linea con i nostri obiettivi statutari puntiamo a rendere il mercato del lavoro italiano più inclusivo attraverso un'attività produttiva che è parte della nostra tradizione: la moda con il nostro marchio Progetto Quid.

Nasciamo come Associazione di Promozione Sociale nel 2012 ma nel 2013 diventiamo cooperativa sociale di tipo B.

La nostra sede legale e la nostra principale sede produttiva si trovano ad Avesa, Verona. A questa si aggiungono le sedi operative dei nostri negozi, diffusi su tre regioni (Veneto, Lombardia, Emilia- Romagna) e i laboratori carcerari ospitati dalla Casa Circondariale di Montorio.

COOPERATIVA SOCIALE QUID

COOPERATIVA SOCIALE A
MUTUALITÀ PREVALENTE DI
DIRITTO DAL 2013;

SEDE PRODUTTIVA VIA DELLA CONSORTIA 4/6
37127 AVESA, VERONA

MODELLO GIURIDICO S.P.A. DAL 2019

ISCRITTA ALL'ALBO NAZIONALE
DELLE COOPERATIVE SOCIALI AL N. A227173,
N.MATRICOLA
27053, DAL 19/12/2014

CODICE FISCALE / PIVA 04179470234

ISCRITTA SEZIONE
ORDINARIA DAL 19/04/2013

ISCRITTA AL REGISTRO
IMPRESE DI VERONA - V12398804

ISCRITTA SEZIONE
SPECIALE COME
IMPRESA SOCIALE
DAL 19/07/2018

NEGOZI E MAGAZZINI:
VIA SPINETTI 1, OPPEANO, VERONA (VR) - NEGOZIO
VIA ROSA, 6, VERONA (VR) - NEGOZIO
VIA ROLANDINO MAFFEI SNC, OPPEANO (VR), - SEDE OPERATIVA LOGISTICA
VIA BUOZZI, 35, GRANAROLO DELL'EMILIA (BO) - NEGOZIO
C.SO PORTA TICINESE, 73, MILANO (MI) - NEGOZIO
C.SO PORTA TICINESE, 73, MILANO (MI) - MAGAZZINO
VIA DON TOSATTO, 22, VENEZIA (VE), LOCALE 106 - NEGOZIO
VIA ROMA, 12, BASSANO DEL GRAPPA, VICENZA (VI) - NEGOZIO
CORSO UMBERTO I, 62, MANTOVA (MN) - NEGOZIO



La nostra missione

Nuova vita a persone e tessuti

Il nostro Statuto abbraccia finalità e obiettivi propri di cooperative sociali (L., 8 novembre 1991, n.381), imprese sociali (D. Lgs. 3 luglio 2017, n.112) ed enti del Terzo Settore (L., 6 giugno 2016, n.106). Lo Statuto stesso, rivisto nel 2021, esprime all'articolo 4 le attività che intendiamo funzionali al raggiungimento della nostra missione: dare nuova vita a persone e a tessuti.

Grazie alla nostra attività di progettazione, produzione e distribuzione di accessori e capi sostenibili dal 2013 strutturiamo percorsi inclusivi di formazione e crescita professionale nei nostri laboratori, uffici e negozi. Offriamo così opportunità lavorative a quanti sarebbero altrimenti a rischio di esclusione, emarginazione e discriminazione sul mercato del lavoro, con particolare attenzione alle donne.

Le nostre collezioni di moda etica nascono a loro volta da metrature ridotte di tessuti di eccedenza e di fine serie, recuperate in collaborazione con una rete di tessutai e brand partner. Oltre ad esistere come marchio indipendente siamo fornitori etici di aziende italiane e globali moda e lifestyle, con linee etiche di accessori e capi in co-branding. Con particolare attenzione per questo ecosistema, sensibilizziamo e animiamo la comunità di cui siamo parte promuovendo l'impiego di persone deboli e svantaggiate – attraverso eventi, conferenze e laboratori.

In linea con la legge, 8 novembre 1991, n.381, perseguiamo l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività finalizzate all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, in particolare ai sensi dell'articolo 1, lettere a e b e articolo 4 della legge stessa, per quanto riguarda rispettivamente le attività svolte e i beneficiari destinatari dei percorsi di integrazione sociale. La nostra missione di cooperativa sociale si armonizza con le finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale proprie delle imprese sociali ai sensi del D. Lgs., 3 luglio 2017, n.112.

Le nostre attività statutarie come cooperativa sociale rientrano in quelle definite all'articolo 2 del decreto stesso e i beneficiari delle stesse nelle categorie indicate all'articolo 2, comma 4 del decreto. In quanto impresa sociale la nostra missione è abbracciata dalla più ampia definizione di ente del terzo settore, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, D. Lgs., 3 luglio 2017, n.117.





Valori e principi

Attraverso il nostro lavoro onoriamo il dovere alla solidarietà (Art. 2, Cost.: la Repubblica (...) richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale) e collaboriamo al compito di rimuovere gli ostacoli, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (Art. 3, Cost.).

Come cooperativa sociale nel nostro lavoro ci ispiriamo a principi di mutualità, solidarietà e democrazia.

I cardini del nostro agire quotidiano sono la gestione democratica e partecipata, la trasparenza gestionale, la legalità, la correttezza, la responsabilità. Questi danno forma alle norme di comportamento che condividiamo con stakeholder interni ed esterni attraverso il nostro Codice Etico e Manuale di Qualità.

Come imprenditori sociali crediamo che la nostra missione di imprenditori sociali sia quella di trasformare i limiti in punti di partenza. Le nostre collezioni nascono dove la filiera della moda si fermerebbe.

Dove il mercato del lavoro esclude, scopriamo e coltiviamo talento.

La nostra governance

I nostri organi statutari

Il nostro lavoro si ispira a un modello cooperativo di mutualità prevalente. La gestione è supportata dai nostri organi statutari: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale. Dal 2019 abbiamo adottato il modello giuridico della S.p.A. in ottemperanza all'Art. 2519 C.C. Abbiamo conseguentemente nominato un Collegio Sindacale che affianca il C.d.A. e vigila sul suo operato. Abbiamo inoltre adottato il modello 231.

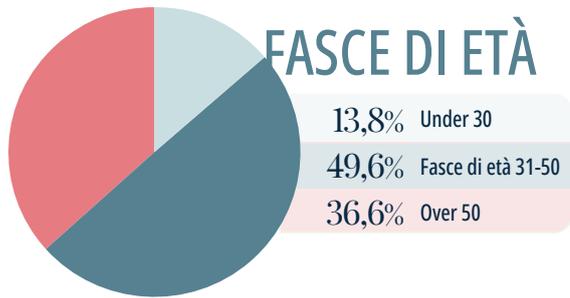
L'Assemblea dei soci è composta da persone fisiche - 122 soci lavoratori, 1 socio collaboratore e 23 soci volontari - e da tre persone giuridiche, rispettivamente soci finanziatori e sovventori: la società EventiSì e i fondi d'investimento a impatto SEFEA Impact Sgr S.p.A., Fondazione Opes Italia. Nelle tabelle a seguire uno spaccato demografico dei nostri soci, per tipologia, per genere, per età, per titolo di studio, per nazionalità, per fragilità.

122 N° totale soci lavoratori	
99 Donne	23 Uomini

1 N° totale soci collaboratori	
0 Donne	1 Uomini

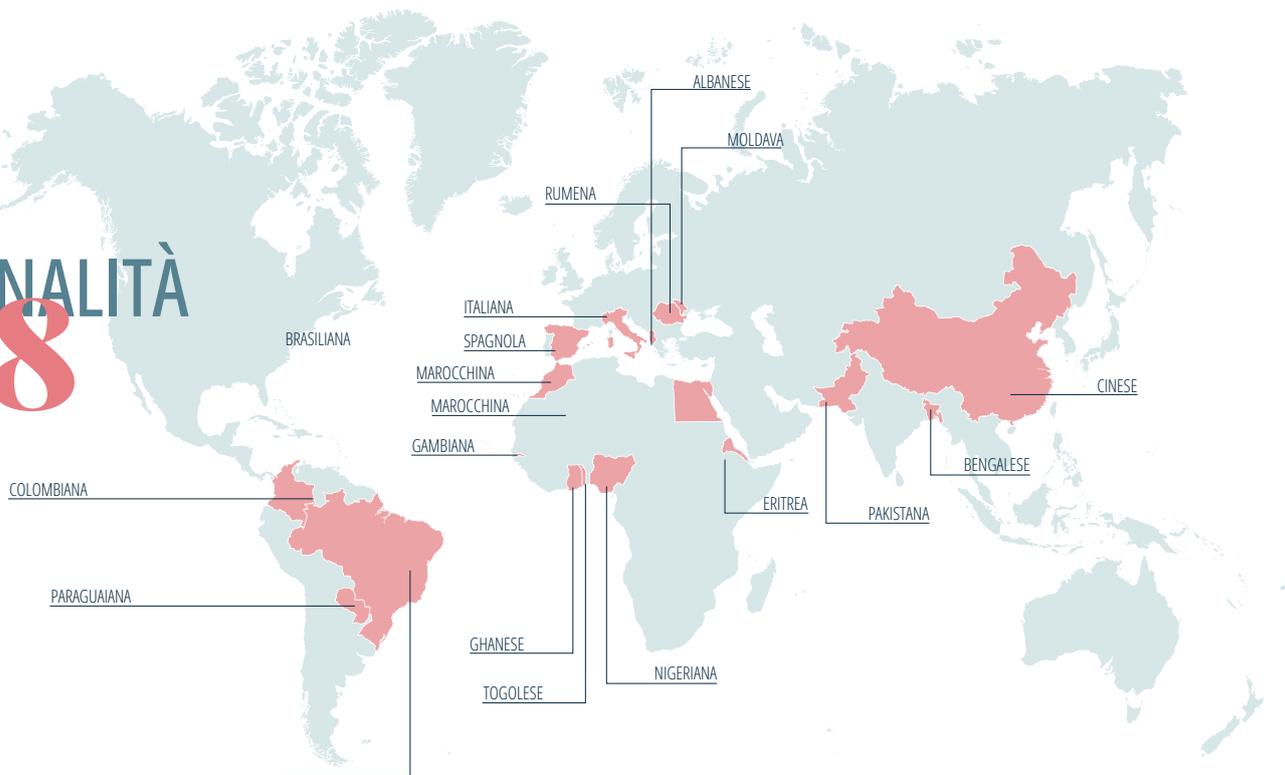
23 N° totale soci volontari	
15 Donne	8 Uomini





NAZIONALITÀ

18



PROVENIENZA SOCI LAVORATORI SOCI COLLABORATORI

123 N° totale	
80 Italiani	43 Stranieri



Composizione capitale sociale

Al 31.12.2023 il capitale sociale e il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale erano così composti:

907.300,00€ Tot. capitale sociale		
7.300€ DI CUI 123 SLE E 23 SV Numeri ed entità capitale sociale da soci cooperatori lavoratori e volontari	100.000€ OPES Numeri ed entità capitale sociale da soci sovventori	800.000€ OPES, EVENTISI, SEFEA Numeri ed entità capitale sociale da soci finanziatori



3 SOCI PERSONE FISICHE **146** SOCI PERSONE GIURIDICHE

MEMBRI DEL CDA

ANNA FISCALE - PRESIDENTE
PRIMA NOMINA: 10/04/2013

**LUDOVICO MANTOAN -
AMMINISTRATORE DELEGATO E
RESPONSABILE DELLA SICUREZZA**
PRIMA NOMINA: 10/04/2013

VALERIA VALOTTO - VICEPRESIDENTE
PRIMA NOMINA: 20/05/2019

ROBERTO ZANONI - CONSIGLIERE
ESPRESSIONE DI EVENTISI SRL
PRIMA NOMINA: 30/03/2020

SILVIA AVESANI - CONSIGLIERE
PRIMA NOMINA: 06/05/2022

MARCELLO BAZZOLO - CONSIGLIERE
PRIMA NOMINA: 06/05/2022

ELENA MIROGLIO - CONSIGLIERE
PRIMA NOMINA: 06/05/2022

ANNALISA FACCINCANI - CONSIGLIERE
PRIMA NOMINA: 30/04/2021

MAURIZIO BERTIPAGLIA - CONSIGLIERE
PRIMA NOMINA: 06/05/2022

MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

SINDACI EFFETTIVI

PAOLO CORDEIRO GUERRA
PRIMA NOMINA: 03/02/2023

GIOVANNI MOSTARDA
PRIMA NOMINA: 06/05/2022

MANZINI NICOLÒ
PRIMA NOMINA: 03/02/2023

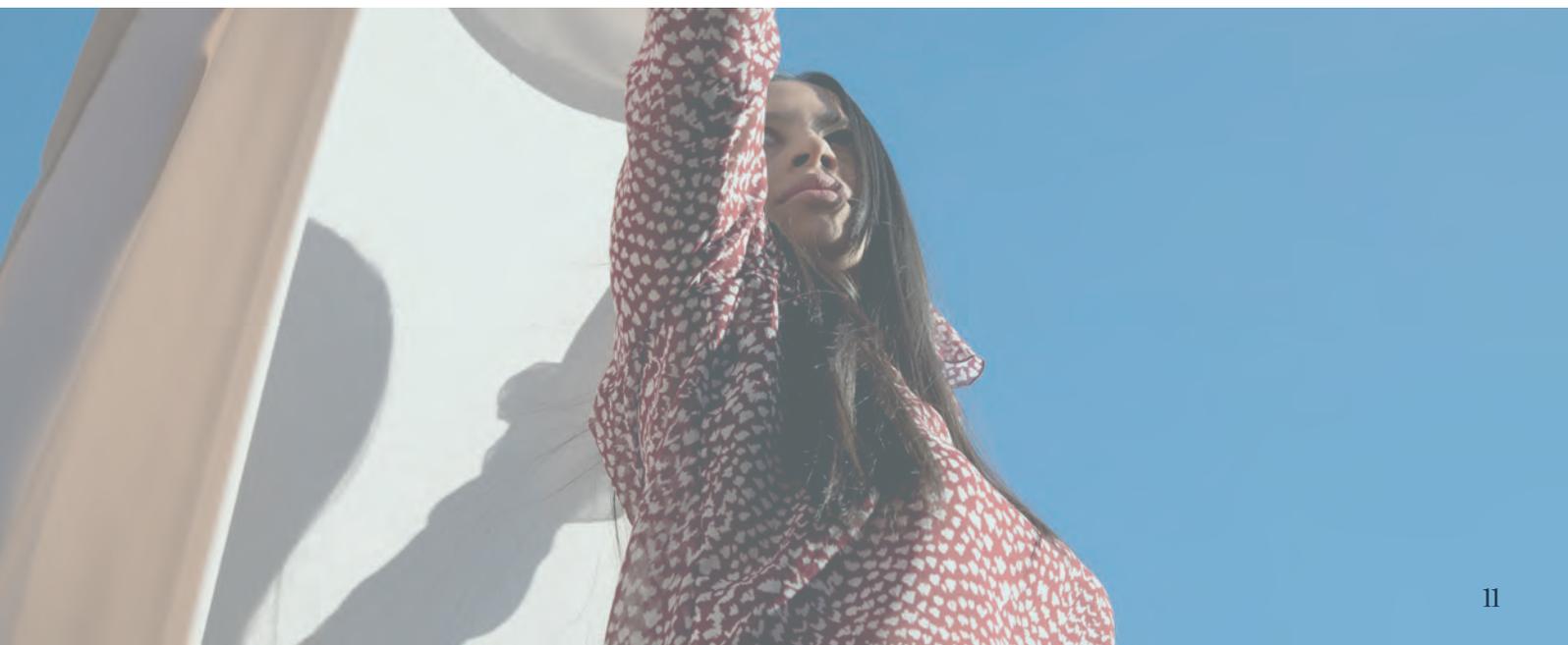
SINDACI SUPPLEMENTI

DAL MASO VALENTINA
PRIMA NOMINA: 03/02/2023

GUARISE ILARIA
PRIMA NOMINA: 03/02/2023

Nel 2023 il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci sono stati convocati nelle seguenti occasioni con il seguente Ordine del Giorno:

Assemblee dei Soci	Delibere (in breve)	Data	Partecipazione
Assemblea ordinaria	Analisi verbale di revisione vigilanza sugli enti cooperativi ai sensi del d.lgs. 2 agosto 2002 n. 220 e adempimenti art 17 del D.lgs. n. 220/2002 Riduzione numero dei consiglieri in seguito a dimissioni Integrazione dei membri del collegio sindacale a seguito dimissioni Conferimento incarico per la revisione legale del bilancio 2022, 2023, 2024 Varie ed eventuali	03/02/2023	8/9 membri del Collegio Sindacale al completo, 103 soci e 3 soci finanziatori
Assemblea ordinaria	Nomina membro collegio sindacale	02/03/2023	7/9 membri del Collegio Sindacale al completo, 89 soci e 2 soci
Assemblea ordinaria	Approvazione bilancio d'esercizio al 31/12/2022 e dei relativi documenti accompagnatori; relazione del Collegio Sindacale e revisione legale Approvazione del bilancio sociale al 31/12/2022 Nomina dell'Organismo di Vigilanza, determinazione del compenso e stanziamento del fondo di dotazione OdV	22/06/2023	deserta
Assemblea ordinaria	Approvazione bilancio d'esercizio al 31/12/2022 e dei relativi documenti accompagnatori; relazione del Collegio Sindacale e revisione legale (rimandata ad Assemblea successiva) Approvazione del bilancio sociale al 31/12/2022 Nomina dell'Organismo di Vigilanza, determinazione del compenso e stanziamento del fondo di dotazione OdV Varie ed eventuali.	29/06/2023	8/9 membri del Collegio Sindacale al completo, 87 soci e 2 soci
Assemblea ordinaria	Approvazione del bilancio d'esercizio al 31/12/2022 e dei relativi documenti accompagnatori; relazione del Collegio Sindacale e revisore legale Adeguamento compenso collegio sindacale e società di revisione circa le maggiori attività svolte sul bilancio 2022	13/10/2023	deserta
Assemblea ordinaria	Approvazione del bilancio d'esercizio al 31/12/2022 e dei relativi documenti accompagnatori; relazione del Collegio Sindacale e revisore legale Adeguamento compenso collegio sindacale e società di revisione circa le maggiori attività svolte sul bilancio 2022	16/10/2023	8/9 membri del Collegio Sindacale al completo, 86 soci e 3 soci



Assemblee del CdA	Delibere (in breve)	Data	Partecipazione
	Convocazione dell'assemblea dei soci e definizione dell'ordine del giorno. Analisi e discussione della comunicazione del sindaco effettivo dott. Giovanni Mostarda, in data 29/12/2022, a mezzo di e-mail indirizzata al presidente del collegio sindacale Anna Rigodanzo e sindaco effettivo Susanna Monte. Ammissione e recesso soci. Varie ed eventuali.	17/01/2023	Consiglio di Amministrazione completo 9/9, Collegio Sindacale completo 3/3, Giorgia Cameraria
	Convocazione assemblea dei soci e definizione dell'ordine del giorno.	21/02/2023	Consiglio di Amministrazione 7/9, Collegio Sindacale 2/3
	Conferimento dei poteri all'amministratore delegato dott. Ludovico Mantoan, per firmare i relativi contratti per l'evento previsto per l'8 marzo 2023.	02/03/2023	7/9 membri del Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale 2/3
	Differimento dei termini per l'approvazione del bilancio ex art. 2364 cc e art. 31 dello Statuto Ammissione e recesso soci. Pareri dei professionisti incaricati e rilasciati all'esito della richiesta promossa dopo le riunioni di consiglio dei giorni 17 e 24 gennaio 2023.	21/03/2023	7/9 membri del Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale al completo 3/3
	Discussione e approvazione del progetto di bilancio al 31/12/22 Proposta di convocazione dell'assemblea ordinaria dei soci e determinazione del relativo ordine del giorno Informativa degli organi delegati al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale ex art 2381, quinto comma, Codice civile.	22/05/2023	9/9 membri del Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale al completo 3/3
	Delibera in merito all'autorizzazione a sottoscrivere una Fidejussione bancari a favore del Comune di Monza. Informativa sui risultati al 30/06/2023 e proiezioni al 31/12/2023. Relazione in merito alle attività che si intendono intraprendere in seguito all'analisi dei dati semestrali e delle proiezioni al 31/12/2023. Informativa degli organi delegati al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale ex art 2381, quinto comma, codice civile. Aggiornamento MOG e integrazione competente ODV, determinazione compenso e relativo fondo di dotazione. Informativa circa l'opportunità di impiego della liquidità aziendale per l'acquisto di crediti fiscali. Discussione e approvazione del progetto di bilancio al 31/12/2022. Proposta di convocazione dell'assemblea ordinaria dei soci e determinazione del relativo ordine del giorno. Informativa del responsabile sicurezza e aggiornamento in merito alle spese preventivate anche con il supporto dell'RSPP per il rispetto degli standard di sicurezza delle sedi produttive. Informativa in merito all'adeguato assetto organizzativo ai sensi dell'art 2086 c.c.	01/08/2023	7/9 membri del Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale al completo 3/3
	Discussione e approvazione del progetto di bilancio al 31/12/22. Proposta di convocazione dell'assemblea ordinaria dei soci e determinazione del relativo ordine del giorno. Delibera in merito alle attività che si intendono intraprendere in seguito all'analisi dei dati semestrali: chiusura segmento retail. Delibera relativamente a assunzioni, licenziamenti, contenziosi con dipendenti. Ammissione e recesso soci. Richiesta Fidejussione bancaria in favore di Anas S.p.A.	12/09/2023	8/9 membri del Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale al completo 3/3
	Analisi del preconsuntivo al 31/12/2023 e della relativa perdita: delibere inerenti e conseguenti. Informativa sulla predisposizione del budget 2024. Informativa degli organi delegati al consiglio di amministrazione e al collegio sindacale ex art 2381, quinto comma, Codice civile. Informativa sulla verifica annuale LegaCoop. Aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.LGS. 231/2001 deliberazioni inerenti e conseguenti. Informativa in merito all'organigramma e assetti organizzativi dopo la chiusura del segmento retail. Aggiornamento pratica "Restart Italia" e supporto di Opes Fund. Delibera relativamente a assunzioni, licenziamenti, contenziosi con dipendenti. Ammissione e recesso soci. Varie ed eventuali.	05/12/2023	8/9 membri del Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale al completo 3/3

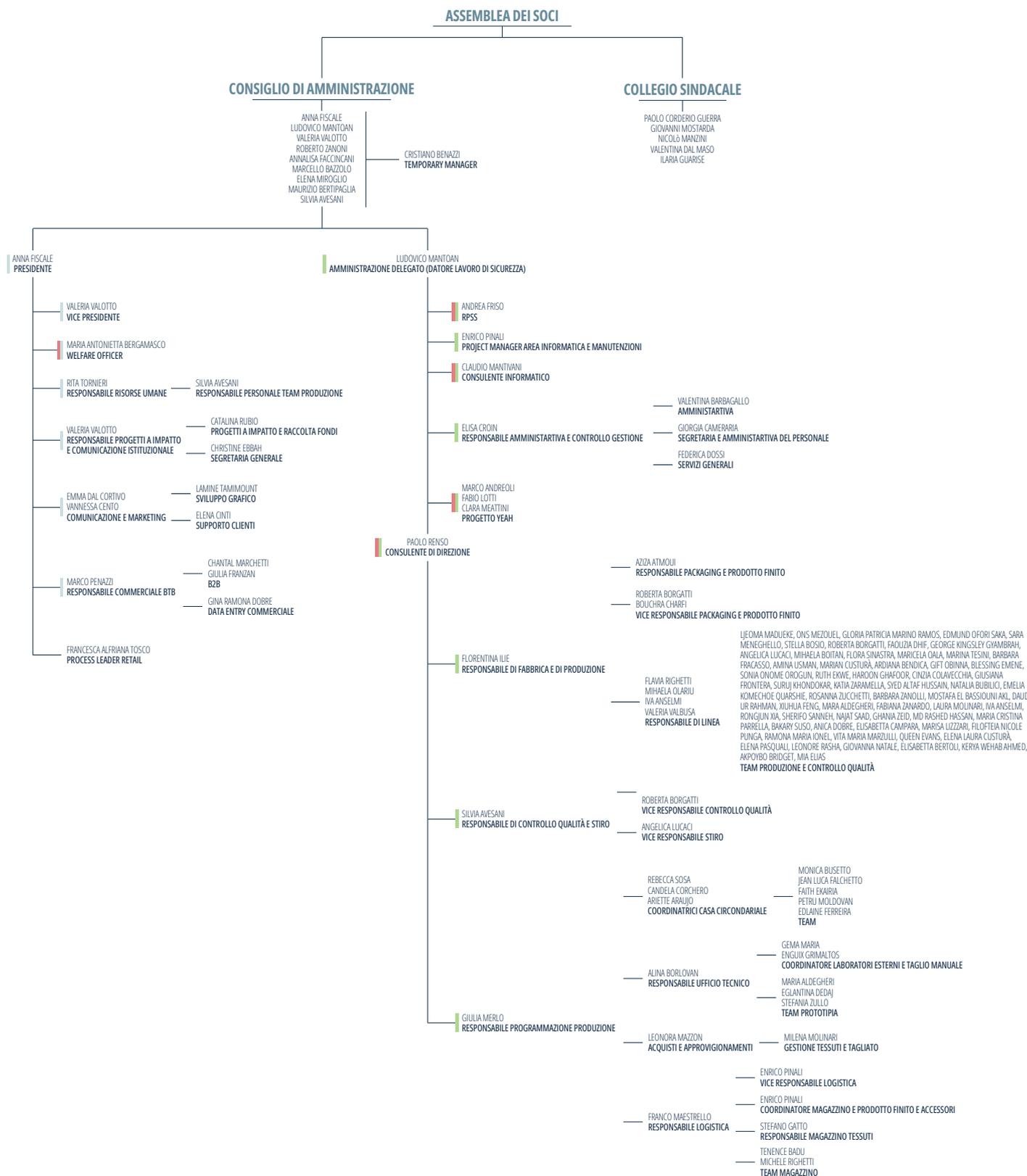
Il nostro organigramma

In data 05/06/2023 è stato presentato al C.d.A. un nuovo organigramma

LEGGENDA

- RISPONDE DIRETTAMENTE AL PRESIDENTE
- RISPONDE DIRETTAMENTE ALL'AMMINISTRAZIONE
- PROGETTUALITÀ
- DIPENDENTI IN ASTENSIONE DAL LAVORO

COOPERATIVA SOCIALE QUID - ORGANIGRAMMA AZIENDALE (ART. 28 D.LGS. 81/2008 E S.M.)



Il nostro codice etico

Come associati di LegaCoop siamo sottoposti a un audit annuale. Nel dicembre 2019 l'Assemblea dei Soci ha approvato l'adozione di un codice etico ex DGR, 21 dicembre 2018, n.1971. Nell'aprile 2020 il Codice Etico è stato modulato sulla base del Sistema aziendale di Gestione della Qualità.

I nostri Stakeholder

il nostro ecosistema

La catena del valore del nostro impatto sociale e ambientale è strettamente interconnessa a quella dei nostri prodotti.

Tra gli stakeholder interni i soci lavoratori sono portatori di capitale economico, professionale e umano e beneficiano di un luogo di lavoro inclusivo, che essi contribuiscono a creare quotidianamente. I soci finanziatori e sovventori apportano capitale, competenze ed esperienza. Gli organi sociali governano e indirizzano il corso del nostro operato, sorvegliato dall'organismo di vigilanza. I nostri dipendenti, nelle sedi produttive e operative, contribuiscono alla vita produttiva e sociale, in una dinamica datoriale all'interno delle strutture e delle decisioni definite dagli organi sociali. È per loro che attraverso il nostro lavoro generiamo nuove opportunità.

Gli stakeholder esterni legati ai processi di reclutamento, inclusione lavorativa e misurazione di impatto - enti del terzo settore, enti accademici ed enti pubblici locali - ci permettono di catalizzare l'impatto che queste nuove opportunità generano e che grazie a loro si incanala in una filiera locale e nazionale. A loro volta condividono competenze e rete. L'impatto che insieme generiamo sul mercato del lavoro è trasmesso alla società civile attraverso i nostri programmi di outreach, formazione ed engagement. È grazie a loro che tessiamo reti.

Gli stakeholder esterni legati ai processi produttivi apportano risorse e competenze fondamentali per la realizzazione dei nostri prodotti.

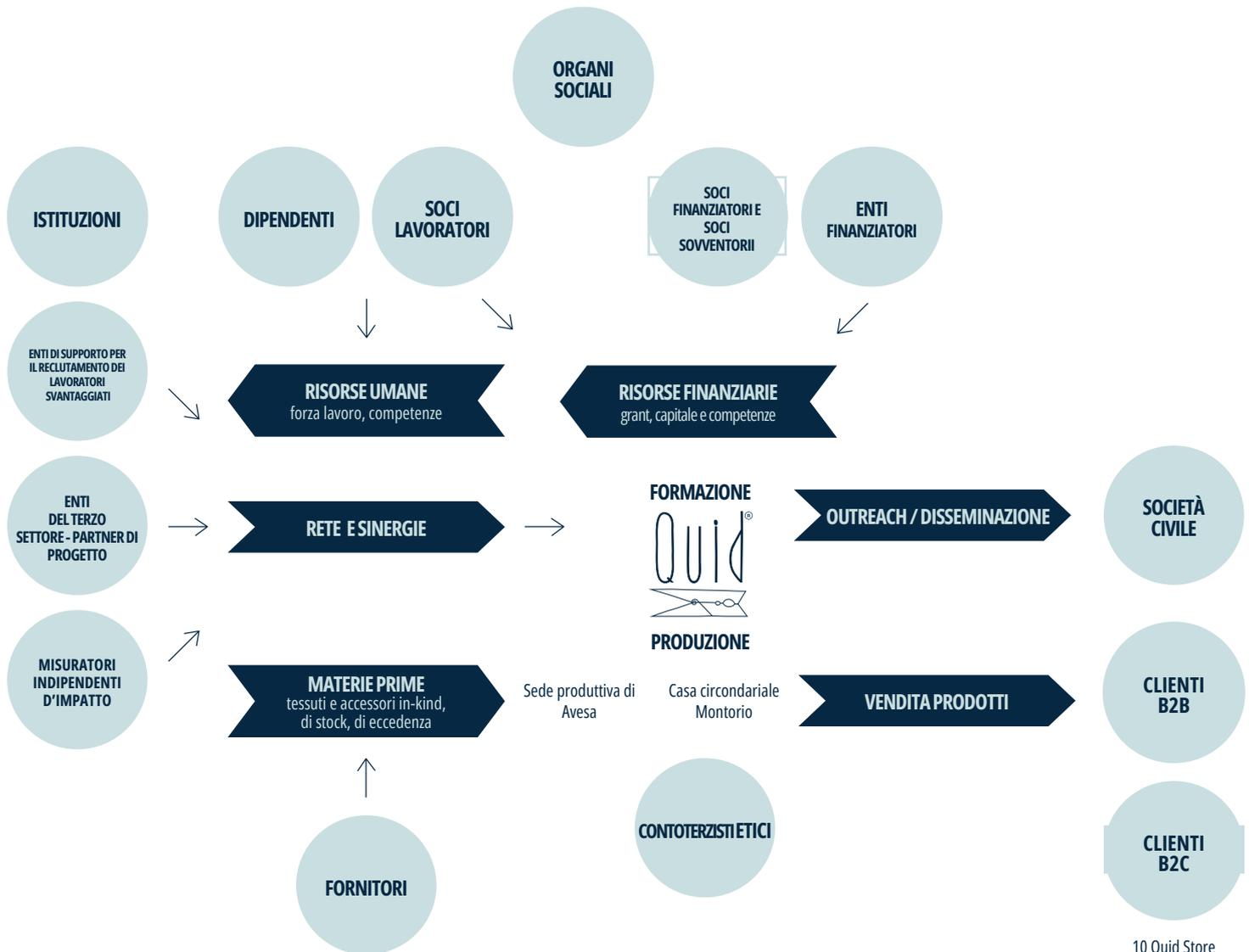
I nostri fornitori mettono a disposizione dove possibile in-kind o a un prezzo simbolico materie prime di eccedenza da cui nascono i nostri capi, rendendo così possibile preservare intatto il valore economico e ambientale di risorse che altrimenti andrebbero smaltite, evitando allo stesso tempo di produrre nuova materia prima. A loro si aggiungono i contoterzisti etici che collaborano con i nostri laboratori all'interno di un distretto produttivo sostenibile e inclusivo. Grazie ai fornitori siamo in grado di dare una seconda vita a tessuti. Dal 2022 lavoriamo in rete con contoterzisti etici parte del distretto di manifattura sociale INNESTI.

I clienti BtoB e BtoC compiendo una scelta etica ci permettono di generare un impatto economico attraverso i nostri prodotti, sostenendo così i costi del nostro lavoro e del nostro impatto.

Siamo un'organizzazione ibrida e ci interfacciamo con una rete complessa di stakeholder interni ed esterni. Creiamo impatto sul nostro territorio - a livello locale e nazionale - in sinergia con settore pubblico e settore privato. In ottemperanza al nostro Codice Etico i nostri stakeholder sono allineati con la missione e i valori che ci muovono, anche grazie a iniziative regolari - formali, informali di coinvolgimento diretto.



Il nostro ecosistema



Le nostre persone e il nostro lavoro

Lavoratori

Dal 2013 offriamo opportunità di impiego e crescita professionale a chi è a rischio di esclusione lavorativa in Italia con una particolare attenzione per l'impiego al femminile.

Al 31.12.23 la situazione dei nostri dipendenti (sede principale, negozi, carcere; escluso il socio collaboratore) era la seguente:



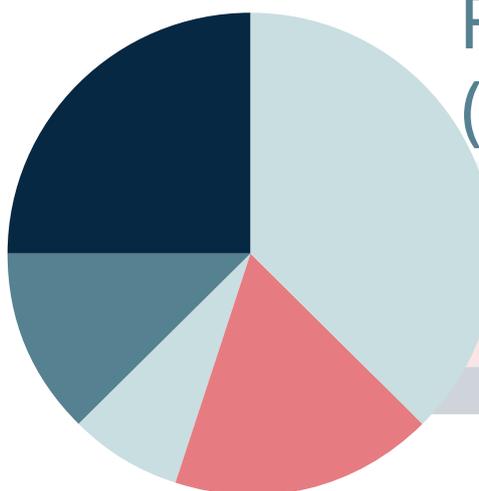
DIPENDENTI PER ANNO

142 Totale					
104 Tempo indeterminato		31 Tempo determinato		69 Apprendistato	
80 Full-time	24 Part-time	7 Full-time	24 Part-time	6 Full-time	1 Part-time

TIPOLOGIE DI CONTRATTO DEI DIPENDENTI



FRAGILITÀ DIPENDENTI (SENZA COLLABORATORE)



60% 85 N. persone con fragilità (totali tra svantaggio certificato e vulnerabili)

28% 40 N. persone considerate svantaggiate certificate

12% 17 N. persone con vulnerabilità

20% 28 N. persone con ex-vulnerabilità

40% 57 N. di persone senza fragilità

142

N° totale dipendenti AVESA (carcere e negozi escluso collaboratore)

117 (82%)

Femmine

16 (64%)

Migranti M T/%

9 (9%)

Italiani M T/%

30 (26%)

Migranti FT/%

87 (74%)

Italiani FT/%

CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE DEI DIPENDENTI

24

Dipendente più giovane

7

Dipendente più anziano

RANGE ETÀ DEI DIPENDENTI



Caratteristiche demografiche dei dipendenti attivi al 31.12.2023 nei nostri laboratori carcerari:

5

Dipendenti al 31.12.2023

ETÀ

1

Uomini

4

Donne

0

Under 30

1

30-50

4

Over 50

DIPENDENTI CARCERE AL 31.12.2023

I dati relativi ai nostri dipendenti sono dinamici, ecco l'andamento di assunzioni e recessi nel corso dell'anno:

ASSUNZIONI E RECESSI 2023

55 N° totale assunzioni 2023		54 N° totale Recessi 2023		
43 (78%) Donne	12 (22%) Uomini	128 Soci lavoratori inizio anno (tot. al 31-12-2022) Dipendenti	122 Soci lavoratori inizio anno (tot. al 31-12-2023) Dipendenti	125 N° medio SL (dipendenti non SL)
43% Tasso di turnover (recessi/n° medio)				

Nel contesto dei nostri laboratori carcerari nel corso dell'anno sono stati attivati 6 contratti.

Compensi e retribuzioni

Applichiamo trasversalmente il contratto nazionale delle cooperative, le RAL al 31.12.23 erano le seguenti:

17.973,59 € RAL MEDIA FEMMINILE	1:1.03 RAPPORTO	14.246,00 € RAL MIN FEMMINILE	1:2.1 RAPPORTO
17.948,93 € RAL MEDIA MASCHILE		30.860,58 € RAL MAX FEMMINILE	
16.606,00 € RAL MIN FEMMINILE	1:1.8 RAPPORTO	14.246,00 € MIN	1:4.5 RAPPORTO
63.794,64 € RAL MIN FEMMINILE		63.794,64 € MAX	
17.968,74 € MEDIA TOTALE			

Hanno beneficiato di un piano benefit i seguenti lavoratori:

BENEFIT 2023

3 N° lavoratori che riceve benefit	2 Donne	1 Uomini
---------------------------------------	------------	-------------

I compensi previsti per le cariche sociali sono i seguenti:

COMPENSI CARICHE SOCIALI 2023

30.600,00 € Consiglio di Amministrazione	15.674,00 € Collegio Sindacale	8.320,00 € Responsabile del servizio di prevenzione e protezione	13.280,00 € Organismo di Vigilanza	17.721,00 € Revisione Legale
---	-----------------------------------	---	---------------------------------------	---------------------------------

Per i soci volontari è previsto il rimborso delle spese a piè di lista che sostanziano in rimborsi chilometrici e rimborsi spese in linea con le policy adottate nel Regolamento approvato nel corso dell'Assemblea del 29.11.2021.

Politiche di diversità e inclusione

Le nostre priorità: oltre lo svantaggio, per il diritto alla carriera

Onoriamo la nostra missione di cooperativa sociale in adempimento alla legge, 8 novembre 1991, n.381, con attenzione alle risorse da essa definite come 'svantaggiate'.

Riconosciamo tuttavia che la legge non può essere metro esclusivo di fenomeni di esclusivo-esclusione ed emarginazione lavorativa che emanano da fenomeni sociali, politici ed economici in costante mutamento e che impattano sull'effettiva possibilità di accedere autonomamente a un impiego dignitoso e significativo.

La nostra esperienza in dieci anni di lavoro ci dimostra anzi che chi si trova in circostanze di emarginazione lavorativa ma non rientra nelle categorie identificate come svantaggiate dalla legge, 8 novembre 1991, n.381 è discriminato due volte: perché emarginato nei fatti e perché non tutelato da un importante strumento a favore dell'inclusione lavorativa in Italia.

Per questo abbiamo sviluppato un sistema di reclutamento a 3 lenti, con particolare attenzione alle intersezionalità di vissuti di svantaggio:

- la prima lente è quella dello svantaggio e dell'esclusione sociale ex lege – composta e stratificata come le norme e le giurisdizioni che l'hanno nel tempo definita;
- la seconda è la lente di genere;
- la terza è la lente di migrazione.

Le tre lenti sono presentate separatamente ma valorizzando le intersezioni che le une hanno con le altre.

La seguente tabella cattura in maniera sintetica le intersezioni delle lenti della nostra missione sul totale della popolazione dei dipendenti:

N° TOTALE DIPENDENTI AVESA (CARCERE E NEGOZI ESCLUSO COLLABORATORE)												
TOTALE	MASCHI T	MASCHI %	FEMMINE	FEMMINE %	MIGRANTI M T/%	ITALIANI M T/%	MIGRANTI F T/%	ITALIANI F T/%				
142	25	18%	117	82%	16	64%	9	9%	30	26%	87	74%

FRAGILITÀ DIPENDENTI (SENZA COLLABORATORE)												
	TOTALE		MASCHI FRAGILITÀ TOTALE %		FEMMINE FRAGILITÀ TOTALE %		MASCHI FRAGILITÀ TOTALE	FEMMINE FRAGILITÀ TOTALE	POPOLAZIONE MIGRANTE		POPOLAZIONE ITALIANA	
N. PERSONE CON FRAGILITÀ (TOTALI TRA SVANTAGGIO CERTIFICATO E VULNERABILI)	85	60%	21	25%	64	75%	84%	55%	43	50%	42	50%
N. PERSONE CONSIDERATE SVANTAGGIATE CERTIFICATE	40	28%	8	20%	32	80%	32%	27%	13	33%	27	68%
N. PERSONE CON VULNERABILITÀ	17	12%	13	29%	32	71%	52%	27%	30	67%	15	33%
N. PERSONE CON EX-VULNERABILITÀ	28	20%										
N. DI PERSONE SENZA FRAGILITÀ	57	40%	4	9%	53	91%	16%	45%	5	9%	52	91%

Svantaggio ed esclusione sociale ex lege

Fatto salvo l'obbligo di adempiere alla legge, 8 novembre 1991, n.381, nel nostro operato abbracciamo una definizione di 'persona svantaggiata' più ampia: qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro, rifacendoci all'articolo 2, comma 1, lettera k, D. Lgs., 10 settembre 2003, n. 276.

A fine 2023 i lavoratori senza fragilità erano il 40% dello staff, mentre il 60% delle risorse aveva una fragilità (ai sensi della legge, 8 novembre 1991, n.381 o in base ad altri riferimenti normativi illustrati nelle tabelle a seguire).

Soggetti definiti svantaggiati ex lege 381/91

A fine 2023 le risorse definite 'svantaggiate' ai sensi della legge, 8 novembre 1991, n.381, erano 40 e costituivano il 28% dei dipendenti. Ai fini dell'adempimento delle quote minime dei dipendenti svantaggiati sul totale dei dipendenti non svantaggiati previsto dalla legge, 8 novembre 1991, n.381 la percentuale delle risorse svantaggiate ammontava a fine 2023 al 39,20%.

'PERSONE SVANTAGGIATE' AI SENSI DELLA LEGGE, 8 NOVEMBRE 1991, N.381:

- gli invalidi fisici, psichici e sensoriali;
- gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari;
- i soggetti in trattamento psichiatrico;
- i tossicodipendenti, gli alcolisti;
- i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare;
- le persone detenute o internate negli istituti penitenziari;
- i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21, legge, 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni.

Si considerano inoltre persone svantaggiate i soggetti indicati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, con il Ministro dell'interno e con il Ministro per gli affari sociali, sentita la commissione centrale per le cooperative istituita dall'articolo 18 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato, 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni.

Soggetti definiti vulnerabili in base ad altri riferimenti normativi

Con l'obiettivo di rispondere in maniera più aderente possibile ai bisogni de facto del territorio, rivolgiamo i nostri programmi di inserimento lavorativo a categorie di persone definite 'svantaggiate' ai sensi di normative più recenti, anche quando il datore di lavoro delle stesse non beneficia di sgravi fiscali, contributivi o di aiuti di Stato. Ai fini del bilancio sociale e della rendicontazione definiamo 'vulnerabili' i lavoratori identificati come svantaggiati e molto svantaggiati ai sensi dell'articolo 2, del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, numero 99; ai sensi del D. Lgs., 19 novembre 2007, n. 251, che regola gli aiuti di Stato; ai sensi del D. Lgs., 3 luglio 2017, n.112, che regola la disciplina delle imprese sociali; ai sensi del DGR n.1816 del 7 novembre 2017, sul tirocinio di inserimento e reinserimento lavorativo.

Definiamo risorse 'vulnerabili' quanti e quante all'assunzione erano privi da almeno 6 mesi di impiego regolarmente retribuito e risultavano in fasce d'età under 25 o over 50, combinando le linee guida del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, della DGR n.1816 del 7 novembre, 2017, per i tirocini di reinserimento lavorativo; i lavoratori privi di impiego da almeno 24 mesi; le persone beneficiarie di protezione internazionale, le persone senza fissa dimora ai sensi del D. Lgs., 3 luglio 2017, n.112, che regola le imprese sociali; i soggetti richiedenti protezione internazionale; le vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte di organizzazioni criminali; le vittime di tratta, i lavoratori disoccupati da 12 o 24 mesi in base al regolamento UE sugli aiuti di Stato definiti in condizione di svantaggio sociale da una Pubblica amministrazione e con

certificazione ISEE non superiore a quella richiesta per accedere alla misura nazionale di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale, i lavoratori svantaggiati ai sensi del regolamento UE sugli aiuti di Stato definiti in condizione di svantaggio sociale da programmi e politiche sociali, minori in dispersione scolastica, lavoratori disoccupati / inoccupati, occupati in ricerca di altra occupazione, a rischio di disoccupazione e sospesi – come indicato dalla DGR n.1816, del 7 novembre 2017, che regola i tirocini di inserimento lavorativo; chiunque sia in possesso di una certificazione di svantaggio emessa dai Servizi Sociali.

A fine 2023 le risorse appartenenti a queste categorie erano 17, mentre risultavano ancora in impiego 28 risorse che al momento dell'assunzione si trovavano in circostanze di vulnerabilità e che oggi godono grazie a Quid di una migliore qualità di vita e del lavoro, grazie alla possibilità di mantenere un impiego stabile e una traiettoria di crescita in un ambiente inclusivo. Complessivamente le risorse vulnerabili ed ex vulnerabili componevano il 32% dei dipendenti.

'PERSONE SVANTAGGIATE' AI SENSI DEL D.LGS., 3 LUGLIO 2017, N.112:

- I lavoratori molto svantaggiati ai sensi dell'articolo 2, del regolamento (UE), n. 6512014 della Commissione, del 17 giugno 2014, n.99, e successive modificazioni;
- Le persone svantaggiate o con disabilità ai sensi dell'articolo 112, comma 2, del decreto legislativo, 18 aprile 2016, n.50, e successive modificazioni (coincidono con legge, 8 novembre 1991, n.381, e aprono ai soggetti definiti disabili ai sensi della legge, 12 marzo 1999, n.68, per il collocamento mirato);
- Le persone beneficiarie di protezione internazionale ai sensi D.lgs., 19 novembre 2007, n. 251, e successive modificazioni;
- Le persone senza fissa dimora iscritte nel registro di cui all'articolo 2, comma 4, legge, 24 dicembre 1954, n. 1228, le quali versino in una condizione di povertà tale da non poter reperire e mantenere un'abitazione in autonomia.

'LAVORATORE SVANTAGGIATO E MOLTO SVANTAGGIATO' AI SENSI DELL'ARTICOLO 2, DEL REGOLAMENTO (UE) N. 651 DELLA COMMISSIONE, DEL 17 GIUGNO 2014, N.99, E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI:

- Lavoratore svantaggiato:
 - a) non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
 - b) ha un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
 - c) non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o ha completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non ha ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
 - d) Ha superato i 50 anni di età;
 - e) è un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
 - f) è occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la di disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
 - g) appartiene a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e ha la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile”.
- Lavoratore molto svantaggiato:
 - a) lavoratore privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito;
 - b) lavoratore privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che appartiene a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di «lavoratore svantaggiato»

SOGGETTI IN CONDIZIONE DI SVANTAGGIO AI SENSI DGR N. 1816 DEL 07 NOVEMBRE 2017 SUL TIROCINIO DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO LAVORATIVO:

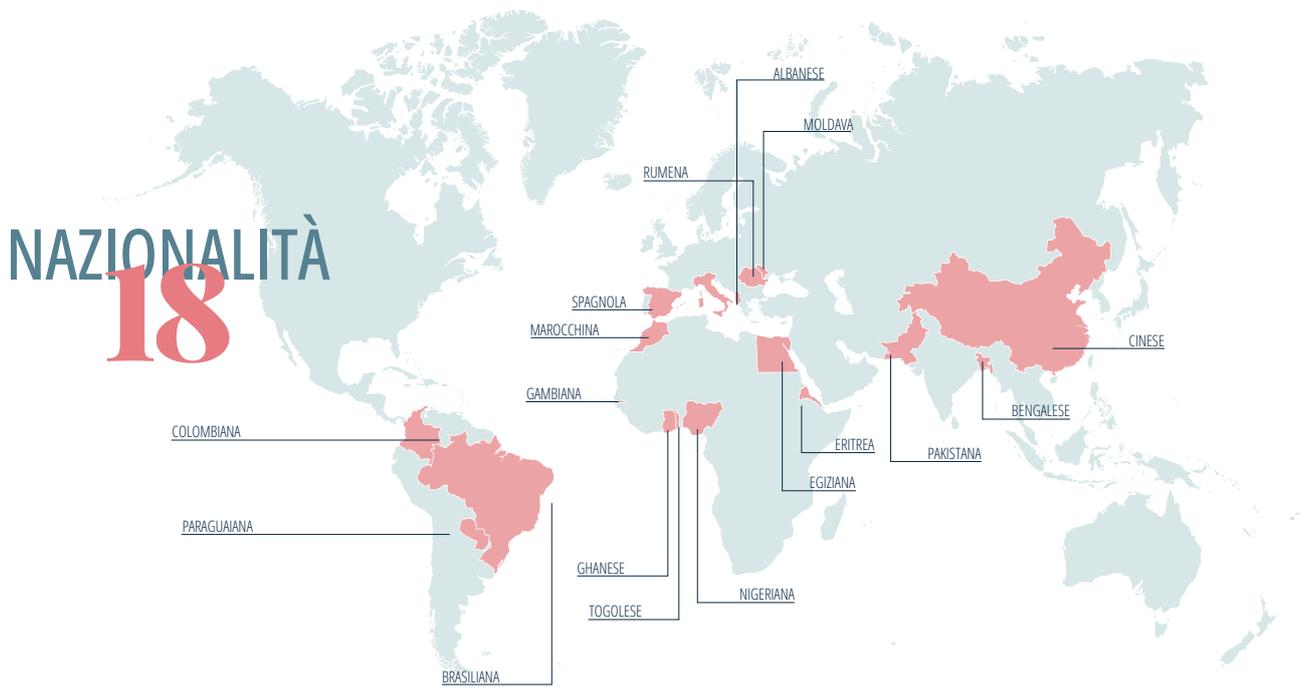
- disoccupati / inoccupati;
- lavoratori occupati in ricerca di altra occupazione;
- lavoratori a rischio di disoccupazione;
- lavoratori sospesi;
- disabili;
- soggetti in condizione di svantaggio;
- soggetti appartenenti alle categorie definite nella legge, 8 novembre 1991, n.381;
- richiedenti protezione internazionale e titolari di stato di rifugiato di protezione internazionale (D.P.R, 12 gennaio 2015, n.21);
- Vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte di organizzazioni criminali e soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari (D. Lgs., 25 luglio 1998, n.286), e vittime di tratta (D.Lgs. 4 marzo, 2014, n.24);
- I lavoratori che soddisfano contestualmente le seguenti 3 condizioni: svantaggiati ai sensi del regolamento (UE), n. 651/2014, della Commissione del 17 giugno 2014, definiti in condizione di svantaggio sociale da una Pubblica amministrazione e con certificazione ISEE non superiore a quella richiesta per accedere alla misura nazionale di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale (attualmente legge, 15 marzo 2017, n. 33);
- I lavoratori svantaggiati ai sensi del regolamento (UE), n. 651/2014, della Commissione del 17 giugno 2014, definiti in condizione di svantaggio sociale da programmi e politiche sociali;
- Minori in dispersione scolastica.

Genere

Il nostro focus trasversale è l'impiego e l'attivazione di risorse al femminile. Questo segmento di popolazione, trasversalmente penalizzato sul mercato del lavoro, ha subito con la pandemia un contraccolpo occupazionale. A fine 2023 le donne attive in Quid erano 117 e rappresentavano oltre l'82% della nostra forza lavoro. Per più della metà (55%) le risorse femminili erano risorse con una fragilità, il 26% era migrante.

Provenienza

Riconosciamo che il talento non ha confini e investiamo in risorse con una storia di migrazione e che quindi per integrarsi sul luogo di lavoro necessitano di supporto linguistico, di mediazione culturale e spesso sono comunque esposti a stigma e pregiudizi. A fine 2023 le nazionalità presenti in Quid erano le seguenti:



Adempiamo agli obblighi di formazione per le risorse in apprendistato e in tirocinio, che accogliamo anche in virtù della nostra missione di impiego inclusivo; investiamo in opportunità di formazione strategica per tutte le risorse attive e per quelle più vulnerabili realizziamo percorsi di inclusione lavorativa grazie ai programmi di impiego inclusivo, realizzati con partner di reclutamento e co-finanziati da partner filantropici.

Apprendistati e tirocini

Nel 2023 sono stati attivati i seguenti percorsi di apprendistato e i seguenti tirocini:

37

Tirocini avviati nell'annualità

9

Apprendistati

FORMAZIONE (TIROCINI E APPRENDISTATI)

Gli apprendistati attivati avevano le seguenti caratteristiche:

7

Full-time

2

Part-time

9 APPRENDISTATI FULL O PART-TIME ATTIVATI NELL'ANNO



I tirocini attivati avevano le seguenti caratteristiche:

TIROCINI AVVIATI AD AVESA DURANTE L'ANNO 2023		
TOTALE	DONNE	UOMINI
11	10	1

TIROCINI AVVIATI IN CARCERE DURANTE L'ANNO 2023		
TOTALE	DONNE	UOMINI
13	9	4

Al 31.12.2023 risultavano ancora attivi i seguenti apprendistati e tirocini:

TIROCINI			
TOTALE	DEFINITI SVANTAGGIATI	LAVORATORI SENZA FRAGILITÀ	CONSIDERATI VULNERABILI
11	2	8	1
	73%	18%	9%

GENERE	
TOTALE DONNE	TOTALE UOMINI
3	8
27%	73%

APPRENDISTATI			
TOTALE	DEFINITI SVANTAGGIATI	LAVORATORI SENZA FRAGILITÀ	CONSIDERATI VULNERABILI
7	0	4	3
	0%	57%	43%

GENERE		PROVENIENZA	
TOTALE DONNE	TOTALE UOMINI	ITALIANI	STRANIERI
4	3	4	3
57%	43%	57%	43%



TIROCINI ATTIVI AL 31/12/2023						
TOTALE	TIROCINI EXTRA CURRICULARI SEDE		TIROCINI CURRICULARI SEDE		TIROCINI IN CARCERE	
11	2		2		7	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
	1	1	1	1	3	4

Percorsi di formazione strategica

Oltre alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro e per il conseguimento dell'apprendistato, ai percorsi di inclusione lavorativa on the job e alle attività formative di tirocini i dipendenti sono stati coinvolti in iniziative di formazione strategica e funzionale a sviluppare come segue:

ORE DI FORMAZIONE AVVIATA (DIPENDENTI)									
TOTALE	NO. DI LAVORATORI CHE HANNO PARTECIPATO MIN A 1 FORMAZIONE	NO. DI LAVORATORI CHE NON HANNO PARTECIPATO	LAVORATORI CHE PARTECIPANO ALLA FORMAZIONE	LAVORATORI CHE NON HANNO PARTECIPATO	UFFICI	ADDETTE ALLE VENDITE	PRODUZIONE	ORE DI COACHING	ACCOMPAGNAMENTO IN PICCOLI GRUPPI
232	90	52	63%	36%	70%	0%	60%	16	216

Le nostre attività



Nuove possibilità

Un lavoro non è solo un impiego. Un lavoro è un'opportunità per conoscersi, crescere, connettersi e trasformare i propri limiti in punti di partenza. Per questo attraverso la moda disegniamo processi di impiego inclusivo in tutte le nostre unità, dagli uffici ai laboratori carcerari, dal magazzino ai nostri negozi e trasversalmente a tutti gli inquadramenti contrattuali. Il nostro modello integrato di formazione e supporto on the job è pensato a sostegno dei lavoratori più isolati o meno connessi all'accesso a servizi e sussidi di qualità, con l'obiettivo di catalizzare l'impatto dell'impiego inclusivo. Creiamo nuove possibilità grazie a partnership filantropiche e di reclutamento locali, nazionali e internazionali.

Seconde vite

In risposta alle sfide che la gestione delle eccedenze tessili e di stock pone al settore moda, per le nostre collezioni andiamo a valorizzare rimanenze di magazzino cedute a titolo gratuito o a costo simbolico da brand, maison, tessutai e stampatori su tutto il territorio italiano. Dal 2020 produciamo in collaborazione con fornitori etici in una logica di distretti tessili sostenibili a livello regionale e locale, un progetto testato su scala nazionale nel 2022. È proprio grazie alla rete dei nostri fornitori di tessuto e di mano d'opera che diamo una seconda vita a materiali e prodotti, prolungandone il ciclo vitale.

Scelta etica

Recuperando eccedenze di produzione prolunghiamo il ciclo di vita dei tessuti mantenendone intatto il valore. Con prezzi di fascia media il nostro marchio è stato tra i primi marchi indipendenti di moda etica Made in Italy capaci di combinare sostenibilità sociale e ambientale a design e prezzi accessibili. Con le vendite BtoB rispondiamo alla crescente domanda di grandi aziende di migliorare la loro sostenibilità collaborando con fornitori etici locali. Offriamo scelte etiche a vantaggio dei nostri clienti B2B e B2C in un'ottica di soddisfare il crescente bisogno di acquisti che possano generare valore per i nostri territori.

Rete

Con i nostri programmi di outreach, disseminazione e formazione facciamo rete con istituzioni, partner corporate e società civile perché non vogliamo essere un'eccellenza isolata, ma un agente di cambiamento in un ecosistema virtuoso.



Nuove possibilità



Impiego inclusivo

Dal 2013 siamo un laboratorio sperimentale di buone pratiche innovative capaci di sostenere e catalizzare, dai luoghi di lavoro e nei luoghi di lavoro - l'impatto della nostra missione di inclusione lavorativa.

In partnership con 16 attori locali per il reclutamento, con 20 organizzazioni nazionali e internazionali - dall'accademia al mondo dell'innovazione digitale - condividiamo e disseminiamo best practice e in rete con 21 organizzazioni ed enti, privati e pubblici, creiamo partnership filantropiche a sostegno dell'impiego inclusivo, a partire da Quid.

PARTNERSHIP 2023

PER RECLUTAMENTO E PERCORSI DI INSERIMENTO	PER AZIONI INNOVATIVE / IMPATTO SOCIALE	PER SUPPORTO FILANTROPICO / IMPATTO
<ul style="list-style-type: none"> • APGXIII • Comunità dei Giovani • Consorzio Sol.co • Cooperativa Santa Maddalena di Canossa • Cooperativa Spazio Aperto • D-Hub • Ente Nazionale Sordi • Fondazione Esodo • I.N.I.A.P.A (Istituto Nazionale Istruzione ed Aggiornamento Professionale Artigiani) • Il Samaritano • Medialabor • One Bridge to Idomeni • SIL- Servizio di Integrazione Lavorativa • Sportello Orientalavoro Migrante • Terra dei Popoli • Ufficio Collocamento Mirato Veneto Lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • D-Hub (partner Worldplaces + altri progetti es. carcere) • ELL (partner/fornitore Worldplaces e Innesti) <p>Partner ULPR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Associazione Art. 10 • Cooperativa Madre Teresa • Famiglie per la famiglia • Fondazione Famiglia Materna • Il Ponte Civitavecchia <p>Partner Worldplaces EU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comune di Verona • European Network of Migrant Women • Generation 2 Rights Equality Diversity • Impact Hub EU • Interventionsburo • Share Your World • Universidad Vigo • Fondazione San Zeno <p>Partner Innesti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cooperativa Il Filo Colorato • Cooperativa Noncello • Fantasy Loppiano Pafom • Palingen APS <p>Partner formazione e cooperazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Action Aid Italia • Plan International 	<ul style="list-style-type: none"> • Verallia Italia • Agenzia Internazionale Cooperazione e Sviluppo • 8x1000 Valdese • Anpal Fondo Nuove Competenze • Burberry Italia • European Commission • Fondazione Alberto e Franca Riva • Fondazione Apollinare e Cesira Veronesi • Fondazione Banco Popolare di Verona • Fondazione Cattolica • Fondazione CESVI • Fondazione ENEL Cuore • Fondazione Marcegaglia • Fondazione Prima Spes • Fondo Beneficenza San Paolo • Fondazione San Zeno • Philip Morris Italia- IQOS • Reale Mutua ITAS • Regione Veneto <p>Sponsor</p> <ul style="list-style-type: none"> • AGSM <p>Clienti Quid Oltre Quid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orthofix

Il nostro modello integrato di formazione e supporto sul luogo di lavoro si chiama Worldplaces – un nome che unisce la parola ‘workplace’ e la parola ‘world’, nella consapevolezza che ogni luogo di lavoro è un mondo a sé e un nuovo mondo, soprattutto per chi vi accede da lontano o dopo una lunga assenza dal mercato del lavoro. Il modello Worldplaces fa leva su tre leve virtuose integrate - formazione on the job, supporto welfare e supporto psicologico - composte in cornici d'intervento strutturate e coordinate con l'obiettivo di generare modelli di buone pratiche replicabili e scalabili a livello di ecosistema e a livello internazionale, attraverso progetti bandiera realizzati grazie a stakeholder globali. Questo modello è stato adattato alle dinamiche uniche dei nostri laboratori carcerari in contesti di detenzione e di semilibertà con una particolare attenzione alle pratiche pedagogiche e di welfare.

Con il supporto di una pedagoga esperta in processi inclusivi e grazie al coinvolgimento delle nostre trainer specializzate, abbiamo co-disegnato percorsi di accompagnamento e di inclusione lavorativa a favore delle risorse vulnerabili, con l'obiettivo di migliorare l'indipendenza economica e l'impiegabilità in risorse ad alto e altissimo rischio di emarginazione lavorativa.

I programmi di formazione on the job si rivolgono alle risorse vulnerabili in formazione – sia in tirocinio che in apprendistato che in progressione – all'interno dei laboratori. Dal 2014 siamo una presenza fissa presso la Casa Circondariale di Montorio. Nel 2018 si unisce al laboratorio della sezione femminile il laboratorio della sezione maschile. Dal 2021 siamo membri di Fondazione Esodo, realtà nata nel 2016 su iniziativa dei Vescovi delle Diocesi di Verona, Vicenza e Belluno-Feltre, con l'obiettivo di assistere e promuovere le persone che si trovano ad affrontare problematiche di vario genere con la giustizia, fuori e dentro il carcere, vivendo in situazioni di marginalità sociale.

Delle 55 nuove risorse attive in *Quid* nel 2023, 11 risorse di nuova assunzione con fragilità sono state inserite in percorsi di formazione lavorativa specifici che prevedevano l'assegnazione di una borsa semestrale, 2 di questi percorsi sono avvenuti in carcere dove due risorse sono state contrattualizzate nel corso dell'anno.

20 risorse in progressione o in consolidamento, con fragilità o con bisogni formativi specifici legati ai processi di inclusione, hanno beneficiato di borse di formazione di durata uguale o più breve di sei mesi all'interno di percorsi di crescita o consolidamento nel nostro laboratorio di Avesa. In aggiunta almeno 58 risorse con fragilità e con background migrante hanno beneficiato di ulteriori percorsi di formazione specifica nell'ambito di progetti finanziati che non prevedevano l'assegnazione di borse lavoro.

Dei 24 tirocinanti accolti in *Quid* nel corso dell'anno 2023, 14 tirocinanti con fragilità, 12 dei quali nel nostro laboratorio carcerario e 2 nel laboratorio di Avesa, hanno beneficiato di borse di tirocinio all'interno dei percorsi di formazione.



	BORSE LAVORO DI INSERIMENTI E PROGRESSIONI	DI CUI IN CARCERE
N. PER BENEFICIARI/E INSERIMENTI	11	2
N. PER BENEFICIARI/E PROGRESSIONI/CONSOLIDAMENTO	20	0
N. PER TIROCINI CON BORSA	14	12
TOTALE	45	14

In aggiunta alla supervisione da parte delle nostre trainer e Peer to Peer tutor esperte, sono state erogate 720 ore di supervisione pedagogica da parte della nostra pedagoga dell'inclusione.



Supporto on the job - welfare e psicologico

Il nostro programma integrato di welfare, Liberamente, è nato nel 2019 ed è rimasto a supporto dei dipendenti anche durante i periodi di lockdown tra il 2020 e il 2021; il servizio è stato esteso ai laboratori carcerari nel 2021. Con lo scopo di rafforzare le reti di comunità attraverso sportelli di supporto burocratico e psico-emotivo abbiamo potenziato le azioni di sostegno alle procedure burocratiche online.

Nel 2023 lo sportello di sostegno psicologico è stato operativo 42 ore, lo sportello welfare per 110 ore, per un totale di 197 pratiche prese in carico, 157 delle quali presentate da dipendenti migranti.



Focus On:

Partnership filantropiche per l'impiego inclusivo

I nostri programmi di formazione, supporto e impiego inclusivo sono resi possibili da partnership filantropiche nei nostri laboratori, con i seguenti focus:

- Lente di genere – dove l'attenzione è per la dimensione femminile dell'impiego
- Lente di provenienza - dove l'attenzione è per la dimensione migrante dell'impiego
- Lente di fragilità ed esclusione sociale – dove l'attenzione è per esclusione ed emarginazione sociale nel mondo del lavoro, a prescindere dalle variabili di sesso e genere
- Outreach e sensibilizzazione – dove l'attenzione è per la diffusione di una cultura dell'impiego inclusivo.

Questi quattro focus sono perseguiti attraverso le seguenti azioni chiave:

- Formazione e progressione on the job
- Sostegno welfare
- Borse di formazione
- Eventi di sensibilizzazione
- Misurazione d'impatto

Per ogni programma implementato nel 2023 diamo evidenza dell'obiettivo e delle azioni perseguite:

SPRING!

SPRING	Progetto di inclusione, formazione e progressione lavorativa di donne vulnerabili all'interno del laboratorio Quid. Ha permesso di finanziare 11 borse lavoro: 6 per risorse in ingresso nei nostri laboratori e 5 per risorse in progressione e di sostenere parte dei costi della loro formazione.
DURATA	Marzo 2023 – aprile 2024
PARTNER	Programma di formazione interna
FUNDER	Donor 'Spring!' – ha coinvolto oltre 25 donatori privati, corporate e istituzionali uniti nella nostra prima campagna di raccolta fondi annuali
FOCUS	Lente di genere
AZIONI CHIAVE	<ul style="list-style-type: none">• Formazione e progressione on the job• Borse di formazione

VERALLIA WORLDPLACES E START-OUT 22-24

<p>VERALLIA WORLDPLACES - AVESA</p>	<p>Progetto di inclusione, formazione e progressione lavorativa di donne vulnerabili all'interno del laboratorio Quid e nei nostri laboratori carcerari. Il sostegno al nostro programma di formazione perpetua è stato garantito per due anni di seguito dal partner Verallia Italia. La partnership è stata celebrata nel corso di un evento di sensibilizzazione nel nostro store di Verona.</p> <p>Anno 2022-23: Ha permesso di finanziare 1 borsa lavoro e la formazione per 4 risorse vulnerabili in ingresso nei nostri laboratori, nonché per 58 risorse in progressione, contribuendo anche alla misurazione d'impatto.</p> <p>Anno 2023-24: Ha permesso di finanziare la formazione da parte di 3 trainer per 3 mesi a 3 risorse in progressione, una borsa lavoro per una di queste risorse, una borsa di tirocinio post-lauream per una junior HR.</p>
<p>VERALLIA START-OUT - CARCERE</p>	<p>Anno 2022-23: Ha permesso di finanziare 3 borse di tirocinio, il 50% dei costi di una trainer e parte dei costi del sostegno psicologico.</p> <p>Anno 2023-24: Ha permesso di finanziare 1 borsa di inserimento con contratto e il 100% dei costi della trainer, i costi di misurazione d'impatto e i costi di macchinari.</p>
<p>DURATA</p>	<p>Ottobre 2022 – settembre 2023 Novembre 2023 – ottobre 2024</p>
<p>PARTNER</p>	<p>Sol.Co e D-Hub ELL Famiglie per la Famiglia</p>
<p>FUNDER</p>	<p>Verallia Italia</p>
<p>FOCUS</p>	<p>Lente di genere</p>
<p>AZIONI CHIAVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione e progressione on the job • Borse di formazione • Sostegno welfare • Misurazione d'impatto • Eventi di sensibilizzazione



WORLDPLACES EUROPA

WORLDPLACES - WORKPLACES WORKING WITH MIGRANT WOMEN

Worldplaces - workplaces working with migrant women è la prima rete europea trasversale a mondo profit e non profit a mettere insieme le due metà del mondo dell'impiego al femminile: donne straniere in primo accesso al mercato del lavoro locale e donne che quello stesso mercato del lavoro lo padroneggiano già.

Attraverso un progetto pilota sviluppato all'interno dei nostri laboratori in collaborazione con il Comune di Verona, abbiamo studiato nuovi processi e servizi di reclutamento, apprendimento, tutoraggio e leadership che possano rendere i luoghi di lavoro il punto di partenza per un processo di integrazione sociale dinamico e spontaneo per tutte le lavoratrici straniere, in particolare per quante hanno basse competenze formali.

Per le realtà for-profit sensibili al tema abbiamo sviluppato un programma di sensibilizzazione andando a costruire al contempo una comunità di Ambassador, professionisti e professioniste sensibili ai temi del progetto.

Grazie a questa partnership dal 2022 sono state raggiunte 57 donne migranti cittadine di paesi terzi presso il centro culturale Casa di Ramìa, in Quid 10 hanno beneficiato di borse di inclusione lavorativa (6) e di tirocinio (4), 30 hanno beneficiato di percorsi di professionalizzazione e progressione e tutti i dipendenti sono stati coinvolti in un team building a tema diversità e inclusione. I nostri trainer e P2P tutor hanno beneficiato di sessioni di coaching di gruppo.

Nel primo anno di progetto sono stati inoltre organizzati un evento di mappatura che ha coinvolto 80 donne in cerca di occupazione e professioniste; un evento di lancio con 130 ospiti dei settori profit, non profit e pubblico; una mostra di sensibilizzazione. 50 sono state le Ambassador mobilitate nel primo anno.

Nel 2023, è stata lanciata una campagna di sensibilizzazione on-line che ha coinvolto direttamente 18 Ambassador, con un programma di 7 eventi aperti alle nostre Ambassador e un evento conclusivo che ha visto coinvolti oltre 300 professionisti del mondo profit, non profit e istituzionale; 1 workshop aperto alla cittadinanza a tema Talento e Bellezza per 46 donne coinvolte.

Nel corso del 2023 abbiamo dato il via ad attività di sensibilizzazione verso realtà for profit, con 2 workshop per un totale di 36 professionisti sensibilizzati e a un evento annuale di coltivazione delle nostre Ambassador, l' Ambassador Night.

Realtà partner in due paesi europei – Grecia e Portogallo – hanno pilotato processi e servizi funzionali a promuovere l'integrazione lavorativa al femminile in altre aree chiave come work-life balance e apprendimento linguistico. Organizzazioni partner in Austria, Belgio e Spagna hanno contribuito a sviluppare know-how strategico a supporto dei piloti e della disseminazione di buone pratiche, disponibili sulla piattaforma interattiva online Thinkclusion.

DURATA	Dicembre 2021 - novembre 2024
PARTNER	Università di Vigo D-HUB Gen2RE D IB GBOT SPEAK ENOM W Comune di Verona Impact Hub GMBH
FUNDER	EU COMMISSION DG HOME Fondazione Marcegaglia
FOCUS	Lente di genere e di provenienza
AZIONI CHIAVE	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione e progressione on the job • Sostegno welfare • Eventi di sensibilizzazione • Misurazione d'impatto

UN LAVORO PER RICOMINCIARE 2023

UN LAVORO PER RICOMINCIARE	Una rete di sviluppo nazionale di buone pratiche a sostegno dell'impiego inclusivo e sostenibile al femminile, alla sua seconda edizione. La partnership filantropica ha contribuito a sostenere i costi della formazione di 4 tirocini, di cui 2 coperti da una borsa lavoro sostenuta dalla partnership; parte dei costi della formazione erogata a 1 risorsa in inserimento, la formazione di 1 risorsa in progressione e la sua borsa lavoro.
DURATA	Gennaio 2023 – dicembre 2023
PARTNER	Cooperativa Madre Teresa Associazione SCart Associazione Famiglia Materna Il Ponte – Centro di Solidarietà Art. 10
FUNDER	Fondo di Beneficenza San Paolo
FOCUS	Lente di genere lente di esclusione sociale
AZIONI CHIAVE	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione on the job • Borse di formazione • Supporto welfare

PMI WORLDPLACES

WORLDPLACES - PROGRESSIONI	Il progetto è finalizzato a sostenere alcuni percorsi di progressione virtuosi nel nostro laboratorio. Copre i costi di 4 borse di progressione lavorativa al femminile, di cui 3 attivate nel 2023 e 1 prevista in partenza nei primi mesi del 2024 e di parte dei relativi costi di formazione.
DURATA	Novembre 2023 – ottobre 2024
FUNDER	PMI IQOS
FOCUS	Lente di genere
AZIONI CHIAVE	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione on the job • Borse di formazione • Supporto welfare

BLOOM!

WORLDPLACES - PROGRESSIONI	Il progetto copre i costi di 10 borse lavoro a sostegno di 5 percorsi di inserimento in partenza da fine 2023 e di 5 percorsi di progressione in partenza nel 2024, dei relativi costi di supervisione pedagogica e HR, dei costi di sportello psicoemotivo. Nell'anno 2023 ha sostenuto i costi di 1 borsa di inserimento. Il progetto è stato attivato grazie al nostro primo crowdfunding di rete, in collaborazione con San Paolo Intesa – Formula e Fondazione CESVI.
DURATA	Novembre 2023 – dicembre 2024
FUNDER	Fondazione CESVI San Paolo Intesa Formula
FOCUS	Lente di genere lente di esclusione sociale
AZIONI CHIAVE	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione on the job • Borse di formazione • Supporto welfare

INNESTI

INNESTI - FORMAZIONE	<p>Con INNESTI Quid vuole dare vita al primo distretto di produzione solidale e sostenibile del tessile Made in Italy. Questa visione nasce dal non profit, dalla parte 'debole' del mercato, con l'obiettivo di supportare le reti di piccoli laboratori sartoriali non profit, accompagnandone la crescita e la produttività per aumentare le opportunità di impiego inclusivo a favore di persone, soprattutto donne, vulnerabili – su tutto il territorio nazionale.</p> <p>A partire da inizio 2023, grazie al primo funder Fondazione Cattolica, è stato possibile un investimento nell'accompagnamento di uno dei principali nodi attivi nel distretto, Cooperativa Noncello, in Friuli-Venezia Giulia.</p> <p>Il progetto formativo è proseguito grazie al cofinanziamento di Fondazione ENEL Cuore nei mesi successivi, a supporto di un più ampio disegno di distretto, finanziando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La formazione e l'accompagnamento allo staff nel nostro laboratorio e in 4 nodi di distretto: i laboratori nostri partner nell'iniziativa di distretto del sociale tessile Made in Italy in Veneto, Lombardia, Friuli- Venezia Giulia, Toscana, Campania. • I progetti di inserimento presso i nodi e presso il laboratorio Quid: di cui 1 inserimento lavorativo con borsa, 2 progressioni lavorative con borsa, i costi della formazione a tutta la popolazione vulnerabile e formazione one-to-one di queste 3 risorse e di 2 tirocini, con borsa coperta da altri enti. <p>Al 31/12 erano 186 i beneficiari raggiunti e sostenuti dal progetto, di cui 125 vulnerabili.</p>
DURATA	Gennaio 2023 – ottobre 2024
PARTNER	Cooperativa Il Filo Colorato Cooperativa Noncello Fantasy Loppiano Pafom Palingen APS
FUNDER	Fondazione Cattolica Fondazione ENEL Cuore
FOCUS	Lente di esclusione sociale
AZIONI CHIAVE	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione on the job • Borse di formazione • Misurazione d'impatto

START OUT

	Le partnership filantropiche hanno sostenuto i costi di 2 borse di inserimento a contratto e di 12 percorsi di tirocinio nel 2023 e di 1 in partenza nel 2024, con i relativi costi di formazione.
DURATA	Gennaio 2023 – dicembre 2023
PARTNER	D-Hub APS Associazione Famiglie per la Famiglia Università di Verona Sol.co Fondazione Esodo
FUNDER	Cariverona per Fondazione Esodo San Paolo Intesa Verallia Italia con Start-Out Regione Veneto
FOCUS	Lente di esclusione sociale
AZIONI CHIAVE	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione e progressione on the job • Borse di formazione • Supporto welfare • Misurazione d'impatto

QUIDMAS

QUIDMAS – NASCE UN NUOVO TEAM	Il progetto copre 8 borse lavoro di progressione avanzata assegnate ai membri del nuovo team di Peer to Peer tutor e parte dei relativi costi di formazione.
DURATA	Ottobre 2023 – marzo 2024
PARTNER	Hanno generosamente co-finanziato il progetto i sostenitori della nostra prima campagna natalizia Quidmas: L'Oreal Brand for the Future Guess Europe Google Guccio Gucci Donatori Privati presso i nostri store e nei nostri mercatini aziendali Contec-Pronext
FOCUS	Lente di esclusione sociale
AZIONI CHIAVE	<ul style="list-style-type: none">• Formazione on the job• Borse di formazione

Progetti di cooperazione internazionale

Nel 2023 abbiamo ospitato nel nostro laboratorio 6 tirocini internazionali da Mali e Nigeria, all'interno dei programmi di cooperazione internazionale Avenir Brilant e Dare to Hope, in collaborazione con Action Aid Italia e Plan International.



Focus On:

Misurazione dell'impatto del nostro impiego inclusivo

Nel 2019 abbiamo lanciato un programma di misurazione d'impatto sociale triennale, all'interno del progetto IMPacTA in collaborazione con Economics Living Lab, spin off dell'Università di Verona.

Dal 2022 la misurazione di impatto è stata strutturata in due sessioni con l'obiettivo di indagare due aspetti che stanno alla base della missione di Quid: l'impatto sociale, dando continuità ai dati rilevati negli anni precedenti e il benessere lavorativo dei dipendenti, con uno spazio dedicato alla misurazione del clima organizzativo. Nel 2023 la misurazione d'impatto è stata estesa oltre che a produzione e uffici anche ai nostri laboratori carcerari: 88 persone hanno partecipato, 8 delle quali dal carcere. Per alcune variabili non rilevanti per chi vive in circostanze di incarcerazione (come ad es. il blocco della conciliazione lavoro famiglia, oppure sulla soddisfazione per la propria abitazione) la percentuale è riferita ad un totale di 80 e non di 88.

Il nostro framework di impatto sociale si concentra su 5 indicatori chiave in relazione alla dimensione personale e alla vita lavorativa: dati anagrafici e composizione del nucleo familiare, qualità della vita (analizzata in relazione a 5 sotto-indicatori: lavoro, conciliazione vita-lavoro, felicità - partecipazione civica, status socio-economico e salute), rilevazione del valore di un impiego inclusivo in Quid, welfare aziendale e la rete sociale di sostegno alla persona. Mentre il clima organizzativo rappresenta una nuova area di interesse e di approfondimento di Quid, misurata mediante 3 lenti: ambiente lavorativo, riconoscimento e feedback, leadership e l'orgoglio per il posto di lavoro.



ECCO I RISULTATI DELLA RILEVAZIONE 2023:

MIGLIORAMENTO E SODDISFAZIONE DELLA SITUAZIONE LAVORATIVA	OPPORTUNITÀ E MAGGIORE STABILITÀ LAVORATIVA (MIGLIORAMENTO CONTRATTUALE)	LAVORATORI CHE NON ACCETTEREBBERO UN NUOVO LAVORO)	43% (-2%)	↓	
	SICUREZZA LAVORATIVA: SENSAZIONE PERSONALE DELLA PROBABILITÀ DI PERDERE IL LAVORO NEI PROSSIMI 6 MESI	LAVORATORI CHE HANNO RISPOSTO CHE È MOLTO PROBABILE O ABBASTANZA PROBABILE / TOT LAVORATORI	6% (+3%)	↑	
	EQUILIBRIO LAVORO-FAMIGLIA	LAVORATORI CHE HANNO RISPOSTO MOLTO BENE O ABBASTANZA BENE / TOT LAVORATORI	85% (-5%)	↓	
HAPPINESS E LIVELLI DI SODDISFAZIONE	LAVORO ATTUALE	LAVORATORI CHE HANNO RISPOSTO > 5 / TOT LAVORATORI	86% (+2%)	↑	
	ABITAZIONE		80% (-3%)	↓	
	VITA SOCIALE		83% (+6%)	↑	
	FELICITÀ		79% (-7%)	↓	
	GRADO DI FIDUCIA NELLE PERSONE FREQUENTATE ABITUALMENTE		41% (-23%)	↓	
MIGLIORAMENTO QUALITATIVO DELLA VITA	INDIPENDENZA ECONOMICA	LAVORATORI CHE SI RITENGONO COMPLETAMENTE O QUASI DEL TUTTO INDIPENDENTI / TOT LAVORATORI	73% (-4%)	↓	
	INDIPENDENZA ABITATIVA	LAVORATORI CHE VIVONO INDIPENDENTEMENTE / TOT LAVORATORI	70% (-9%)	↓	
	SODDISFAZIONE RISPETTO A QUID	MISSIONE E VALORI	LAVORATORI CHE HANNO RISPOSTO > 5/TOT LAVORATORI	81% (+2%)	↑
		QUALITÀ E BELLEZZA DEL PRODOTTO CHE SI CONTRIBUISCE A CREARE		86% (+2%)	↑
		STIPENDIO		56% (+3%)	↑
		REGOLARITÀ DEL LAVORO		78% (-5%)	↓
		AMBIENTE DI LAVORO		73% (-10%)	↓
		RISPETTO E TRATTAMENTO EQUO RICEVUTO		68% (-3%)	↓
PERSONE CON CUI SI DIALOGA	68% (-11%)	↓			
RIVELAZIONE DEL VALORE DI LAVORARE IN QUID	SOMMATORIA DEL SALARIO EXTRA RIFIUTATO IN CASO DI PROPOSTA DI UN NUOVO LAVORO SOLO AD UN SALARIO SUPERIORE OPPURE IN CASO DI RIFIUTO DELLA NUOVA OFFERTA LAVORATIVA	876.200 €	↓		

Seconde vite



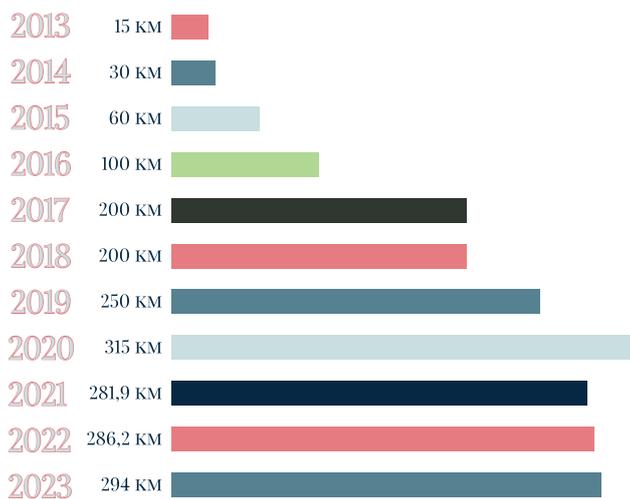
Filiere Innovative

Grazie alla nostra rete di fornitori di tessuto intercettiamo eccedenze tessili di alta qualità prima che diventino scarti o rifiuti, dando loro seconda vita nelle nostre collezioni di capi a edizione limitata e nei nostri accessori, prolungandone così il ciclo vitale. Riceviamo tessuti d'eccedenza in donazione o li acquistiamo a prezzo ridotto da tessutai e stampatori, brand fast fashion e maison del lusso.



Nel 2023 sono stati utilizzati in totale 294065 m di materiale di tessuti e 2630 mq di pellame. Di questi solo il 6% prodotto su richiesta da Quid o acquistato a condizioni di mercato, la rimanente parte è stata donata in-kind o è stata messa a disposizione a un prezzo simbolico dagli oltre 64 tessutai, stampatori, brand e maison con cui abbiamo collaborato o fornita ad hoc dal cliente in una logica di lavorazione a façon.

INCREMENTO ANNUALE KM TESSUTO RECUPERATO (DI ECCEDEZZA E NON)



*ESCLUSO IL PELLAME

Il tessuto utilizzato nel 2023 sul canale BtoB aveva le seguenti caratteristiche:

METRI	TESSUTO USATO PER BTB 2023 - TIPOLOGIA	%
134754	ECCEDEZZA DONATA/STOCK/ACQUISTATA PREZZO SIMBOLICO	55%
97717	FORNITO AD HOC DAL CLIENTE	40%
14704	PRODOTTO/ACQUISTATO A CONDIZIONE DI MERCATO	6%
247175	TOTALE	100%

Sul canale BtoC per la produzione dell'unica collezione Progetto Quid sviluppata nel corso del 2023 -l'Autunno/Inverno 2023/24 e per il cliente CTM altro mercato i consumi di tessuto avevano le seguenti caratteristiche:

AI 23/24	TESSUTO USATO PER BTC 2023 - TIPOLOGIA	%
18.216	GIÀ IN CASA	74%
3.698	ACQUISTATO STOCK	15,10%
0	DA GREGGIO	0,00%
2.578	PRODOTTO/ACQUISTATO A CONDIZIONE DI MERCATO	0,10525886%
24.492	TOTALE	100%
CTM 23/24	TESSUTO USATO PER MULTIBRAND BTC 2023 - TIPOLOGIA	%
11.264	GIÀ IN CASA	48%
11.134	ACQUISTATO STOCK	47,31%
0	DA GREGGIO	0,00%
1.136	PRODOTTO/ACQUISTATO A CONDIZIONE DI MERCATO	5%
22.398	TOTALE	100%

Il tessuto è stato utilizzato per la produzione di 664.543 accessori e abbigliamento (divise) per il canale B2B e 22.000 pezzi di abbigliamento e accessori B2C:

294.065	TOT. UTILIZZATO (BTB + BTC + BTC ALTROMERCATO)
----------------	---

Prodotti innovativi

Il nostro modello di produzione è circolare e come tale impone di 'capovolgere' il processo di sviluppo di un prodotto. Nei nostri laboratori è la materia prima a definire i limiti entro i quali creatività, ispirazione e mood possono esprimersi. Questa unicità richiede costanti investimenti in termini di innovazione creativa ed estetica, in termini di processi tecnologici e in termini di ricerca e sviluppo. La crescita, la ricerca e lo sviluppo di competenze di ideazione estetica, di design e di processo produttivo, sono state rese possibili da partnership filantropiche improntate all'impatto sociale, da fondi pubblici e dal sostegno del credito di imposta.

Le attività di innovazione estetica e design e di ricerca e sviluppo legate alle nostre collezioni nel 2022 hanno coinvolto trasversalmente Ufficio Stile, Ufficio Prodotto, Prototipia, Modelleria e due figure dedicate alla pianificazione e alla direzione della produzione. Un particolare focus è stato dedicato al mentoring da parte di partner for profit, con l'obiettivo di semplificare i processi produttivi e ottimizzare il recupero di eccedenze già presenti a magazzino.

Nel corso dell'anno sono state sviluppate e distribuite le camicie iconiche 'Take a Breath' ed è stata sviluppata la collezione Autunno/Inverno 2023/24 Materica, distribuita a partire dall'Autunno 2023, con la collezione di camicie iconiche 'Revival'.



Focus On:

Collezioni, capsule e accessori iconici

Collezione iconiche “Take a Breath”

Spin-off della campagna Sense of Self (collezione primavera estate 2023), Take a Breath è la capsule di iconiche che è soprattutto un invito a prenderci una pausa, un respiro, per tornare ad apprezzare nella lentezza, il bello e la leggerezza della vita e di noi stesse. Compongono questa capsule di elogio alla leggerezza, alla lentezza e al gioco, tre fantasie, su tre modelli (camicia, blusa collo a camicia, blusa maniche corte)

Da una parte, l'illustratrice Irene Penazzi torna a farci librare nell'aria con due fresche fantasie: *Tra le nuvole*: morbide nuvole dai tratti sognanti, che ci invitano a guardare noi stesse con uno sguardo più leggero, imparando proprio da loro a volerci più bene.

- *Aquiloni*: un ritorno all'infanzia, al gioco, alla spensieratezza, al desiderio di viaggiare, ma anche metafora del talento: del trasformare l'imprevedibile vento in un'opportunità di spiccare il volo.

Dall'altra la new entry Francesca De Vito illustratrice della fantasia:

- *Slow Fashion, Slow Life* simbolo di una moda consapevole che si prende cura non solo di chi la indossa ma anche di chi la fa. Come le sagge lumachine, rallentiamo e scegliamo di fermarci a ritrovare noi stesse per apprezzare ancora di più le cose che veramente contano e per poter gioire di esse.

Collezione Autunno/Inverno Materica

Nasce da questa ispirazione *Materica*, la collezione autunno inverno 2023-2024, con una campagna unica a livello di concept ma sfaccettato sulla base della suddivisione in pacchetti commerciali proposti dall'ufficio stile. Questo ha permesso di valorizzare, attraverso i capi della collezione, le similitudini tra i valori di *Quid* e un ritorno alla materialità (terracotta, marmo), ai gesti materici (intreccio) e a un'estetica etica (kintsugi). Inoltre, attraverso una maggiore varietà di output di contenuto e di formati (Prodotto foto/video Campagna, Prodotto foto/video E-commerce, Behind the Scenes, Inspirational, Pattern e animazioni fantasie, Reel Inspo Look), è stato possibile, mantenere la *core narrative* di *Quid* con un approccio più real al prodotto, alla sua idea e a uno styling più fresco e attuale, *straight to the point: Nuova vita a persone e tessuti*.

Per arrivare a questo sono stati realizzati due shooting: uno in indossato con 4 modelle di street casting di età e conformazione fisica e di stile molto diversa, per coinvolgere un target di clienti e portavoce di *Quid* di età compresa tra i 25 e i 65 anni. L'altro un behind the scene con l'accostamento del making of in laboratorio e il corrispettivo capo finito.

Collezione Iconiche “Revival” autunno inverno 2023-2024

Quale migliore occasione del decennale di *Quid* per andare a riproporre le fantasie iconiche più amate dalle clienti? Nasce così “Revival”, una rivisitazione con le tonalità e cromie di *Materica*, la collezione main dell'autunno inverno 2023-2024, in cui tornano negli armadi etici e consapevoli volpi, gatti e mongolfiere, su un modello di camicia e di una blusa con colletto a camicia. A questi simpatici ritorni si aggiunge la molletta di *Quid*, simbolo di unione tra profit e no profit, e tra moda e impatto sociale, che si fa pattern da indossare come simbolo di una moda sostenibile e di nuove opportunità.



Focus On:

Partnership a impatto produttivo

INNESTI ONELAB

ONELAB INNESTI	Onelab - INNESTI è il programma di start-up del primo distretto di produzione etico e sostenibile del tessile Made in Italy che nasce dal non profit con l'obiettivo di rendere scalabili i piccoli modelli di solidarity sourcing. Grazie al Premio Mutualità Quid e il distretto hanno avuto la possibilità di investire nel potenziamento tecnologico del distretto, nel coordinamento di tempi e metodi del distretto in un'ottica sia di change management che di potenziamento produttivo di risorse vulnerabili, nello sviluppo e nella sensibilizzazione della rete B2B che sostiene il distretto e nella misurazione d'impatto delle operazioni del distretto.
DURATA	Giugno 2023 – Maggio 2024
PARTNER	Cooperativa Il Filo Colorato Cooperativa Noncello Fantasy Loppiano Pafom Palingen APS
FUNDER	Premio Mutualità Reale Mutua/ITAS
FOCUS	Upgrade tecnologico e organizzativo del distretto INNESTI
AZIONI CHIAVE	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziamento tecnologico • Sustainable process design • Sustainable process training • Sviluppo e sensibilizzazione rete B2B • Misurazione d'impatto

ALTA SCUOLA DI PELLETERIA

ALTA PELLETERIA	Grazie alla generosità di un partner corporate sette colleghi con un passato di fragilità lavorativa hanno avuto la possibilità di formarsi per 15 giorni presso l'Alta Scuola di Pelletteria di Scandicci, con un focus sulla realizzazione di piccoli oggetti a partire dal recupero di scarti e cascami di pelli del lusso.
DURATA	Settembre 2023
FUNDER	Partner corporate
FOCUS	Formazione Avanzata
AZIONI CHIAVE	<ul style="list-style-type: none"> • Alta formazione tecnica

Scelte Etiche

Attraverso un modello di business su doppio canale BtoB e BtoC, vogliamo creare un impatto positivo nel mondo della moda, agendo in un'ottica top-down e bottom-up. Per raggiungere le nostre clienti, prime attrici del cambiamento sostenibile, distribuiamo le nostre collezioni nei nostri QuidStore e online. Per catalizzare il cambiamento sistemico creiamo partnership a impatto sociale e ambientale con marchi attenti alla sostenibilità.

ANNO	TESSUTO RECUPERATO	DIPENDENTI	FATTURATO	COLLABORAZIONI
2013	15	5	78.000 €	0
2014	30	17	297.000 €	3
2015	60	25	493.000 €	7
2016	100	30	1.054.000 €	7
2017	200	78	1.943.000 €	8
2018	200	118	2.652.000 €	16
2019	250	137	3.117.000 €	20
2020	315	126	10.338.000 €	31
2021	281,9	131	8.685.000 €	34
2022	386,2	144	6.439.000 €	62
2023	294	142	5.790.000 €	103

Retail

Nel 2023 i nostri QuidStore erano 7 su 3 regioni – Veneto, Lombardia ed Emilia-Romagna: gli Store di Verona, Milano, Bassano, Porte di Mestre, Mantova e gli outlet di Vallese e Cadriano. A questi si aggiunge il nostro e-commerce. Sul segmento BtoC nel 2023 sono rimaste stabili le due collaborazioni con Altromercato. Nel 2023 il fatturato Retail ed e-commerce si è attestato in lieve calo:

FATTURATO RETAIL (INCLUSO E-COMMERCE)	
FATTURATO B2C 2023	1.701.819,94 €
FATTURATO B2C 2022	1.720.379,49 €
CRESCITA (+)	-1%

I dati relativi agli ingressi e al numero di scontrini e allo scontrino medio 2023 al 31/12 erano i seguenti, con uno scontrino medio più alto rispetto a quello del 2022 (51,33 €):

NEGOZIO	INGRESSI	N° SCONTRINI	QUANTITÀ DI CAPI VENDUTI	SCONTRINO MEDIO
TOTALE	71.534	31.247	77.440	64,06 €

I dati relativi alle clienti registrate e quelle fidelizzate attraverso il nostro programma di Fidelity erano i seguenti, con il numero di clienti raggiunte in crescita rispetto al 2022 (5.500) e una percentuale di clienti Fidelity in crescita rispetto al 2022 (54,6%):

CLIENTI REGISTRATI/E	N. CLIENTI FIDELITY	% CLIENTI FIDELITY
6.406	5.176	81%

Nel 2023 i nostri negozi hanno distribuito le collezioni P/E 23 'Sense of Self' e l'A/I 23-24 'Materica', in aggiunta ad accessori e capsule iconici. Questi sono stati i nostri capi best seller, divisi per negozi prima linea e outlet:

BEST SELLER PRIMA LINEA			BEST SELLER OUTLET		
ARTICOLO	QUANTITÀ	IMPORTO	ARTICOLO	QUANTITÀ	IMPORTO
OTRANTO JEANS BLU TINTA UNITA	194	14.909,00 €	ESPERIDATA MAGLIA BIANCO RIGA	205	2.467,31 €
OTRANTO JEANS NERO TINTA UNITA	158	10.845,99 €	GOJI ABITO FONDO NERO . ST. FLOREALE	171	6.762,00 €



Nel 2023 abbiamo collaborato con 103 partner BtoB nella creazione di accessori etici e sostenibili destinati ai loro canali retail, a promozioni commerciali o a iniziative di gifting interno; abbiamo inoltre sperimentato con successo schemi di realizzazione di divise aziendali. Nel 2023 il fatturato B2B si attestava in lieve crescita.

FATTURATO B2B		
FATTURATO B2B 2023	FATTURATO B2B 2022	CRESCITA (+)
3.397.568,64 €	3.316.760,82 €	+2%

Con 9 dei nostri partner BtoB è stato stretto un accordo di impiego inclusivo Articolo 14, ex D. Lgs., 10 settembre 2003, n.276, che fornisce la possibilità a una cooperativa sociale di assorbire fino al 30% della quota di personale con invalidità che aziende che superano un determinato numero di dipendenti sono tenute ad assumere. Questo meccanismo si innesta su un accordo annuale di fornitura etica da parte della cooperativa. Al 31/12 gli accordi Art.14 garantivano la stabilità di 32 posti di lavoro.

TOTALE CLIENTI B2B	DI CUI NUOVI DAL TOTALE	DI CUI COINVOLTI IN INIZIATIVE DI DESIGN CIRCOLARE (UPCYCLING DA PRODOTTO FINITO DISASSEMBLATO E POI NUOVO PRODOTTO ES: IKEA) DAL TOTALE	IN CONVENZIONE ART. 14 SUL TOTALE
CLIENTI B2B 2023	103	12	9
CLIENTI B2B 2022	62	4	5
DIFFERENZA	66%		

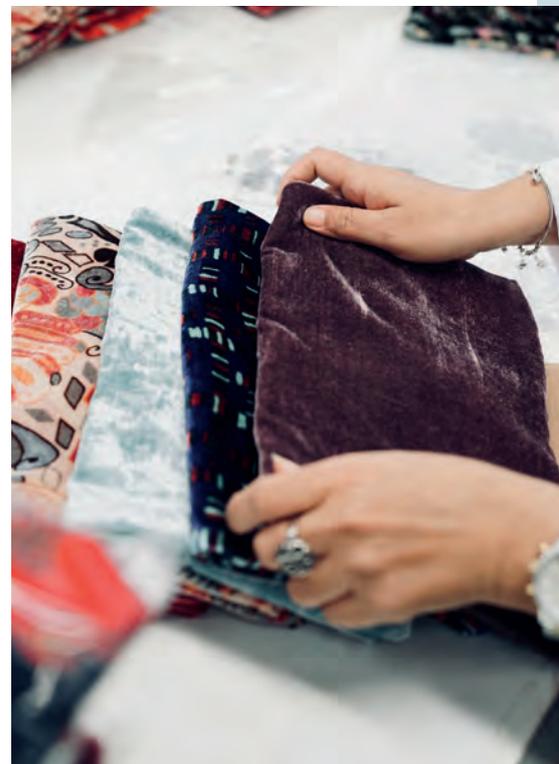


Focus On:

Business for better

O-WAY

Un furoshiki per avvolgere i tuoi desideri, doni e prodotti preferiti: dai **tessuti di recupero** di Quid, sono nati progetti di **upcycling** che hanno dato vita alla collezione di furoshiki in esclusiva per **Oway**. Nati dalla tradizione giapponese, oggi diventano simbolo di sostenibilità per **un packaging che unisce creatività all'impatto ambientale**, per unire tradizione e nuova vita tessuti che rinascono per avvolgere, infinite volte, oggetti, doni e i tuoi prodotti preferiti.



Dati d'impatto

5.000

furoshiki

600

ore di formazione e lavoro

1.500 MT

di tessuto recuperati




**Vivienne
Westwood**

VIVIENNE WESTWOOD

Dalla visione condivisa di una **moda più sostenibile ed etica**, nasce la collaborazione tra **Vivienne Westwood e Quid**, con una collezione di scrunchies realizzata in private label. Elastici per capelli in 100% seta di recupero proveniente direttamente da Vivienne Westwood: un progetto di **upcycling** che coniuga bellezza, design e qualità dei materiali con l'ottica di sostenibilità e impatto sociale e ambientale.

Dati d'impatto

50

ore di formazione e lavoro



D&G

DOLCE & GABBANA

DOLCE & GABBANA

La collaborazione tra **Quid** e **Dolce e Gabbana** si articola su più livelli, a partire da una **partnership legata all'applicazione dell'articolo 14**. Dalla partnership sono nati camici da lavoro come divisa aziendale uomo donna per la sartoria di Dolce e Gabbana. Inoltre, sono state prodotte shopper in tessuto.

Dati d'impatto

5.213

ore di formazione e lavoro



COREVA DESIGN COREVA

Un progetto unico. Una collaborazione che unisce i nostri valori di **filiera etica** all'innovazione ed al design sostenibile di **CANDIANI SPA**. La capsule Coreva Design by Quid, in collaborazione con Orange Fiber, nasce proprio dalla tecnologia Coreva brevettata da Candiani Denim ed è stata realizzata interamente in stretch-denim naturale e biodegradabile. Prodotta in Quid e composta da 4 pezzi ispirati alla moda vintage, nasce dal **talento e dall'esperienza** delle nostre persone che l'hanno **co-disegnata e prodotta**.

Dati d'impatto

144

ore di progettazione

375

ore di formazione e lavoro

1.200 MT

di tessuto recuperato

Verallia è uno storico partner di Quid con il quale si articola una collaborazione a più livelli: nel 2023 abbiamo realizzato **merchandising etico** per Verallia Italia sulla base di una **partnership attraverso Art.14**

Dati d'impatto

613 T-shirt realizzate recuperando **518 MT** di tessuti per **164** ore di formazione e lavoro
150 porta pc realizzati recuperando **75 MT** di tessuti per **62** ore di formazione e lavoro
1700 borsoni realizzati recuperando **1900 MT** di tessuti per **740** ore di formazione e lavoro



Rete

Il 2023 ci ha visti continuare la nostra missione di outreach e sensibilizzazione attraverso eventi ed incontri dedicati alla diffusione di tematiche relative all'inclusione lavorativa, ai principi dell'economia circolare e dell'innovazione sociale.

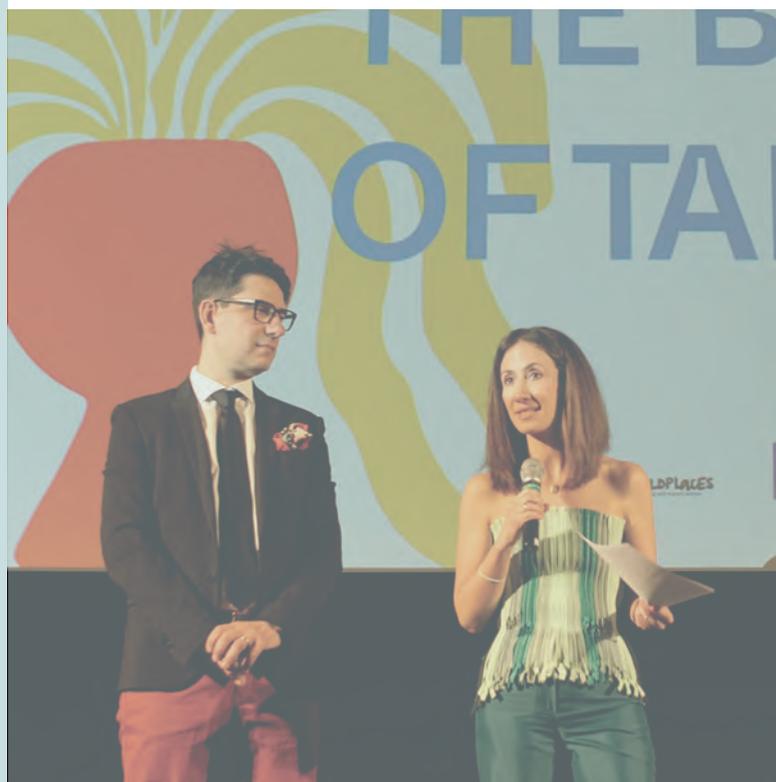
In aggiunta a incontri di sensibilizzazione commerciale con l'obiettivo di aumentare l'awareness e la consapevolezza, relativamente al potere trasformativo di una moda etica e dell'impiego inclusivo, abbiamo organizzato e partecipato a 54 eventi - in store, on-line, o presso i partner - rivolti a realtà del terzo settore, scuole e università, partner commerciali e organizzazioni internazionali.

TOTALE EVENTI 54				
TERZO SETTORE	ISTITUZIONALI	UNIVERSITÀ E SCUOLE (INCONTRI E TESI DI LAUREA)	ON DEMAND/ QUID OLTRE QUID	PARTNERSHIP FILANTROPICHE/ QUID OLTRE QUID
6	29	11	2	6

29 sono stati gli eventi istituzionali rivolti prevalentemente a partner, tra cui *The Beauty of Talent*, l'evento con cui abbiamo celebrato il nostro primo decennale; 11 sono stati gli incontri con scuole del territorio; 6 gli eventi organizzati all'interno del nostro programma di eventi e formazioni esperienziali *Quid Oltre Quid*, alcuni offerti come servizio ad aziende del territorio altri invece parte di partnership filantropiche di ampio respiro; 6 sono stati gli eventi rivolti alla disseminazione di progetti a impatto, come l'evento *Talento, bellezza, impresa* - *ActionAid* organizzato nel nostro store di Milano in collaborazione con Action Aid Italia per la disseminazione del progetto di cooperazione *Avenir Brillant*.

SPRING! THE BEAUTY OF TALENT

L'8 marzo 2023 nella magnifica cornice del Piano Nobile della Gran Guardia in Piazza Bra a Verona abbiamo celebrato il nostro primo Decennale con l'evento SPRING! - cui è seguita la prima edizione del premio Molletta D'Oro, assegnati ai partner che si contraddistinguono nell'affiancarci nel ridisegnare i nostri ecosistemi. 300 sono stati gli ospiti corporate e istituzionali coinvolti, 6 gli speaker di alto livello (Burberry, IKEA Italia, Gruppo OTB, L'Oreal Italia, Fondazione San Zeno, DHub), 25 le personalità premiate. Sponsor del nostro decennale è stato AGSM AIM.

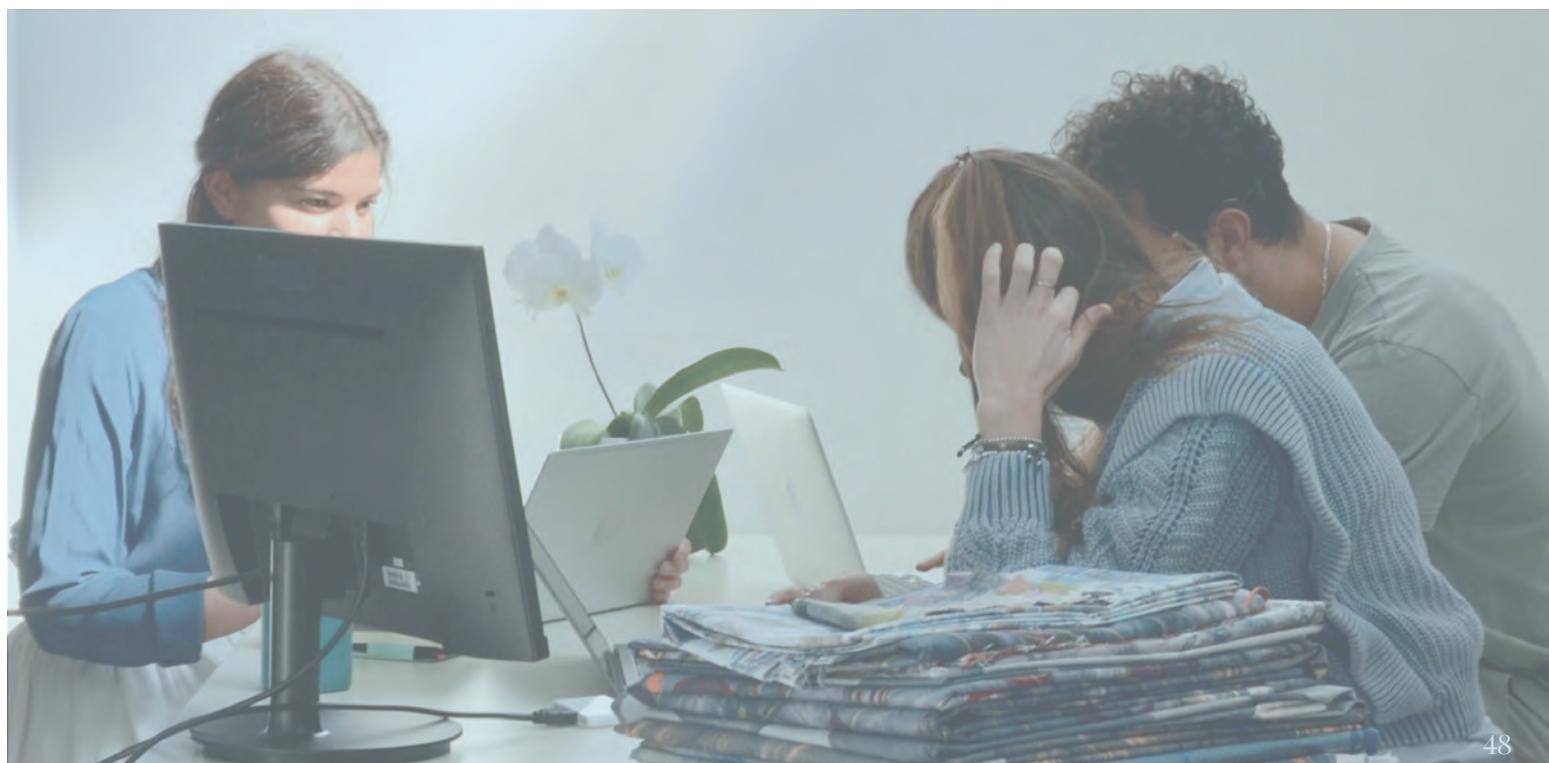


Sostenibilità economica

Ricavi da attività commerciale

I ricavi da attività commerciale al 31.12.23 risultavano in calo rispetto al 2022 e risultavano distribuiti come segue:

	2023	% INCREMENTO/ DECREMENTO	2022
FATTURATO	5.790.427,65 €	-10%	6.439.883,65 €
FATTURATO B2B	3.397.568,64 €	+2%	3.316.760,82 €
FATTURATO B2C (MULTIBRAND + ALTROMERCATO)	299.167,21 €	-37%	474.469,30 €
SERVIZI B2B	53.688,26 €	155%	21.043,00 €
MASCHERINE	38.520,00 €	-74%	148.277,87 €
ALTRI RICAVI DI A1	16.443,12 €	15%	14.248,69 €
VENDITA TESSUTI	17.357,06 €	-94%	296.865,34 €
RICAVI DA SERVIZI ED EVENTI ISTITUZIONALI	11.065,57 €	-62%	29.170,86 €
RICAVI DA PRESTAZIONE DI SERVIZI	3.546,39 €	-19%	4.380,08 €
PRESTAZIONI DI SERVIZI YEAH	260.256,34 €	50%	173.288,80 €
CONSULENZE PER MASCHERINE	0,00 €	-100%	255.483,90 €
B2C RETAIL + ECOMMERCE	1.701.819,94 €	-1%	1.720.379,49 €
RESI SU VENDITE	-9.004,88 €	-38%	-14.484,5 €



Contribuiti in conto d'esercizio

I ricavi da attività di raccolta fondi al 31.12.23 risultavano in crescita rispetto al 2022 e distribuiti come segue:

CANALE	2023	% INCREMENTO/ DECREMENTO	2022
FONDI RACCOLTI	565.898,32 €	36%	416.030,20 €
DONAZIONI CORPORATE	102.587,67 €	16%	88.395,00 €
CONTRIBUTI DA ENTI FILANTROPICI	185.317,92 €	59%	116.599,99 €
CONTRIBUTI PUBBLICI	115.075,63 €	2%	112.358,58 €
EROGAZIONI LIBERALI DA PRIVATI	32.239,15 €	265%	8.822,71 €
EROGAZIONI LIBERALI CORPORATE	55.577,95 €	NUOVO CANALE	0,00 €
CREDITO IMPOSTA (RELATIVI ALLA SOLA ATTIVITÀ CARCERARIA NEL 2023)	21.000,00 €	-65%	60.725,31 €
PREMI	50.000,00 €	NUOVO CANALE	0,00 €
CONTRIBUTI PROGETTI SECONDARI	4.100,00 €	-86%	29.128,61 €



Obiettivi 2024

La nostra strategia 2024 si regge su 6 punti cardine con l'obiettivo di garantire la sostenibilità economica e sociale della cooperativa e del suo distretto anche a fronte del ridimensionamento del canale Retail a favore del canale B2B. I 6 ambiti di investimento e innovazione identificati nel nostro Business Plan 2024- 26 sono:

STRATEGIE ORGANIZZATIVE/HR, con:

- Introduzione sistema di premialità / incentivi
- Rafforzamento area IT e maggiore utilizzo delle funzionalità di MAGO
- Digitalizzazione processi
- Percorsi di sviluppo area produzione

STRATEGIE OPERATION, attraverso:

- Digitalizzazione dei processi / misurazione output
- Creazione di una direzione operation
- Consolidamento del distretto produttivo

STRATEGIE DI INVESTIMENTO/ FINANZIARIE, attraverso:

- Rafforzamento patrimoniale
- Investimenti tecnologici (MAGO e verticali)
- Investimenti in attrezzature nuove (con copertura finanziaria)
- Manutenzioni immobili

STRATEGIE COMMERCIALI, con:

- Rafforzamento della funzione con nuove risorse umane
- Rafforzamento partnership con stakeholders al fine di aumentare i volumi
- Maggiore sinergia ufficio commerciale fundraising / istituzionale

STRATEGIE FUNDRAISING, puntando a:

- Rafforzamento della funzione con nuove risorse umane
- Affiancamento di nuovi partner con focus fundraising mix
- Maggiore incidenza della corporate donation
- Strategie di «push» e «pull» al fine di identificare il fabbisogno su tutte le aree / programmi di impatto

STRATEGIE DI COMUNICAZIONE, con:

- Eventi per incrementare la visibilità del Brand su mercato B2B e ingaggio/coltivazione contatti già presenti
- Comunicazione online e offline su stampa

