



**SMART  
COOPERATIVA  
SOCIALE**

# **BILANCIO SOCIALE**

## **Anno 2023**

**S.M.A.R.T.**

Sostegno Mirato all'Attivazione lavorativa per RilanciarTi

**Società Cooperativa Sociale**

### **Nota metodologica**

La prima edizione del bilancio sociale è stata redatta nel 2020 – esercizio 2019.

Approvato dai Soci nell'Assemblea del giorno 6 maggio 2024.

Si è scelto di realizzare il Bilancio sociale per comunicare all'esterno, ma anche all'interno a soci e dipendenti, in modo chiaro e sintetico i principali esiti della gestione 2023.

Per la Cooperativa hanno partecipato alla stesura del presente documento: Milena Merler - Valentina Perotti - Federico Roncador - Alessandra Viola.

I dati numerici per agevolare la lettura saranno esposti arrotondati all'euro più prossimo.

Tutti i Bilanci sociali sono consultabili sul sito della Cooperativa [www.smartscs.it](http://www.smartscs.it)

# BILANCIO SOCIALE 2023

1 IDENTITA' .....	4
1.1 IL PROFILO GENERALE .....	4
1.2 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO .....	5
1.3 LA STORIA .....	5
1.4 Valori e mission.....	7
1.6 LE RETI DI COLLABORAZIONE.....	9
1.7 GLI OBIETTIVI STRATEGICI .....	10
2. IL GOVERNO E LE RISORSE UMANE.....	11
2.1 LA COMPAGINE SOCIALE .....	11
2.2 IL SISTEMA DI GOVERNO ED I PROCESSI DI PARTECIPAZIONE.....	13
2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	14
2.4 LE PERSONE CHE OPERANO NELL'ORGANIZZAZIONE .....	17
2.5 CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT.....	22
<b>3. LE RISORSE ECONOMICHE – FINANZIARIE .....</b>	<b>24</b>
3.1 Parte B - Analisi di bilancio .....	24
3.2 Parte A- Analisi di bilancio .....	27
3.3 MODELLO 231/01.....	28
4. LA RENDICONTAZIONE SULLA MISSIONE E SUGLI OBIETTIVI STRATEGICI .....	29
4.1 RENDICONTAZIONE SULLA MISSION – PARTE B .....	29
4.2 RENDICONTAZIONE SULLA MISSION – PARTE A .....	33
5. ESITI DEL NOSTRO OPERATO .....	36
5.1 IMPATTO DEL LAVORO SVOLTO – PARTE B .....	36
5.1 IMPATTO DEL LAVORO SVOLTO – PARTE A .....	38
6. QUESTIONI APERTE.....	44

## 1 IDENTITA'

### 1.1 IL PROFILO GENERALE

S.M.A.R.T. - Sostegno Mirato nell'Attivazione lavorativa per RilanciarTi è una cooperativa sociale fondata nel dicembre 2015 a seguito di un percorso che ha visto tra i promotori alcuni soci dell'associazione C.I.R.S. Trento onlus.

Dal 1/1/2022 le due realtà, dopo un percorso che ha coinvolto tutti i soci, si sono unite in un unico ente, la forma scelta è stata una fusione per incorporazione di C.I.R.S. in S.M.A.R.T. scs portando alla costituzione di una Cooperativa sociale plurima.

Dal 2022 S.M.A.R.T. è diventata una cooperativa sociale ad oggetto plurimo, che garantisce il collegamento funzionale tra le due anime della Cooperativa (A e B), in particolare i soggetti destinatari delle attività specifiche della parte di Cooperativa A, che in continuità con le attività dell'incorporata Cirs Trento onlus sono rappresentate dalla gestione del "Laboratorio per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi" in Convenzione con alcuni Servizi sociali del territorio, si trovano a collaborare con i dipendenti della parte B Cooperativa impegnati in percorsi di inserimento lavorativo.

La creazione di un unico ente è stata voluta dai soci per favorire l'integrazione delle azioni sociali e permettere ancor più alla persona fragile di essere accompagnata in un percorso completo e coerente volto alla sua emancipazione, alla sua piena realizzazione personale attraverso l'attivazione lavorativa finalizzata al raggiungimento, dove possibile, della piena autonomia economica e personale.

Lo statuto vigente, entrato in vigore il 1/1/2022, è stato sottoscritto alla presenza dalla Notaio Nicoletta Anderloni e deliberato all'interno del percorso di fusione dai soci dei due enti in apposita assemblea straordinaria (repertorio n. 5551, raccolta n. 4311).

Le attività della Cooperativa si svolgono a Trento nella zona industriale del sobborgo di Gardolo (via del Pioppeto, 19).

Nel corso del 2023 hanno lavorato all'interno della cooperativa persone in situazione di svantaggio affiancate dai tutor e da un responsabile sociale che hanno anche la funzione di monitoraggio e supporto dei diversi percorsi individualizzati.

Al 31/12/23 i Soci della Cooperativa sono 16 di cui 4 soci volontari e 1 socio sovventore, il resto della compagine sociale (n. 11 persone) è composta da soci lavoratori.

S.M.A.R.T. aderisce alla Federazione Trentina della Cooperazione (iscritta al n. 1721 del libro soci), è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione privata ed ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, soci e non soci, con particolare riferimento ai soggetti socialmente svantaggiati, mediante l'utilizzo razionale delle risorse umane e materiali a disposizione.

Per l'esercizio 2023 il totale delle attività investite ammonta ad € 321.626 mentre i ricavi generati sono pari ad € 500.901.

## **1.2 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO**

La Cooperativa opera ispirandosi ai principi di solidarietà e mutualità; tutte le attività d'impresa sono finalizzate all'inserimento ed all'integrazione sociale e lavorativa di persone svantaggiate ai sensi degli art. 1 lett. b) e art. 4 della legge 381/91.

S.M.A.R.T. è ente accreditato presso l'Agenzia del Lavoro di Trento per erogare servizi di inserimento lavorativo rivolti a persone con disabilità o svantaggio, come previsto dall'Azione 18 del "Documento degli interventi di politica del lavoro 2015 – 2018" (testo approvato dalla Commissione provinciale per l'impiego con deliberazione n. 413 del 16.10.2015 ed adottato dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 1945 del 02.11.2015. Successivamente integrato e modificato con deliberazione della Giunta provinciale n. 2258 del 12.12.2016 e con deliberazione della Giunta provinciale n. 17 del 18.01.2018).

Ad inizio 2020, con deliberazione n. del 24.01.2020, la Giunta Provinciale ha approvato il "Documento degli interventi di politica del lavoro della XVI Legislatura" secondo la proposta formulata dalla Commissione provinciale per l'impiego con deliberazione n. 447 del 21/01/2020.

Tale documento va a sostituire il precedente, confermando la volontà di creare le condizioni per una concreta dignità lavorativa e una maggiore protezione sociale delle persone deboli e svantaggiate e tra gli interventi il punto 3.3 dedicato al "Potenziamento delle misure specifiche di collocamento mirato per disabili e accompagnamento al lavoro di persone svantaggiate".

I principali settori di cui si occupa la Cooperativa sono: confezionamento e assemblaggio conto terzi, laboratorio di cucito e bancalaggio.

Inoltre S.M.A.R.T. anche nel 2023, in continuità con l'incorporata Cirs Trento onlus, gestisce un "Laboratorio per l'acquisizione dei requisiti lavorativi" in convenzione con i Servizi sociali territoriali. A fine 2022 la Cooperativa ha risposto all'avviso per l'iscrizione all'Elenco aperto di soggetti prestatori con i quali stipulare convenzioni per la realizzazione di interventi di accompagnamento al lavoro promosso dal Comune di Trento e dal 2023 risulta inserita nel suddetto elenco. Nel corso dell'anno ha inoltre stipulato specifiche convenzioni con il Servizio sociale della Bassa Valsugana e Tesino e della Valsugana e Berstol, comunità di Valle che hanno attinto l'elenco aperto definito dal Comune di Trento per attivare il loro servizio.

S.M.A.R.T., ai sensi del D.P.P. 9 aprile 2018, n. 3 – 78/Leg.- Regolamento di esecuzione degli articoli 19, 20 e 21 della legge provinciale 27 luglio 2007, n. 13, in materia di autorizzazione, accreditamento e vigilanza dei soggetti che operano in ambito socio-assistenziale, e con determina del Dirigente del Servizio Politiche Sociali della P.A.T. Determinazione n. 1583 del 21/02/2022 il "Laboratorio per l'acquisizione dei requisiti lavorativi" risulta iscritto al "REGISTRO DEI SOGGETTI ACCREDITATI Art 10 del d.P.P. 9 aprile 2018, n. 3-78/Leg" nonché autorizzato e accreditato per il funzionamento.

## **1.3 LA STORIA**

21 dicembre 2015 fondazione della Società Cooperativa Sociale S.M.A.R.T.

S.M.A.R.T. nasce per offrire alle persone in situazione di fragilità e svantaggio dei percorsi personalizzati di inserimento lavorativo con l'intento di rispondere alle loro esigenze e necessità, sostenendoli nella crescita delle proprie capacità professionali e personali, valorizzando la persona affinché riesca a raggiungere la propria autonomia grazie al lavoro.

Tra i promotori da segnalare la predominanza di soci dell'associazione C.I.R.S. Trento onlus.

1 aprile 2016 iniziano le attività lavorative della Cooperativa

I primi due lavoratori iniziano ad operare.

28 novembre 2016

Vengono assunti i primi due dipendenti, con un progetto individualizzato di inserimento lavorativo sostenuto dall'Agencia del lavoro della Provincia Autonoma di Trento - Azione 18

20 febbraio 2017

La Cooperativa S.M.A.R.T. è ammessa in qualità di socio speciale alla Federazione trentina della Cooperazione per un periodo di 3 anni

7 giugno 2018

La cooperativa sottoscrive l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

31 dicembre 2018

Lavorano all'interno della cooperativa 7 dipendenti di cui 5 persone con un progetto individualizzato di inserimento lavorativo e 2 tutor; a cui si affianca la collaborazione con 4 soci lavoratori per le attività di coordinamento sociale e amministrativo.

26 novembre 2019

La Cooperativa ottiene il certificato Family Audit. Il percorso è iniziato a fine 2018 e nasce dalla volontà del C.d.a. di individuare azioni e iniziative concrete per favorire una migliore conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa dei propri dipendenti e collaboratori.



31 dicembre 2019

Lavorano all'interno della cooperativa 11 dipendenti, di cui 6 persone con un progetto individualizzato di inserimento lavorativo; ai dipendenti si affiancano 3 soci lavoratori come collaboratori per le attività amministrative, educative e di programmazione della produzione.

31 dicembre 2020

L'anno 2020 è stato caratterizzato dalla pandemia da Covid 19. La cooperativa, in particolare il laboratorio di cucito, nei primi mesi ha riadattato le proprie attività collaborando con alcuni clienti nella realizzazione di mascherine.

28 settembre 2021

Nel 2021 i soci, con il supporto dell'Area servizi della Federazione Trentina della Cooperazione, hanno intrapreso un percorso che ha portato all'approvazione in Assemblea straordinaria del progetto di fusione per incorporazione di CIRS Trento Onlus e il nuovo statuto della Cooperativa.

1 gennaio 2022

S.M.A.R.T è una cooperativa sociale ad oggetto plurimo (Cooperativa A e B). La creazione di un unico ente è voluta per favorire l'integrazione delle azioni sociali per permettere ancor più alla persona fragile di essere accompagnata in un percorso completo e coerente volto alla sua emancipazione, alla sua piena realizzazione personale attraverso l'attivazione lavorativa finalizzata al raggiungimento, dove possibile, della piena autonomia economica e personale.

## 1.4 Valori e mission

### “Il lavoro come occasione di riscatto e strumento per trovare una propria dimensione e dignità sociale”

La Cooperativa si pone l'obiettivo di favorire l'ingresso del mondo del lavoro di quelle persone che, nonostante siano in possesso dei prerequisiti lavorativi, non riescono a trovare un'occupazione stabile che consenta la loro realizzazione in campo lavorativo e sociale.

S.M.A.R.T. rappresenta un ambiente di lavoro protetto per soggetti svantaggiati, dove questi possano completare, o iniziare, il loro percorso di emancipazione e realizzazione a livello sia economico sia sociale.

S.M.A.R.T. vuole offrire alle persone in situazione di fragilità e svantaggio dei percorsi di acquisizione dei pre-requisiti lavorativi e di inserimento lavorativo con l'intento di rispondere a delle loro esigenze e/o necessità. Al fine di valorizzare la persona affinché riesca a raggiungere la propria autonomia grazie al lavoro. Attraverso il lavoro, con un progetto personalizzato, si vuole favorire l'inclusione sociale di chi si trova in difficoltà, sostenendolo nella crescita delle proprie capacità professionali e personali.

S.M.A.R.T. supporta l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (come definite nella Legge 381/91) e non, curandone la selezione, l'affiancamento e la progettazione dei percorsi in collaborazione con l'Agenzia del Lavoro di Trento e il servizio sociale territorialmente competente, al fine di recuperare le capacità residue e favorirne l'inserimento nel mondo del lavoro.

Si ispira ad alcuni principi quali: la mutualità, la solidarietà, il lavoro come reciproca collaborazione in base alle capacità di ciascuno.

Le azioni da noi intraprese sono ispirate ai seguenti principi:

- la centralità della persona e la promozione delle condizioni di vita più adatte a sostenerne la realizzazione sia individuale sia sociale;
- il riconoscimento del diritto all'aiuto e all'emancipazione di coloro che si trovano in stato di bisogno;
- il tenere costantemente presente il diritto del fruitore del servizio alla libertà, rispettandone l'opinione e la decisione;
- il riconoscimento della responsabilità della persona nell'attivarsi, secondo le proprie capacità, al fine di affrancarsi dallo stato di bisogno;
- il riconoscimento della facoltà per il fruitore del servizio di cambiare il “patto di lavoro” intercorso con l'Ente, compatibilmente con i contenuti della progettazione;
- il riferimento alla comunità come elemento responsabile e solidale, in particolare nel rapporto con il volontariato e la famiglia, alla quale la Cooperativa riconosce un ruolo di centralità quale interlocutore privilegiato e le riserva particolare attenzione anche all'interno degli Organi Sociali;
- l'adozione del metodo della progettualità nella individuazione e nella valorizzazione degli interventi;
- la rispondenza ai criteri di responsabilità sociale, quale principio etico di rispetto degli interessi espressi da tutti i soggetti coinvolti nell'attuazione degli interventi.

La Cooperativa opera nel settore dell'assistenza sociale in favore di persone diversamente abili, di vario tipo e grado, e soggetti socialmente svantaggiati, operando per prevenire e rimuovere gli stati di esclusione sociale, con particolare riferimento all'emarginazione giovanile ed al reinserimento sociale, affinché sia garantito alla persona il diritto inalienabile ad una vita libera e tutelata, il più possibile indipendente nel rispetto della propria dignità.

La Cooperativa ha fatto propria la finalità di promuovere interventi di informazione, prevenzione del disagio e rimozione delle situazioni di bisogno garantendo sempre l'affermazione della persona attraverso lo sviluppo delle capacità di ogni individuo e la valorizzazione dell'intervento responsabile e solidale della comunità.

Ne consegue che la Cooperativa non può essere concepita come autonoma nell'azione e nel raggiungimento dei propri obiettivi, ma come parte integrante di una rete in cui operano i soggetti preposti alla cura, riabilitazione, scolarizzazione, formazione, emancipazione, autodeterminazione e socializzazione della persona diversamente abile e/o socialmente svantaggiate. Ciò consente alla Cooperativa stessa di riorganizzare le sue funzioni, cercando di costruire o ri-costruire le condizioni per una relazione adulta, congrua e produttiva con la comunità di appartenenza.

Al proprio interno, la Cooperativa, per il raggiungimento delle finalità, promuove e sostiene:

- il coordinamento tra le varie realtà sociali che perseguono il benessere della persona;
- le funzioni di progettazione, di programmazione, di realizzazione e di valutazione degli interventi;
- la partecipazione attiva dei diversi soggetti sociali ad ogni fase del percorso;
- la qualificazione e la specializzazione dei servizi offerti, promuovendo una reale integrazione;
- la gestione, la formazione e l'aggiornamento continuo delle risorse umane impegnate nella realizzazione degli interventi, assicurando una adeguata trasmissione delle conoscenze e delle competenze;
- l'adozione ed il rispetto del Codice Deontologico del Personale Educativo quale strumento capace, partendo da principi etici e valori che sono implicati nella relazione educativa, di rispondere all'esigenza di individuare responsabilità, doveri ed impegni, applicabili nell'esercizio della professione dell'Educatore, indipendentemente dalla situazione di lavoro, dall'utenza di riferimento, dal servizio in cui si opera.

**Per il Laboratorio per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi gli obiettivi generali individuati sono:**

Accompagnare la persona attraverso le fasi di crescita verso la vita adulta con la riconoscibilità della funzione del lavoratore, implementando la formazione non formale.

Per questo, si propone di:

- rendere la persona partecipe al processo attraverso l'impegno scritto degli obiettivi condivisi;
- rendere il soggetto partecipe attraverso restituzioni verbali periodiche;
- effettuare momenti formativi individuali e di gruppo per aumentare il bagaglio di competenze;
- erogare la borsa lavoro quale compenso a fronte dell'impegno;
- accompagnare verso strutture capaci di completare il modello di integrazione sociale;
- Partecipare alla realizzazione di una nuova società capace di includere al lavoro i soggetti idonei.

**Per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati gli obiettivi generali individuati sono:**

- favorire l'ingresso del mondo del lavoro di quelle persone che, nonostante siano in possesso dei prerequisiti lavorativi, non riescono a trovare un'occupazione stabile che consenta la loro realizzazione in campo lavorativo e sociale.
- rappresentare un ambiente di lavoro protetto per soggetti svantaggiati, dove questi possano completare il loro percorso di emancipazione e realizzazione a livello sia economico sia sociale.
- offrire alle persone in situazione di fragilità e svantaggio dei percorsi di inserimento lavorativo con l'intento di rispondere a delle loro esigenze e/o necessità. Al fine di valorizzare la persona affinché riesca a raggiungere la propria autonomia grazie al lavoro.
- attraverso il lavoro, con un progetto personalizzato, si vuole favorire l'inclusione sociale di chi si trova in difficoltà, sostenendolo nella crescita delle proprie capacità professionali e personali.

### **2.3 Soggetti con i quali l'organizzazione interagisce e/o collabora**

Gli stakeholder sono i gruppi o gli individui che possono influenzare il raggiungimento degli obiettivi della Cooperativa o ne sono influenzati.



Abbiamo classificato gli stakeholder secondo tre categorie:

- stakeholder di missione che sono coloro per i quali le attività della Cooperativa sono poste in essere;
- stakeholder prioritari che sono costituiti da soggetti attivi nello svolgimento delle attività;
- altri stakeholder che individua tutti quei soggetti che sono coinvolti nelle attività in essere ma che non sono fondamentali per la sopravvivenza della Cooperativa perché facilmente sostituibili.

Stakeholder di missione:

- giovani e adulti in situazione di fragilità e svantaggio sociale

Stakeholder prioritari:

- Dipendenti che organizzano e coordinano i laboratori e le attività generali, e Operai che svolgono parte delle lavorazioni;
- Soci che a vario titolo sostengono le attività;
- Servizi Sociali competenti per Territorio e Servizi non Decentrati – area inclusione sociale, canale di invio dell’utenza e verifica dei progetti;
- Agenzia del lavoro della Provincia Autonoma di Trento, per i progetti di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati (intervento 3.3.C. Titoli di acquisto (voucher) per l’accesso a progetti individualizzati di inserimento lavorativo di persone con disabilità o in condizione di svantaggio);
- Centri per l’impiego dell’Agenzia del lavoro, per l’attuazione di tirocini di formazione e orientamento per l’inserimento del mercato del lavoro;
- Federazione Trentina della Cooperazione;
- USSM - Uffici di Servizio Sociale per i Minorenni, canale di invio dell’utenza e verifica dei progetti;
- Centro Salute Mentale di Trento e Pergine, sostegno di alcuni ospiti e collaborazione progettuale;
- Servizio Welfare e Coesione Sociale del Comune di Trento, linee operative e tavolo di lavoro di coordinamento area lavoro enti ex l.p.35;
- Assessorato alle Politiche Sociali della Provincia Autonoma di Trento, condivisione delle scelte operative ed autorizzazione al funzionamento;
- A.P.S.S. Consultorio Familiare di Trento, collaborazione in progetti individuali e di gruppo;
- Università degli Studi di Trento - Facoltà di Sociologia, convenzione per tirocinanti iscritti al Corso di Laurea in Servizio Sociale;
- Centro di Formazione Professionale Canossiane, ENAIP, U.P.T. e C.F.P. collaborazioni per l’attivazione di progetti di “alternanza scuola-lavoro”.
- Questura di Trento;
- U.E.P.E. Ministero della Giustizia, Ufficio per l’Esecuzione Penale Esterna di Trento;
- S.E.RD. di Trento;
- Coop. A.L.P.I.: per quanto riguarda la possibilità di attivare ulteriori percorsi lavorativi per i nostri utenti;

Altri Stakeholder:

- Clienti vari, per le commesse affidate ai diversi laboratori della Cooperativa;
- Coop. Mandacarù: vendita nei loro esercizi commerciali di prodotti realizzati dai soggetti frequentanti il Laboratorio;
- Altre coop sociali e/o associazioni con cui si condividono progetti educativi per gli utenti: incontri periodici di verifica per la condivisione del progetto di nostri utenti;
- Cassa Rurale di Trento;
- Fornitori, per l’acquisto di materie prime necessari all’attività lavorativa;
- Altri Fornitori quali CEAM s.r.l. , Datia servizi contabili s.r.l., Studio Kompas Srl;
- La Cooperativa, infine, è membro del Coordinamento Inclusione e Prevenzione (C.I.P.).

## **1.6 LE RETI DI COLLABORAZIONE**

Principali collaborazioni esercitate:

- Servizi Sociali competenti per Territorio e Servizi non decentrati – area inclusione sociale;
- Agenzia del Lavoro per la gestione di progetti di tirocinio e di inserimento lavorativo
- USSM - Uffici di Servizio Sociale per i Minorenni;
- U.E.P.E. Ministero della Giustizia, Ufficio per l'Esecuzione Penale Esterna di Trento;
- Centro Salute Mentale di Trento;
- Altre coop sociali e/o associazioni con cui si condividono progetti educativi per gli utenti.

## 1.7 GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Il cambiamento messo in atto da Cirs e da S.M.A.R.T. in questi anni non è solo il sintomo di una voglia febbrile di operatività, è anche la risposta ad una necessità delle persone e dell'ente stesso di perseguire la soddisfazione dei nuovi e consolidati bisogni con modalità adeguate ed innovative. La partecipazione di CIRS al bando della Fondazione Cattolica Assicurazioni e la successiva costituzione della cooperativa sociale S.M.A.R.T. fa parte di un pensiero che si è incubato in noi ormai da qualche anno.

L'occasione si è concretizzata assieme alla disponibilità della sede di Gardolo. Questo è stato solo l'avvio di un viaggio, di una esperienza che, ha portato con sé mutamenti e nuove relazioni, equilibri e speranze, emozioni e fatiche. L'anno 2016 è stato il punto zero della convivenza delle due realtà C.I.R.S. e S.M.A.R.T. e il 2021 con il percorso di fusione ha rappresenta un altro importante tassello i cui frutti sono stati operativi a partire dal 2022 con la costituzione di una cooperativa sociale che ingloba le due anime.

S.M.A.R.T. si riconosce la responsabilità ed il compito di mettere in atto politiche aziendali che, spingendosi oltre gli obblighi di legge previsti, tutelino e promuovano aspetti di grande rilevanza sociale quali la tutela dell'ambiente, la sicurezza, il rispetto dei diritti umani, la necessità di trasparenza e la rendicontazione (accountability) da parte delle organizzazioni, in particolare:

- **RESPONSABILITÀ ECONOMICA:** cioè essere sostenibile, condizione di base sulla quale tutta l'attività si basa, per consentire presente e futuro.
- **RESPONSABILITÀ LEGALE:** Rispettare la legge. La legge è la codificazione della società di ciò che è giusto e sbagliato, perciò bisogna giocare secondo le regole.
- **RESPONSABILITÀ ETICA:** per noi è essere ed agire etico. Sentirsi obbligati a fare ciò che è giusto, equo e corretto ed evitare il pregiudizio.
- **RESPONSABILITÀ FILANTROPICA:** cioè essere un buon "cittadino". Mettere a disposizione risorse per la comunità e aumentare la qualità della vita.

Tutto questo evidenzia un ampliamento delle prospettive con cui si è guardato alla comune responsabilità, fino ad arrivare a riconoscere a S.M.A.R.T. un ruolo di cittadinanza attiva nella comunità.

La Cooperativa S.M.A.R.T. lavora quotidianamente per offrire un ventaglio di nuove opportunità lavorative: la sfida per il futuro è quella di continuare a creare, in modo attento, responsabile e generativo, ancora altre possibilità di autorealizzazione, autodeterminazione, autonomia e soddisfazione personale.

## 2. IL GOVERNO E LE RISORSE UMANE

### 2.1 LA COMPAGINE SOCIALE

La compagine sociale della Cooperativa al 31/12/23 è costituita da n. 16 soci di cui:

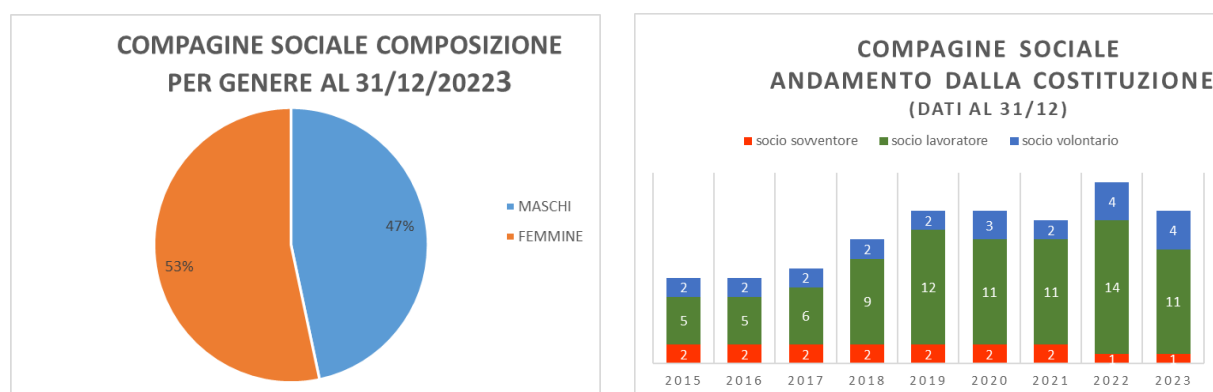
- 1 persona giuridica (Enti)
- 11 Soci lavoratori
- 4 Soci volontari

Dalla costituzione, come si vede dal grafico sottostante, la compagine sociale è aumentata fino all'anno 2022 registrando invece una diminuzione nel 2023.

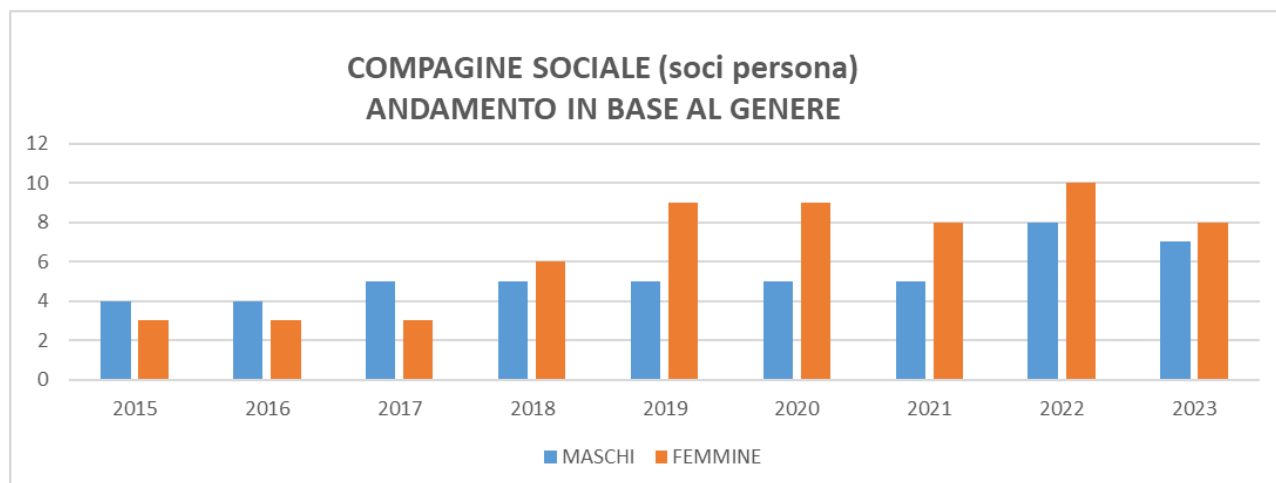
In particolare il trend di aumento ha riguardato l'incremento dei soci lavoratori che negli anni sono passati dai 5 iniziali ai 14 del 2022 per stabilizzarsi a 11 del 2023.

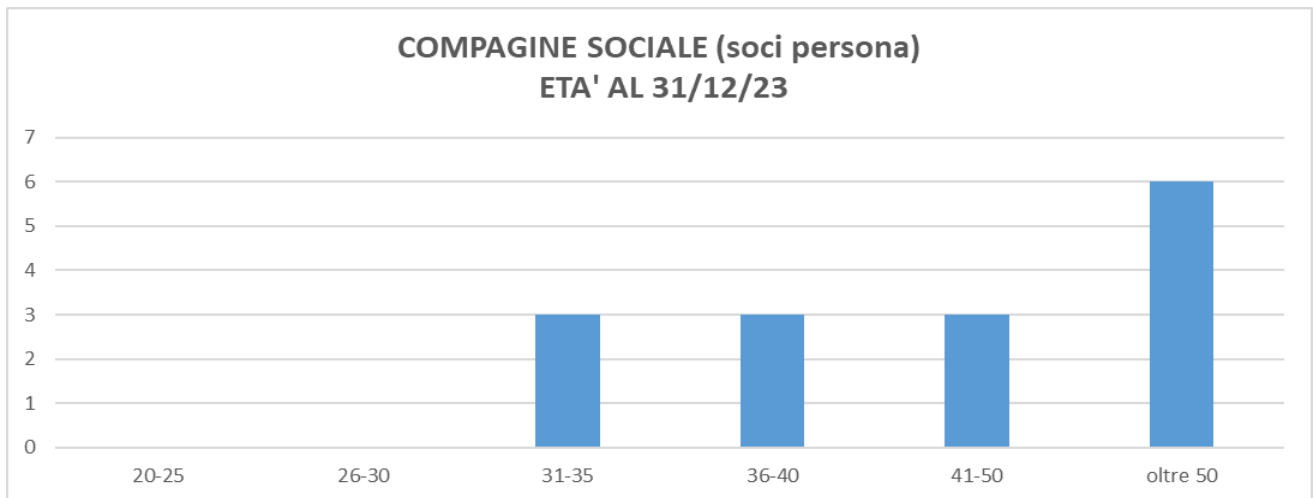
Nel 2022 vi è stato anche un incremento dei soci volontari dovuto alla fusione e la contestuale entrata in Cooperativa di alcuni dei soci dell'Associazione Cirs Trento onlus.

Inoltre dal 2022, in seguito alla fusione per incorporazione con Cirs e come previsto nel piano di fusione, è diminuita di 1 unità la compagine dei soci sovventori vista la chiusura dell'Associazione Cirs.



Andando ad analizzare la composizione per genere risulta che al 31/12/23, dei 15 soci persona, 7 sono maschi e 8 femmine. Negli anni si è rafforzata soprattutto la componente femminile della cooperativa diventando dal 2018 il genere prevalente.





L'età media dei soci (dato al 31/12/23) ha raggiunto i 46 anni.

Dal grafico si può notare come la maggior parte dei soci abbia un'età di oltre 40 anni, e che la classe più numerosa sia quella composta da soci con un'età di più di 50 anni (6 soci). Il socio più giovane ha 30 anni, mentre il più maturo 68.

La presenza dei soci volontari è stata incrementata dalla fusione ed ha iniziato a diventare una risorsa importante per la Cooperativa. In particolar modo nel 2023 i volontari sono stati impegnati in parte nel Consiglio Direttivo e in parte nell'attività a diretto contatto con l'utenza.

I volontari presenti alle attività collaborano con l'équipe educativa per garantire il buon andamento dell'attività stessa, proponendosi come guida o, su indicazione dell'operatore, affiancando i fruitori.

## 2.2 IL SISTEMA DI GOVERNO ED I PROCESSI DI PARTECIPAZIONE

Gli organi sociali della cooperativa sono descritti al TITOLO VI dello statuto in vigore:

- l'Assemblea dei Soci;
- il Consiglio di amministrazione;

Nel 2023 l'Assemblea dei soci si è svolta in data 26 aprile.

All'Assemblea ordinaria hanno partecipato 16 soci in rappresentanza del 95,75 % del capitale sociale.

Nel corso del 2023 si sono tenute n. 7 riunioni del CdA nelle seguenti date:

- 21 gennaio
- 27 marzo
- 15 maggio
- 9 agosto
- 2 ottobre
- 20 novembre
- 11 dicembre

L'attività del C.d.A., oltre alle riunioni formali, ha visto un costante raccordo informale tra i consiglieri per la gestione ordinaria della Cooperativa.

### Assemblee dei Soci

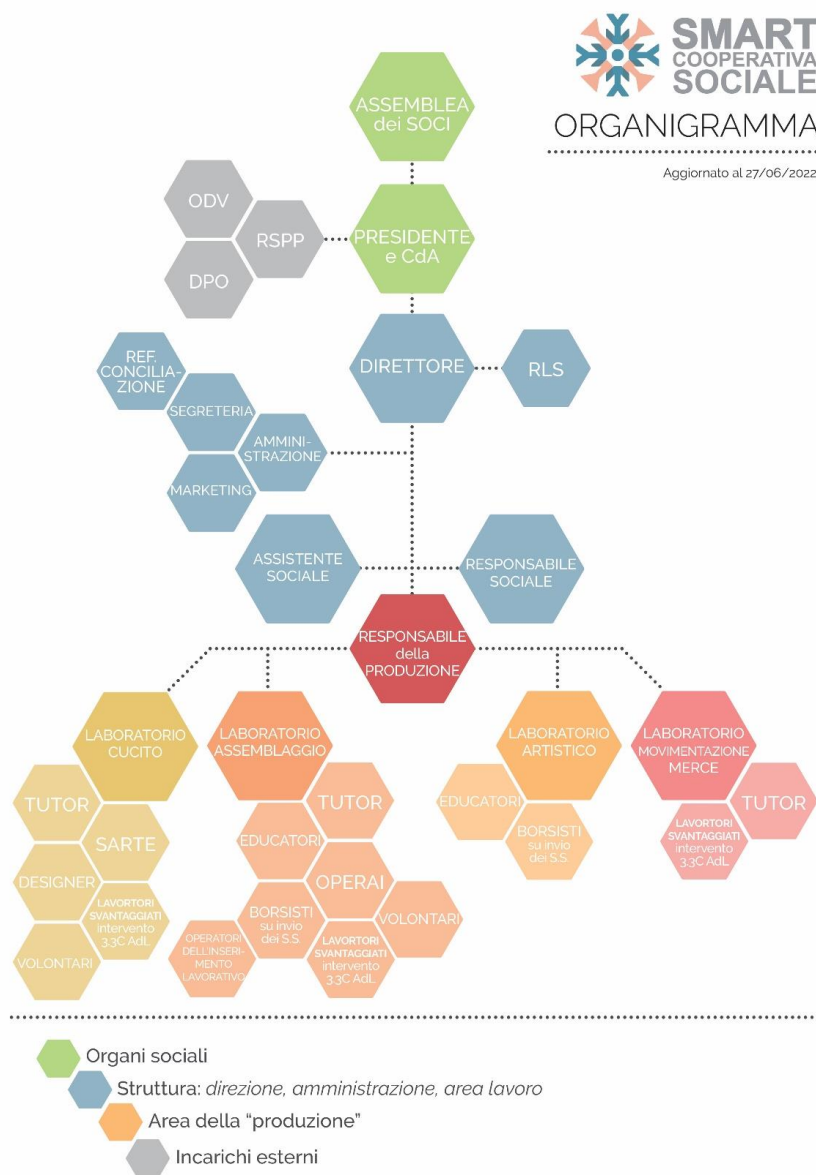
Anno	2019			2020	2021		2022	2023
n. assemblee	3			1	2		1	1
soci presenti	16	7	14*	12	9	13*	14	16
n. tot. soci ordinari	18			14	13		19	18
% di partecipazione	89%	39%	78%*	86%	69%	100%*	40%	95,75%

\*Assemblea straordinaria

## 2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Cooperativa eroga i propri servizi e le proprie attività attraverso due ambiti:

- Parte A: attività socio assistenziali – gestione di un laboratorio per l’acquisizione dei pre-requisiti lavorativi,
- Parte B: attività di inserimento di persone svantaggiate nel modo del lavoro.



Le funzioni di R.S.P.P. sono affidate all’esterno al fornitore Studio Kompas.

La “Revisione cooperativa” è un’attività svolta dalla Federazione Trentina della Cooperazione che, in base alle vigenti disposizioni di legge, effettua tale attività presso tutti i propri soci.

## FUNZIONIGRAMMA

### ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea approva il bilancio e destina gli utili; procede alla nomina e revoca degli Amministratori; determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori, approva i regolamenti che determinano i criteri e le regole inerenti lo svolgimento dell'attività mutualistica, delibera su tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza dalla legge e dallo statuto.

Si riunisce almeno una volta all'anno.

L'Assemblea inoltre può essere convocata tutte le volte che l'Organo amministrativo lo creda necessario, ovvero per la trattazione di argomenti che tanti soci che rappresentano almeno un decimo dei voti spettanti a tutti i soci sottopongono alla loro approvazione, facendone domanda scritta agli Amministratori.

Sono riservate all'Assemblea straordinaria:

- le deliberazioni sulle modifiche dello Statuto e sullo scioglimento della Cooperativa;
- la nomina dei liquidatori e la determinazione dei relativi poteri;
- le altre materie indicate dalla legge.

### CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio d'Amministrazione è composto dal Presidente, dal Vicepresidente e da uno a cinque consiglieri, eletti dall'Assemblea a maggioranza relativa di voti.

L'amministrazione della cooperativa può essere affidata anche a soggetti non soci, purché la maggioranza degli amministratori sia scelta tra i soci cooperatori oppure tra le persone indicate dai soci cooperatori persone giuridiche.

Gli Amministratori durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Gli amministratori sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione elegge fra i propri membri, alla sua prima riunione, il Presidente ed il Vicepresidente.

Gli Amministratori sono investiti dei più ampi poteri per la gestione della Società, esclusi solo quelli riservati all'Assemblea dalla legge e dallo statuto.

### PRESIDENTE

Nominato all'interno del Consiglio d'Amministrazione, è il rappresentante legale della Cooperativa.

Convoca e presiede il Consiglio d'Amministrazione e l'Assemblea dei soci.

### DIRETTORE

Il Direttore è responsabile del personale e della struttura, coordinando e gestendo le varie attività. Dirige la struttura, cura l'attuazione dei programmi definendo le modalità organizzative e le risorse necessarie alla loro realizzazione, sovrintende l'organizzazione del lavoro verificando l'adeguatezza delle attività agli standard operativi. Si occupa, inoltre, della ricerca di possibili finanziamenti pubblici e privati, dell'accreditamento dei servizi sulla base della normativa vigente, di migliorare le qualità attraverso la gestione e la valorizzazione delle risorse umane. Applica le delibere del Consiglio Direttivo e le procedure previste, regolamenti e tecnologie rivolte alla gestione, al coordinamento e controllo. Organizza e garantisce l'efficienza e la corretta erogazione dei servizi. E' responsabile della formazione.

### RESPONSABILE AMMINISTRATIVO

Il Responsabile Amministrativo si occupa del settore finanziario ed economico della Cooperativa. È responsabile della cassa denaro contante. Attiva, esegue e supporta singoli aspetti delle procedure di pianificazione, progettazione, amministrazione e gestione svolgendo compiti di carattere non direttivo. Scheda, archivia e conserva documenti e materiali raccolti o ricevuti, seguendo criteri e procedure predefiniti che ne rendono possibili la reperibilità. Collabora con il Direttore, il Presidente, il CdA e altri Professionisti del settore nella redazione del Bilancio Economico e altri documenti inerenti la Cooperativa.

### IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

Gli impiegati amministrativi si occupano del loro settore di competenza con specifiche responsabilità ed autonomia. Attualmente è presente in Cooperativa un responsabile marketing e designer per l'ideazione di nuovi prodotti del laboratorio di cucito e la gestione della comunicazione sul sito istituzionale e i social network.

### ASSISTENTE SOCIALE

L'Assistente Sociale coordina e supervisiona il percorso educativo e formativo del soggetto inserito, è responsabile dell'aggiornamento e della cura delle cartelle sociali. È sempre presente agli incontri con i Servizi Sociali Professionali del Territorio (con l'educatore referente) con i quali mantiene contatti privilegiati. Assiste e guida individui con problematiche sociali e lavorative alla ricerca di soluzioni per il raggiungimento degli obiettivi connessi, anche attraverso progetti specifici.

### RESPONSABILE DELLA PRODUZIONE

Il Responsabile della produzione si occupa di gestire il settore produttivo della Cooperativa. È responsabile dell'organizzazione e pianificazione del lavoro nel Laboratorio. Si relaziona con i clienti in essere e ne ricerca nuovi, elabora i preventivi per le attività richieste dai clienti, definisce le tempistiche delle lavorazioni e ne controlla il rispetto dei tempi di consegna.

Collabora con il Direttore e il Responsabile amministrativo nella gestione economica della Cooperativa e nella gestione del personale che lavora all'interno del Laboratorio.

### EDUCATORI

Il personale educativo è composto da educatori ai quali sono richieste specifiche competenze in relazione alle attività proposte. Gli educatori possono essere affiancati da eventuali volontari. Possono avvalersi di esperti in arti e mestieri. L'educatore è garante della congruità del percorso formativo necessario al perseguimento degli obiettivi educativi individuati. Ogni persona presa in carico può contare su un educatore di riferimento. Nelle attività lavorative gli educatori interagiscono senza distinzione con tutti i soggetti inseriti: in tale modo è garantita la continuità educativa, infatti ogni persona compie il proprio percorso formativo definito dal proprio progetto individualizzato condiviso dall'intera équipe. La comunicazione tra educatori, educatore di riferimento e le altre figure interne alla struttura è garantita dalle riunioni di équipe.

All'educatore è, dunque, richiesto:

- Nell'area educativa-formativa di promuovere la crescita dei soggetti condividendo le esperienze ed il lavoro quotidiano sia a livello personale, sia di gruppo, attraverso la relazione di aiuto e il lavoro all'interno della famiglia e della comunità;
- Nell'area sociale di rapportarsi con i vari attori sociali ed utilizzare le risorse esistenti nel territorio coordinandosi con l'assistente sociale;
- Nell'area metodologica di collaborare con gli altri ruoli, progettare analizzando il bisogno, organizzare le attività affidate e verificarne l'andamento, l'operato ed il risultato.

### OPERATORI DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO

Gli operatori dell'inserimento lavorativo supportano gli educatori nella gestione delle lavorazioni facilitando l'acquisizione delle competenze lavorative.

### RESPONSABILE SOCIALE

Il responsabile sociale ha il ruolo di coordinare e monitorare l'attività dei tutor; contribuisce alla definizione e attuazione del progetto di inserimento lavorativo, anche in collaborazione con la rete dei servizi che hanno in carico il lavoratore. Il responsabile sociale può seguire fino ad un massimo di 25 lavoratori (o tirocinanti) destinatari di progetti di inserimento lavorativo sostenuti dall'Agenzia del Lavoro.

### TUTOR

Il tutor ha il ruolo di sostenere il lavoratore nel percorso di inserimento lavorativo, favorendo l'ingresso nel contesto lavorativo, facilitando l'acquisizione delle competenze e mediando nelle relazioni. Il medesimo



tutor può svolgere il suo ruolo per massimo 4 lavoratori o tirocinanti destinatari di progetti di inserimento lavorativo sostenuti dall’Agenzia del Lavoro.

#### **OPERAI E SARTE**

Gli operai e le sarte lavorano all’interno dei diversi laboratori affiancandosi ai soggetti svantaggiati nella gestione delle lavorazioni.

#### **VOLONTARI – TIROCINANTI – STAGISTI**

I volontari supportano educatori e operatori nelle attività lavorative dei laboratori.

Tirocinanti e stagisti svolgono le attività lavorative assieme ad utenti e dipendenti svantaggiati con la supervisione di educatori e operatori nelle attività lavorative dei laboratori.

## **2.4 LE PERSONE CHE OPERANO NELL’ORGANIZZAZIONE**

Nella cooperativa prestano la loro opera diverse tipologie di persone, distinguibili in:

- a) SOCI, che concorrono al governo della cooperativa condividendone gli scopi e l’oggetto:
  - Soci lavoratori (svantaggiati e non): che forniscono alla cooperativa la propria attività lavorativa retribuita come dipendenti o collaboratori;
  - Soci volontari: che partecipano alle attività della cooperativa fornendo la propria opera volontariamente e gratuitamente;
  - Soci sovventori: che partecipano agli scopi della cooperativa impegnando proprie risorse finanziarie.
- b) NON SOCI, che prestano la propria opera senza partecipare direttamente alla vita “sociale” della cooperativa:
  - Dipendenti (svantaggiati e non): che forniscono alla cooperativa la propria attività lavorativa regolarmente retribuita;
  - Collaboratori: che forniscono alla cooperativa la propria attività lavorativa in autonomia e secondo specifiche professionalità.

Nella gestione della Cooperativa, per l’anno 2022 ci si è avvalsi di diverse figure professionali con rapporto di lavoro subordinato.

L’organico della Cooperativa al 31/12 è dunque risultato essere il seguente:

### **DOTAZIONE ORGANICA**

#### **DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE RELATIVO AL SERVIZIO DI TIPO A** (dati al 31/12/2023)

- 1 Direttore (dipendente – tempo indeterminato con orario part time)
- 1 Resp. Amministrativo (dipendente – tempo indeterminato)
- 1 Assistente Sociale (dipendente – tempo indeterminato)
- 3 Educatori (3 dipendenti – tempo indeterminato di cui 1 con orario part time)
- 1 Operatore dell’inserimento lavorativo (dipendente – tempo indeterminato)
- 1 Addetta alle pulizie generali (1 dipendente – tempo indeterminato con orario part time)

**Altro personale relativo al SERVIZIO DI TIPO B**  
(dati al 31/12/2023)

- 1 Responsabile sociale (dipendente – tempo indeterminato con orario part time)
- 1 Impiegati amministrativi e tutor (dipendente – tempo indeterminato con orario part time)
- 2 Sarte e tutor (dipendente – tempo indeterminato con orario part time)
- 2 Operai (dipendente – tempo indeterminato con orario part time)
- 1 Lavoratori svantaggiati (dipendente – tempo indeterminato con orario part time)

**Andamento del personale – parte B**

Particolarmente rilevanti all'interno dell'organizzazione lavorativa della cooperativa – parte B sono le figure del responsabile sociale e del tutor.

Il responsabile sociale ha il ruolo di coordinare e monitorare l'attività dei tutor; contribuisce alla definizione e attuazione del progetto di inserimento lavorativo, anche in collaborazione con la rete dei servizi che hanno in carico il lavoratore. Il responsabile sociale può seguire fino ad un massimo di 25 lavoratori (o tirocinanti) destinatari di progetti di inserimento lavorativo sostenuti dall'Agenzia del Lavoro.

Il tutor, invece, ha il ruolo di sostenere il lavoratore nel percorso di inserimento lavorativo, favorendo l'ingresso nel contesto lavorativo, facilitando l'acquisizione delle competenze e mediando nelle relazioni. Il medesimo tutor può svolgere il suo ruolo per massimo 4 lavoratori o tirocinanti destinatari di progetti di inserimento lavorativo sostenuti dall'Agenzia del Lavoro.

Sia il responsabile sociale che i tutor devono aver frequentato e completato uno specifico corso promosso (o autorizzato) dall'Agenzia del Lavoro stessa.

In cooperativa è presente un solo responsabile sociale, mentre sono presenti due tutor, entrambe assunti con orario part time, nel corso dell'anno 2021 altri due dipendenti hanno seguito la specifica formazione ed ottenuto la qualifica di tutor.

Andando ad analizzare l'andamento del personale, i primi due dipendenti sono stati assunti nell'aprile 2016, si vede come vi sia stata costante crescita di assunzione di lavoratori svantaggiati, a conferma di come la cooperativa sia attenta a portare avanti la mission per cui è stata fondata. In conseguenza a tali nuove assunzioni, nel 2018 è stato assunto un ulteriore tutor per supportare i lavoratori svantaggiati nella gestione dei laboratori.

Nel 2019 è stato assunto dal mese di gennaio il responsabile sociale, che prima lavorava per la cooperativa come libero professionista. Inoltre, sono stati assunti, ad aprile, una persona per la gestione delle pratiche amministrative, a maggio, una sarta professionista per sostenere le attività del laboratorio dedicato.

Per quanto riguarda il 2020, è stata assunta una sarta a part time nel mese di maggio in seguito alle dimissioni di altra sarta e nel mese di giugno una figura specializzata referente marketing e design.

Nel mese di settembre è cessata anche la collaborazione con una tutor, sostituita con un aumento d'orario di altra dipendente tutor.

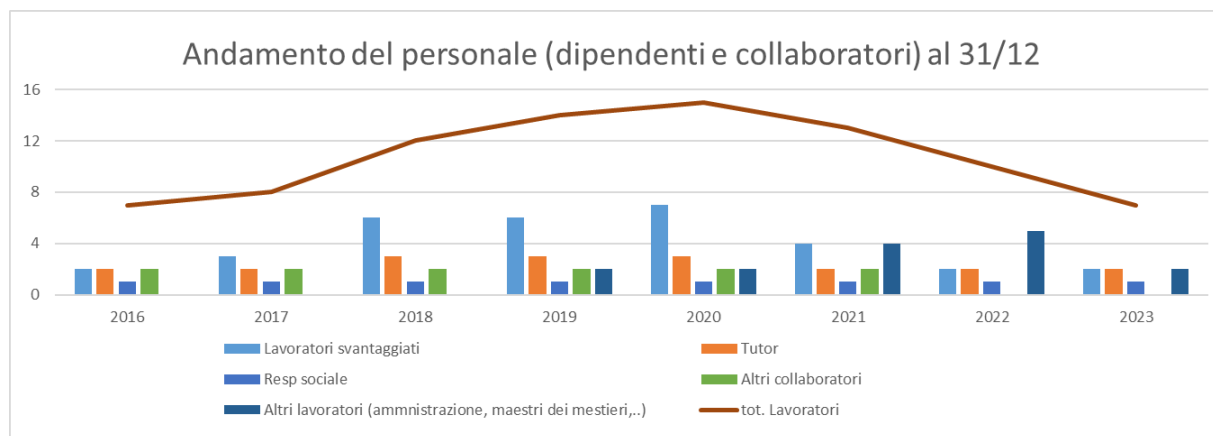
Infine, dal mese di maggio 2020, sono stati riconosciuti i titoli per operare in qualità di tutor ad una dipendente già in forza in cooperativa.

Nel 2021 e 2022, l'espansione della Cooperativa ha visto uno stop forzoso imposto dall'evoluzione della crisi dovuta alla pandemia da covid 19; in questi due anni non sono state effettuate nuove assunzioni.

Il periodo pandemico ha impattato in modo importante, oltre che sulla salute, anche sul benessere sociale delle persone, ha prodotto una grave crisi economica e del lavoro più in generale, effetti che la guerra in Ucraina scoppia ad inizio 2022 ha anche aumentato. La Cooperativa, grazie all'impegno di tutti i soci, in questi anni è riuscita a garantire stabilità, non solo economica, alle persone che ci lavorano, l'impegno è stato quello di garantire a tutti i dipendenti il proprio orario di lavoro senza dover ricorrere a riduzioni o cassa integrazione.

Nel 2023 vi è stato un importante cambio nella gestione organizzativa della Cooperativa, dal 1 gennaio è stato sostituito il Responsabile sociale ed è stata attivata una nuova tutor.

Dal grafico sottostante, che rappresenta l'andamento del personale sia dipendente che collaboratore, rispetto al primo anno di attività della cooperativa si vede come dal 2018 ci sia stata una crescita del numero di lavoratori della Cooperativa, riuscendo dal 2019 ad ampliare anche la parte di dipendenti da dedicare alla parte strutturale di supporto ai laboratori produttivi.



Nel corso del 2023 vi è stata un'assunzione per un percorso di inserimento lavorativo a tempo determinato iniziato il 19/06 e terminato ante tempo per dimissioni della dipendente il 3.11.2023.

Vi è inoltre stata un'assunzione a tempo determinato per due mesi per rispondere ad esigenze di picchi di lavoro nel periodo estivo in sostituzione di una dipendente assente per maternità.

Nell'area dei laboratori vi sono state due dimissioni volontarie, in particolare un non rientro dopo la maternità (dal 15/11/2023) e una per passare ad un lavoro con orario più ampio nel libero mercato (dal 19/04/2023).

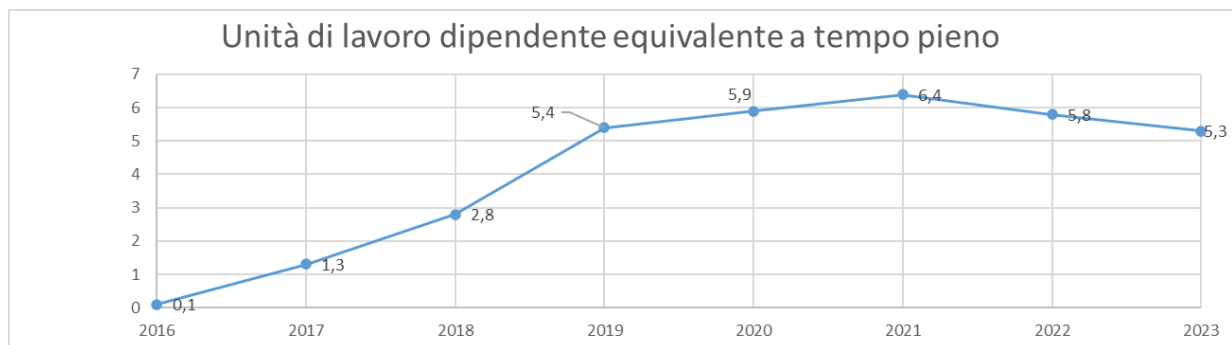
Il 9/8/2023 è terminato un progetto di inserimento lavorativo di una dipendente assunta a tempo interminato e rimasta a lavorare in Smart come operaia.

Se si calcolano le unità di lavoro dipendente rapportate al tempo pieno risulta evidente come la scelta della Cooperativa, sin dalla fondazione, è stata quella di offrire dei contratti il più possibile stabili prediligendo il tempo indeterminato e un orario part time.

Per i soggetti svantaggiati l'orario di lavoro viene condiviso con la rete dei servizi che seguono la persona e viene insieme definito il monte ore che il dipendente riesce a dedicare al lavoro in base alle proprie esigenze fisiche, emotive, relazionali ed economiche ed a quelle del nucleo familiare, ove presente.

Anche per gli altri dipendenti si sottolinea come tutti i contratti siano a tempo parziale e ciò è funzionale per i dipendenti stessi.

Nel corso dell'anno, in seguito alle uscite del personale avvenute a fine 2022 e nel corso del 2023 la Cooperativa, si è registrata una flessione del personale impiegato tornando ai valori di personale equivalente che si avvicinano a quelli del 2019.



### **Tirocinanti/stagisti**

La Cooperativa collabora con i Centri per l'impiego dell'Agenzia del Lavoro per offrire tirocini formativi e di orientamento a favore di soggetti svantaggiati.

Nel 2023 sono stati attivati n. 5 tirocini di formazione e orientamento:

- uno di un ragazzo nel settore assemblaggio iniziato il 3/10/22 e proseguito fino al 10/02/2023
- uno di una ragazza nel settore assemblaggio iniziato il 21/11/22 e proseguito fino al 01/06/2023
- uno per una signora nel laboratorio di cucito iniziato il 6/3/2023 e terminato in data 26/05/2023 a cui ha fatto seguito un'assunzione a tempo determinato
- uno di un ragazzo nel settore assemblaggio iniziato il 16/10/2023 e proseguito nel 2024
- uno di una ragazza nel settore assemblaggio iniziato il 4/12/2023 e proseguito nel 2024 con una successiva assunzione a tempo determinato.

Nel 2023 S.M.A.R.T. ha anche dato la possibilità ad alcune studentesse del Centro di formazione professionale "CENTROMODA CANOSSA" di svolgere un periodo di tirocinio curriculare. In particolare, una studentessa è stata ospitata nel laboratorio di cucito dal 23/01/23 al 24/03/23 ed un'altra studentessa dal 23/11/23 al 15/12/23.

Sempre nel laboratorio di sartoria hanno svolto tirocini:

- una signora dal 18/09/23 al 15/12/26 per 320 ore totali, ente inviante la società Simmetrie srl. Al termine del tirocinio la signora è stata assunta con contratto a tempo determinato a partire da gennaio 2024.
- Una ragazza dal 3/7/23 al 1/9/23 per 20 ore/settimana, ente inviante il SOS Villaggio del Fanciullo.

La Cooperativa ha inoltre ospitato dal 6/2/23 al 4/4/23 un ragazzo per lavori di pubblica utilità di messa alla prova.

### **Rapporto numerico dipendenti svantaggiati**

La Legge 381/91 che disciplina le Cooperative sociali all'Art 4 comma 2 prevede che i dipendenti svantaggiati debbano costituire almeno il trenta per cento dei lavoratori della cooperativa nonché, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere soci della cooperativa stessa.

Si specifica che 6 mesi sono il periodo massimo di mancata osservazione di tale parametro (art 4. del Regolamento di attuazione della LR 24/88); il superamento di tale periodo farebbe decadere i requisiti minimi per essere ritenuta cooperativa sociale.

Nel corso dell'anno 2023 la Cooperativa ha rispettato tale vincolo, attestandosi al 32,24% annuale.

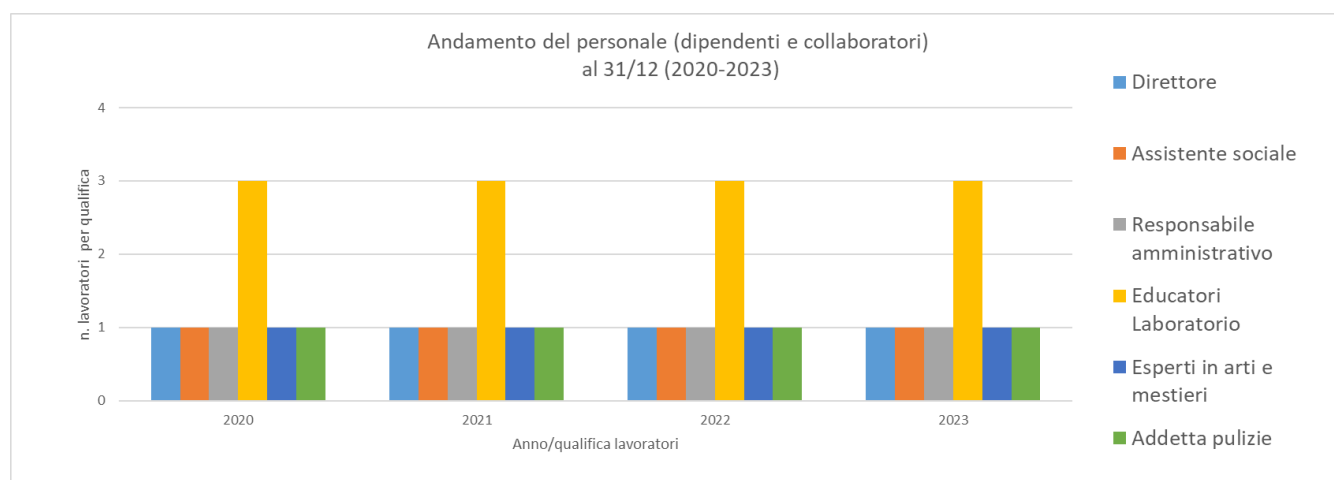
### **Andamento del personale – parte A**

Nella gestione del Laboratorio per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi la Cooperativa si avvale di diverse figure professionali con rapporto di lavoro subordinato, in particolare:

	<b>Ruolo</b>	<b>Titolo di studio</b>
<b>Struttura</b>	Direttore	Laurea in Sociologia
	Assistente sociale	Assistente Sociale albo A
	Responsabile amministrativo	Laurea in economia
<b>Produzione</b>	Educatore	Educatore Professionale
	Educatrice	Educatore Professionale
	Educatrice	Educatore (Laureando in Scienze e Tecniche di Psicologia cognitiva, qualifica di Educatore professionale socio - pedagogico)
	Operatore dell'inserimento lavorativo	Diploma scuola superiore

Per quanto riguarda l'andamento del personale, andando ad analizzare l'organico al 31/12 degli cinque anni si vede come il totale dei dipendenti sia stabile e pari a 8 lavoratori.

Nel corso del 2023 è stata nominata una nuova Direttrice con incarico a part time e dal 2/5/23 è stata assunta un'Educatrice su posto vacante (contratto inizialmente a tempo determinato, trasformato in indeterminato a fine 2023).

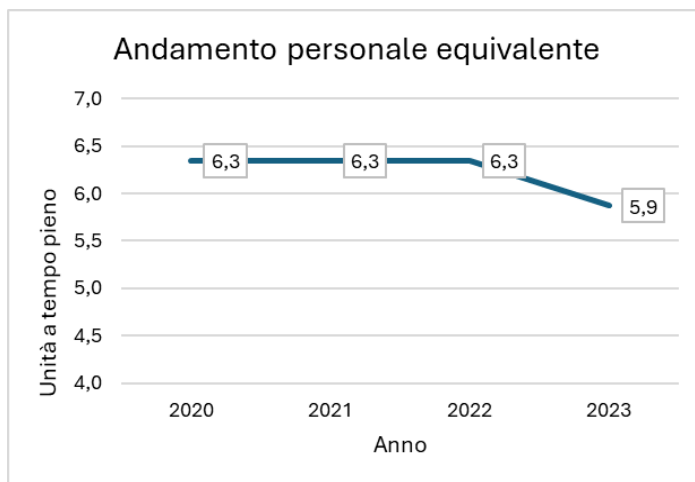


Dal 2020, valutati i bisogni crescenti degli utenti inviati dai servizi sociali e visti i nuovi requisiti per l'accreditamento approvati dalla PAT, si è deciso confermare la presenza degli

educatori, andando a sostituire gli esperti di arti e mestieri dimessisi negli anni precedenti con educatori a tempo pieno. Anche 2023, in seguito al termine di un contratto a tempo determinato non proseguito, la Cooperativa, dopo accurata selezione, ha assunto un'Educatrice dapprima a tempo determinato e poi stabilizzata a tempo indeterminato.

Andamento personale equivalente

Anno	Unità a tempo pieno
2019	6,3
2020	6,3
2021	6,3
2022	6,3
2023	5,9



Se analizziamo l'andamento del personale equivalente, ovvero il totale dei dipendenti rapportato su un orario a tempo pieno di 38 ore/settimana, notiamo come nel 2023 il valore del personale equivalente sia diminuito in seguito alla nomina della nuova Direttrice con orario part time.

### **La formazione annuale e partecipazione a convegni, eventi e seminari**

In linea con quanto effettuato negli anni precedenti, in risposta alla richiesta formativa raccolta dall'equipe e formulata nel Piano Triennale di Formazione deliberato, anche per quest'anno si è agito con modalità diversificate.

Nel 2023 la supervisione metodologica e specifica è stata seguita dalla Cooperativa Neuroimpronta di Trento, in particolare dalle psicologhe Marika Devigili e Sara Forti. Nel corso del 2023 sono stati realizzati n. 5 incontri.

E' inoltre stata attivata una formazione a cura di un socio volontario e rivolta a tutta l'equipe educativa dal titolo "L'operatore S.M.A.R.T.: quale senso nel suo operare e quale identità possibile". Nel corso del 2023 sono stati realizzati n. 2 incontri.

## **2.5 CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT**

A fine 2018 il C.d.A. di S.M.A.R.T. e il Consiglio Direttivo di C.I.R.S. hanno deciso di intraprendere il percorso di certificazione Family Audit, percorso che si è concretizzato nell'anno 2019 con la predisposizione e approvazione di un "Piano aziendale" contenente misure e azioni da realizzare nel prossimo triennio volte a migliorare la conciliazione famiglia e lavoro dei dipendenti.

Il 26 novembre 2019 la Provincia Autonoma di Trento quale Ente di certificazione, ha rilasciato alla Cooperativa il certificato base sia alla Cooperativa che all'Associazione.

Nel corso del 2021, vista la procedura di fusione per incorporazione che ha coinvolto le due realtà, è stata richiesta una proroga per posticipare gli adempimenti previsti per la seconda annualità di n. 4 mesi, la visita di valutazione si è quindi svolta nel mese di aprile 2023, con il rilascio del certificato “Family Audit executive”.

Nel corso dell’anno il Piano aziendale è stato rivisto e aggiornato con le azioni inserite nel Piano Aziendale dall’incorporata Cirs Trento onlus, il gruppo di lavoro interno è stato ampliato nella composizione per avere rappresentata anche la componente educativa di Cirs.

Principali azioni realizzate:

- procedura per la gestione e tutoraggio maternità e lunghe assenze
- procedura gestione del personale (Selezione del personale e Colloqui individuali con dipendenti e pianificazione)
- procedura per la gestione di ferie e permessi
- per monitorare e valutare le azioni introdotte dalla Cooperativa nel Piano aziendale “Family Audit” è stato proposto a tutti i dipendenti un questionario on line completamente anonimo
- continuità del Referente per la conciliazione
- momento informativo su “Fondo sanitario integrativo”
- flessibilità oraria per dipendenti amministrativi e per dipendenti part time (tutor ed educatori)
- convenzione con il CAF per dichiarazione dei redditi

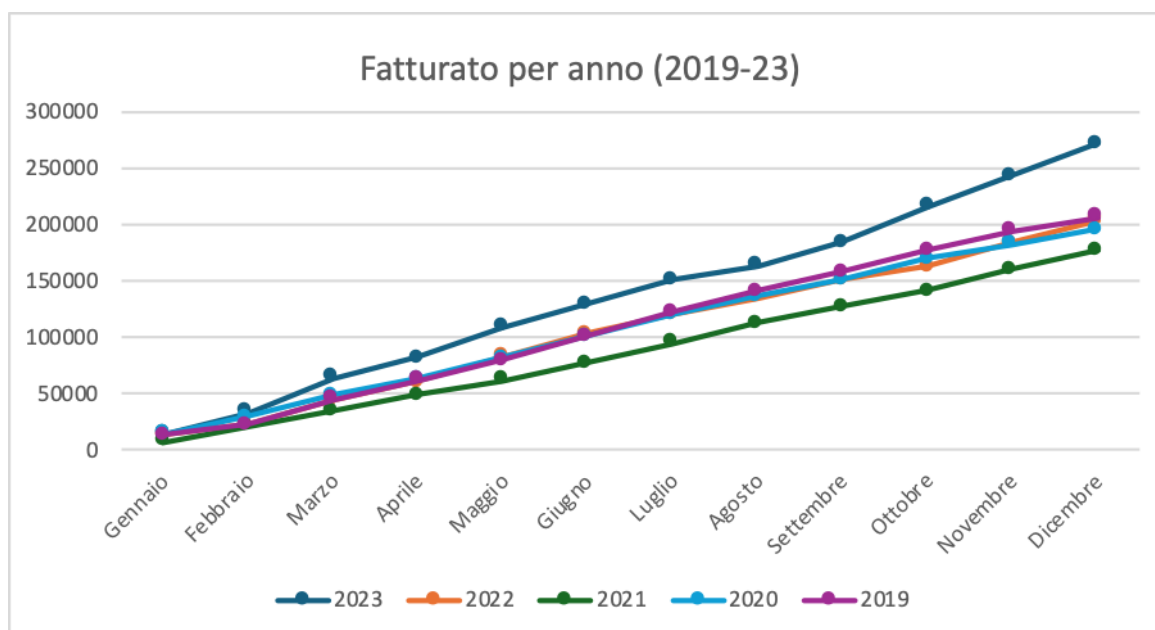
### 3. LE RISORSE ECONOMICHE – FINANZIARIE

Così come è stato nell'anno 2022, anche, nell'esercizio 2023 la Cooperativa ha mantenuto operativa la cosiddetta parte A, che gestisce il "Laboratorio per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi", e la parte B che si impegna nella gestione di percorsi di inserimento lavorativo.

Il 2023 è stato particolarmente incerto, così come si preannunciava, visto che l'importo riconosciuto, dal Comune di Trento, per la gestione del "Laboratorio per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi" è passato da un sistema di finanziamento a bilancio, ossia con un importo stabilito a priori, ad uno a retta, dove l'erogazione è decisa in base a rette legate alla presenza dell'utenza.

Dando uno sguardo globale all'esercizio in esame, grazie all'impegno dei lavoratori, del Consiglio d'amministrazione e di tutti i soci la Cooperativa, dopo un biennio negativo, è ritornata a crescere, superando per la prima volta il muro dei 500 mila euro di ricavi, e soprattutto ad ottenere un risultato d'esercizio positivo. L'utile realizzato supera di poco i 43.000€, oltre a rappresentare una indiscutibile iniezione di ottimismo, consente anche di ricostituire, almeno parzialmente, le riserve che erano state intaccate al fine di appianare le perdite registrate negli esercizi precedenti.

#### 3.1 Parte B - Analisi di bilancio

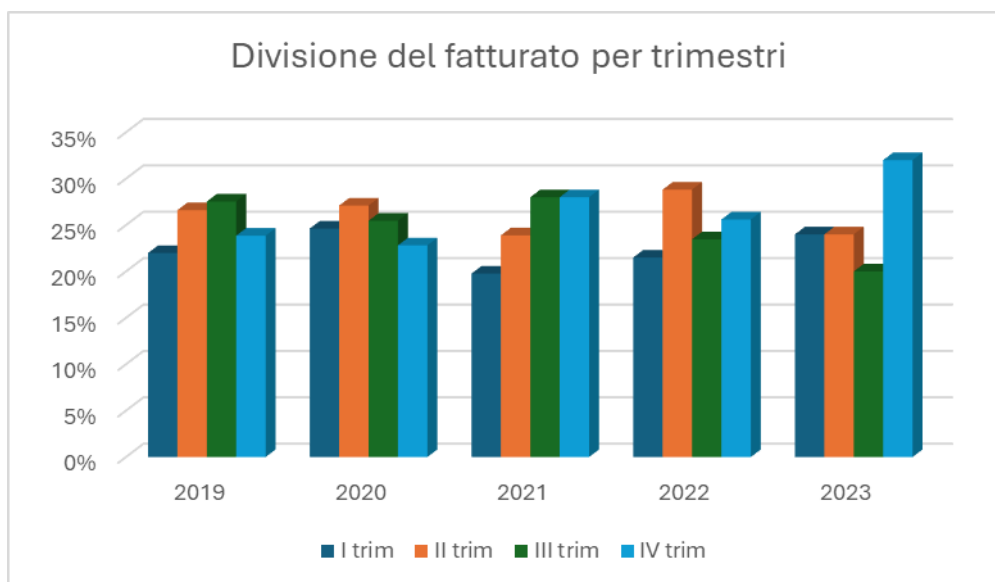


Osservando le linee del grafico (fatturato per anno) balza subito all'occhio come il fatturato complessivo, dell'esercizio '23, abbia raggiunto livelli mai toccati prima, superando la significativa cifra di 274.000€, andando molto oltre i 206.000€ registrati al termine del 2019 che rappresentava il precedente record.

Osservando attentamente la linea del fatturato 2023 si può apprezzare come nei primi sei mesi si sia partiti fin da subito con il piede giusto, con una visibile crescita del fatturato rispetto agli anni precedenti, l'anno è poi proseguito con un terzo trimestre magro con un mese di agosto particolarmente parco. L'esercizio si è poi concluso con un quarto trimestre davvero scoppiettante.



Quanto appena detto trova conferma anche aggregando i dati per trimestri (vedi grafico Divisione fatturato per trimestri), dove i primi due trimestri molto promettenti sono stati seguiti da un terzo trimestre meno brillante e con un considerevole balzo del fatturato a fine anno. Analogamente allo scorso esercizio il fatturato si divide in maniera pressoché perfetta all'interno dei due semestri, 48 % il primo semestre e conseguentemente 52% il secondo.

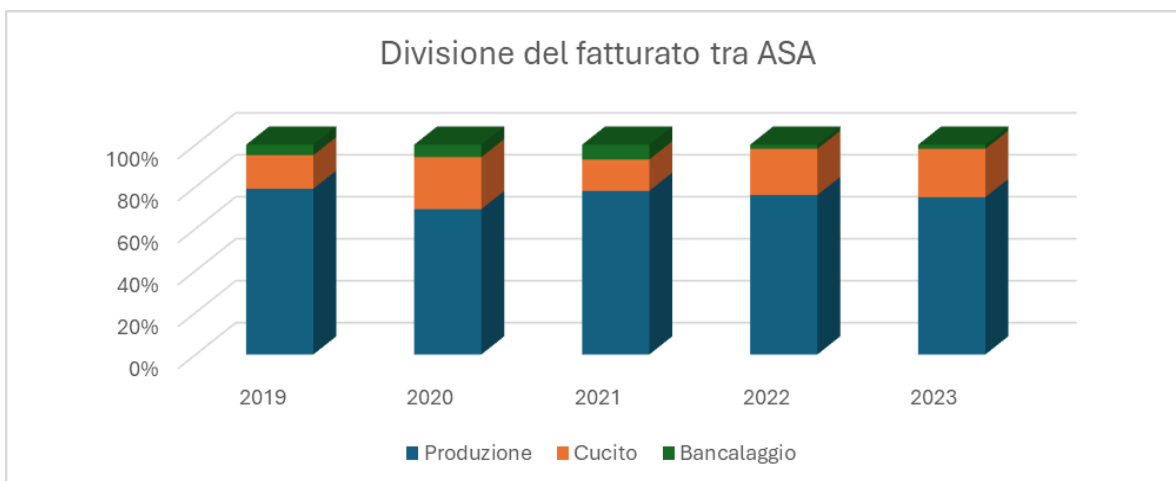


Passando all'analisi del fatturato diviso per le aree strategiche, come appare evidente dal grafico sotto esposto (Divisione del fatturato tra Aree Strategiche di Affari), in termini percentuali presenta un mix completamente nuovo. Il reparto produzione si è confermato il settore che ha dato il principale apporto al fatturato aziendale; infatti, il valore creato è stato di € 204.000 che in termini percentuali equivale al 75%. Una delle chiavi di questo dato positivo è la partnership strategica sviluppata, nel corso degli anni, con Cooperativa Alpi e la nuova collaborazione attivata con Level Up S.r.l..

Il settore del bancalaggio è presente in forma soltanto embrionale perché con la fine del mese di gennaio'22 si è risolta la collaborazione con il cliente principale del servizio e successivamente lo spazio è stato destinato ad altri usi, la situazione è di fatto rimasta invariata anche per il 2023. In termini numerici, questo settore ha contribuito per circa quattromila euro che corrispondono al 4%.

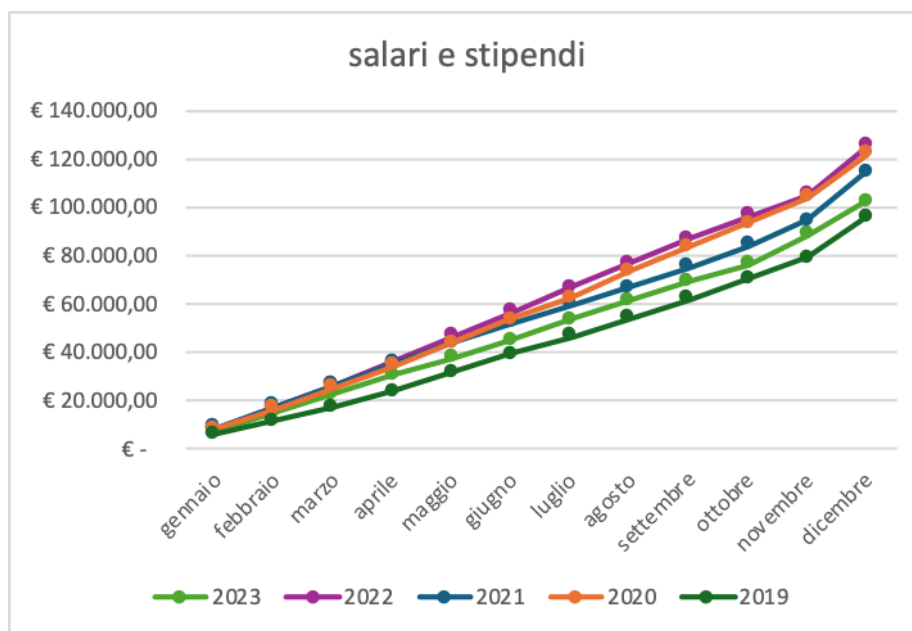
Il settore del cucito ha confermato i segnali di rilancio che si intravedevano già nell'esercizio precedente, infatti, ha prodotto valore per oltre 62 mila euro che corrispondono al 23%, in termini percentuali.

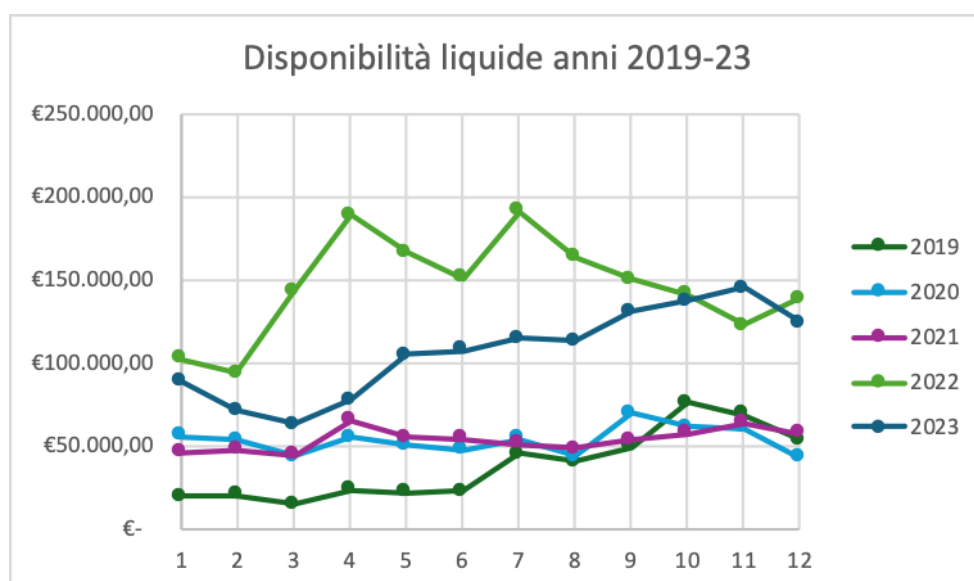
Anche se non molto influente dal punto di vista numerico, il ritorno sul mercato, del laboratorio di artigianato con le sue candele, che da sempre sono state un'icona della parte A, rappresenta un'altra nota lieta di questo fortunato esercizio.



Oltre ai ricavi generati dalle attività svolte, la Cooperativa può contare sui contributi erogati dall’Agenzia del Lavoro a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori impegnati in percorsi di inserimento lavorativo. Nel corso del 2023 questa voce pesa in bilancio per poco più di € 20.000, segnando una vistosa riduzione rispetto agli esercizi precedenti.

Nell’esercizio 2023, i livelli di salari e stipendi relativi alla parte B si sono ridotti in maniera importante a causa della sostituzione, soltanto per un periodo molto limitato, di una dipendente assente per maternità, ed inoltre perché nel 2023 non sono state reintegrate le figure che avevano risolto il rapporto di lavoro a dicembre’22.





Le disponibilità liquide di cui ha potuto godere la Cooperativa, durante l'anno, sono sempre state più che adeguate al fabbisogno, nel 2023 non si sono registrati i picchi dell'esercizio precedente perché nel 2022 la fatturazione era trimestrale mentre nell'ultimo esercizio è stata a cadenza mensile.

### 3.2 Parte A- Analisi di bilancio

Nel 2023, come anticipato in apertura del seguente capitolo, la determinazione del compenso per la gestione del "Laboratorio per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi", è stata determinata mensilmente in base alle presenze dei tirocinanti che venivano registrate, questo ha comportato per la Cooperativa una significativa riduzione delle entrate, questa voce rappresenta poco più del 41% del totale ricavi.

Le liberalità se pur in ripresa rimangono ad un valore poco significativo sul totale dei ricavi.

Nella tabella sotto riportata sono elencate le principali fonti di finanziamento relative alla parte A nel periodo 2019-23.

	2019	2020	2021	2022	2023
LIBERALITA'	€ 2.660,00	€ 5.538,00	€ 300,00	€ 1.380,00	€ 1.500,00
CONTRIBUTO P.A.T. /COMUNE TN	€ 241.343,00	€ 250.433,00	€ 252.365,00	€ 252.365,00	€ 206.470,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 244.003,00</b>	<b>€ 255.971,00</b>	<b>€ 252.665,00</b>	<b>€ 253.745,00</b>	<b>€ 207.969,84</b>

### **3.3 MODELLO 231/01**

La Cooperativa, in continuità con quanto fatto dall'incorporata CIRS Trento onlus, a partire dal 2022 ha assolto gli obblighi previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300".

I professionisti incaricati quali consulenti hanno analizzato l'organizzazione e predisposto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, come i principi guida ed i protocolli operativi specifici a cui l'ente deve attenersi, nonché i principi a cui devono far riferimento tutti gli Stakeholders per poter intrattenere rapporti con la Cooperativa.

Nel 2023 è stato anche attivato un canale di segnalazione interna per consentire la protezione dei lavoratori che segnalano violazioni di disposizioni, normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

In particolare, si è scelto l'utilizzo della piattaforma informatica Whistleblowing – Cooperazione Trentina, sviluppata da Whistleblowing Solutions, che presuppone l'utilizzo di strumenti di crittografia adeguate a garantire la riservatezza del segnalante e delle persone coinvolte, come richiesto dalla normativa, e consente al segnalante di accedervi a mezzo di un apposito link, presente sul sito internet della cooperativa.

## 4. LA RENDICONTAZIONE SULLA MISSIONE E SUGLI OBIETTIVI STRATEGICI

### 4.1 RENDICONTAZIONE SULLA MISSION – PARTE B

La Cooperativa è ente accreditato presso l’Agenzia del Lavoro di Trento, per le attività di inserimento lavorativo rivolte a persone con disabilità o svantaggio.

S.M.A.R.T. nel corso del 2023 ha attuato n. 3 progetti individualizzati di inserimento lavorativo.

L’Intervento 3.3 C del “Documento degli interventi di politica del lavoro della XVI legislatura” (in continuità con il “Documento degli interventi di politica del lavoro 2015 – 2018”) prevede l’attuazione di un insieme integrato di azioni di accoglienza, tutoraggio, formazione e supporto, svolte in costanza di rapporto di lavoro, da parte di un tutor e di un responsabile sociale individuati da un soggetto accreditato operante in provincia di Trento che garantisca la qualità sociale dell’inserimento lavorativo.

La persona con disabilità o svantaggio, destinatario dell’intervento, sceglie il soggetto accreditato con cui definire il progetto individualizzato di inserimento lavorativo e, con l’approvazione dello stesso, viene dotata di un titolo d’acquisto (voucher) da utilizzare presso il medesimo soggetto che ha collaborato alla messa a punto del progetto di inserimento lavorativo e che si è impegnato alla sua realizzazione.

Il valore nominale e la durata del titolo d’acquisto (voucher) per l’inserimento lavorativo, sono definiti tenendo conto del tipo di disabilità o svantaggio del destinatario e del tipo di rapporto di lavoro prefigurato dal progetto.

I destinatari dell’intervento possono essere: persone con disabilità (anche se non iscritte agli elenchi di cui alla L.68/1999), ex degenti di istituti psichiatrici, persone in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti e alcolisti o altre persone seguite dal Ser.D, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, condannati o internati ammessi alle misure alternative alla detenzione come previsto dall’art. 4 della Legge n. 381/91 (Disciplina delle cooperative sociali), detenuti o internati negli istituti penitenziari come previsto dall’art. 1, comma 1, della legge 193/2000, persone considerate in stato di bisogno ai sensi della l.p. 13/2007 (Politiche sociali nella Provincia di Trento), cittadini stranieri sottoposti a situazione di violenza o grave sfruttamento come individuati dall’art. 18 del D.Lgs n. 286/98 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulla condizione dello straniero), nonché donne vittime di violenza segnalate dai competenti servizi sociali.

I destinatari devono essere residenti in provincia di Trento al momento dell’assunzione ad eccezione dei seguenti casi:

- persone con disabilità iscritte nell’elenco della L. 68/99;
- persone detenute o internate negli istituti penitenziari;
- condannati ed internati ammessi alle misure alternative alla detenzione;
- cittadini stranieri sottoposti a situazioni di violenza o grave sfruttamento.

### LE ATTIVITA’ CARATTERISTICHE

Le attività della Cooperativa S.M.A.R.T. sono riassumibili in tre settori.

- Attività di cucito e sartoria

- Deposito o movimentazione merce
- Lavorazioni conto terzi

Nel 2023 tutti i laboratori hanno lavorato in modo continuativo e vi è stata la ripresa di alcune lavorazioni che avevano avuto un rallentamento nel periodo pandemico, in modo particolare il settore legato alla cartotecnica e all'approvvigionamento di componenti per alcuni assemblaggi.

### **Attività di cucito e sartoria**

È svolta all'interno del laboratorio dedicato grazie ad alcune solide collaborazioni lavorative avviate negli anni precedenti.

L'intento di questo laboratorio è quello di rispondere ai bisogni delle donne italiane e straniere presenti sul territorio, al fine di favorire l'acquisizione di nuove competenze e capacità nel settore della sartoria. Grazie alla presenza di due sarte/tutor si opera con l'obiettivo di sostenere le persone presenti, ponendole al centro del percorso intrapreso nell'ottica di una propria autodeterminazione ed auto realizzazione.

Con il supporto di macchine da cucire di tipo industriale si eseguono cuciture e lavorazioni sartoriali per l'industria e la tipografia. Su richiesta si creano materiali per animali domestici (guinzagli, pettorine, collari, ecc...) e si eseguono altre lavorazioni sartoriali conto terzi o su ordinazione.

Come negli anni precedenti, i servizi che si offrono, sono diversi, come:

- riparazione, rattoppo e rammendo di capi di abbigliamento;
- creazione di oggetti e accessori mediante l'utilizzo di materie prime diverse dalla stoffa ponendo particolare attenzione all'impatto ambientale della produzione;
- esecuzione di cuciture e lavorazioni sartoriali per l'industria e la tipografia, come ad esempio rilegature di opuscoli con filo singer;
- creazione su ordinazione di materiali per la cura degli animali domestici (guinzagli, pettorine, collari, ecc...), tutti i prodotti sono personalizzabili a seconda del gusto e delle esigenze del cliente;
- riparazione di indumenti, bavaglie, materiali provenienti dalle varie RSA del territorio;
- personalizzazione dei capi di vestiario da lavoro;
- realizzazione conto terzi di manufatti fashion;

Il 2023 ha visto due nuovi importanti clienti: Sadesign e Oberalp Austria.

Le commesse di Sadesign ci hanno permesso di lavorare su grandi quantità in termini di pezzi e di sperimentarci su lavorazioni semplici ma di velocità.

La collaborazione con Oberalp Austria è nata dalla richiesta di creazione di un gadget partendo dai loro vecchi banner, grazie a questa commessa è nata la possibilità, per una parte della sartoria, di partecipare due giornate della fiera Alpinmesse di Innsbruck (11-12 novembre 2023) dove il cliente ci ha riservato uno spazio all'interno del loro stand espositivo dove poter confezionare a richiesta dei visitatori i gadget.

### **Linea PROsac**

Dalla voglia di dare nuova vita a materiali di scarto destinati a diventare rifiuto e apparentemente non riutilizzabili, è nata una linea di borse, zaini e accessori di "riciclo creativo" ideata e prodotta all'interno del laboratorio di sartoria.

Nello studio e della progettazione dei prototipi abbiamo sperimentato vari materiali tra i quali anche le manichette dismesse degli idranti. Questo materiale ci ha colpiti per le sue

caratteristiche in special modo per la robustezza, la resistenza e il suo essere facilmente lavabile a tal punto da sceglierlo come elemento ricorrente nelle nostre creazioni.

Una ricerca dettata da tante prove, da scelte per superare la difficoltà di lavorare e cucire un prodotto non nato per essere “tessuto sartoriale” ci ha portato alla definizione dei primi modelli.

Dalla collaborazione tra una design e le sarte del laboratorio negli anni sono state ideate e prodotte le prime borse.

Da qui l'avvio di un progetto più ampio che nel 2020 si è concretizzato con la realizzazione dei primi accessori della linea PROsac caratterizzati dall'utilizzo della manichetta come base solida e da tessuti di scarto provenienti dal mondo della tappezzeria come elemento aggiuntivo che rendono ogni prodotto unico.

Ogni accessorio viene infatti pensato combinando stoffe diverse per colore, trama e tessuto che rendono ogni realizzazione un pezzo unico non replicabile e di fattezze sartoriale.

Infine il riutilizzo delle cinture automobilistiche ci permette di creare spallacci per sostenere zaini e borse sulle spalle ma anche maniglie per dare praticità e creare uno stile originale.

Nel settembre 2020 abbiamo lanciato lo zaino PROsac al quale è seguito in novembre l'uscita della PROsac BAG e visto il grande successo delle prime produzioni abbiamo sperimentato per il periodo natalizio la creazione di una special edition di entrambi i prodotti partendo dal riutilizzo delle stoffe provenienti da campionari.

Per ampliare e diversificare l'offerta abbiamo creato inoltre dei piccoli astucci portachiavi che ci hanno dato modo di riutilizzare gli scarti di lavorazione provenienti dal taglio degli zaini e delle borse.

Il 2021 è stato l'anno della sperimentazione, oltre a consolidare la produzione dei modelli già esistenti, il laboratorio di sartoria si è concentrato sulla progettazione e sullo sviluppo di nuovi accessori, in modo da ampliare la scelta per le potenziali clienti con un'offerta di prodotti di diverse fasce di prezzo. Grazie alla collaborazione con Oberalp che ci ha donato banner pubblicitari non più utilizzati, abbiamo creato una linea sportiva di shopper e sacche.

Nel 2022 la linea PROsac si è ampliata nel corso dell'anno con la creazione dei nuovi zaini, PROsac city S e M e dei Laptop case da 13 e 15 pollici; abbiamo continuato a proporre i nostri prodotti e consolidato i rapporti con i nostri clienti e le collaborazioni in essere.

Abbiamo esposto i prodotti della linea PROsac a Enna in occasione della Festa Bio d'autunno e dei Mercatini di Natale.

Nel 2023 abbiamo lavorato per consolidare il processo produttivo dei nostri prodotti. Abbiamo sperimentato e attuato strategie per gestire al meglio tempi di produzione, processi e fasi lavorative nell'ottica di creare un sistema efficiente, chiaro e sostenibile.

Abbiamo lavorato per perseguire l'obiettivo di partecipazione più assidua a mercatini/fiere riuscendo ad essere più presenti sul territorio di Gardolo con la partecipazione in 3 momenti dell'anno:

- in occasione della festa del Primo Maggio (1 maggio 2023)
- In occasione della festa del paese “Tut Gardol'n Festa” (8-9-10 settembre 2023)
- In occasione dell'evento “Nadal'n Gardol (02 e 22 dicembre 2023)

Inoltre abbiamo partecipato ai seguenti eventi:

- Euforia Circus Festival (1-2 luglio 2023)
- Judicaria Eco Festival (23-24 settembre 2023)
- Mercatini di Natale a Egna (8-10 dicembre 2023)

Ci siamo impegnati a mantenere viva la collaborazione con Orama Shop, negozio di Roma che da ormai 2 anni espone e vende una selezione di nostri prodotti. A fine anno abbiamo iniziato

una nuova collaborazione con Store 43, piccolo negozio nelle vicinanze della nostra Cooperativa, esponendo una selezione di nostri prodotti. La collaborazione è in divenire ed è nata nell'ottica di dare alle clienti la possibilità di vedere ed acquistare i nostri prodotti non solo nel nostro show-room e in orari più ampi.

Anche quest'anno grazie alla rete Contagiamoci promossa da Fondazione Cattolica abbiamo aderito alla Campagna di Natale "Natale ogni giorno! Il tuo presente crea futuro" vetrina per presentare i nostri prodotti a una rete nazionale di realtà e proporre collaborazioni per la realizzazione di cesti natalizi solidali.

### **Deposito o movimentazione merce**

Anche per il 2023 la Cooperativa ha messo a disposizione spazi per lo stoccaggio temporaneo di merci che vengono affittati sia a privati cittadini che a ditte che operano nella zona limitrofa alla sede. A corredo dell'offerta viene proposto un servizio di bancalaggio e ritiro merce.

Parte del primo piano dello stabile viene utilizzato come magazzino e stoccaggio del materiale occorrente per la manutenzione per gli impianti a fune gestiti da alcune aziende committenti. Il lavoro svolto consiste nello stoccaggio e controllo del materiale, sistemazione corretta sugli scaffali e preparazione dei vari kit con tutte le componenti per la relativa manutenzione.

In particolare nel 2023 c'è stata una piccola collaborazione con i volontari di Emergency che ci ha permesso di entrare in relazione con questa importante realtà del terzo settore.

### **Lavorazioni conto terzi**

È il settore maggiormente sviluppato in quanto può contare su alcuni importanti clienti ciclici che garantiscono un quantitativo stabile di fatturato, a queste entrate vanno aggiunte quelle derivanti dalle commesse di clienti saltuari o occasionali.

La Cooperativa ha aderito al Dis.Ter - Distretto di Economia Solidale del contoterzismo industriale, promosso dalla Cooperativa ALPI che connette diverse organizzazioni sociali partner, creando un sistema produttivo che genera opportunità di crescita personale e lavorativa, fa dialogare industria e terzo settore, trasformando i reciproci bisogni in opportunità.

Il laboratorio di produzione si propone come partner per le imprese del territorio che non riescono a meccanizzare operazioni di: confezionamento, incollaggio, conteggio o attività che richiedono una grande quantità di manodopera non specializzata e che non possono essere automatizzate e che nel contempo contribuiscono a mantenere vive le possibilità di emancipazione di persone fragili. I ragazzi impegnati nella produzione, vengono supportati nelle lavorazioni, affinché la qualità dei lavori prodotti sia massima e corrispondente alle richieste del committente.

Nel 2023 il servizio si è ampliato grazie alla collaborazione presso Internorm Italia che settimanalmente ci vede impegnati presso la loro sede di Trento per un servizio di preparazione pacchi per la spedizione di materiale marketing ai partner. Occasionalmente svolgiamo anche, sempre presso la sede di Trento, servizi di conteggio, inventario e riordino.

## **MARKETING E COMUNICAZIONE**

Nel 2023 è continuata la gestione dei nostri canali social Facebook e Instagram per portare il pubblico a conoscenza della nostra realtà trasmettendo i valori e la mission della Cooperativa. Abbiamo continuato a condividere collaborazioni con partner rilevanti e raccontato con particolare attenzione lo sviluppo e la creazione dei prodotti della nostra linea PROsac. Abbiamo utilizzato i canali social, come mezzo principale per lanciare i nuovi prodotti, promuovere i riassortimenti, tenere informati i follower e catturare potenziali clienti. Instagram in particolare ci ha permesso di



avere scambi diretti con potenziali clienti che hanno usato la chat per richiedere informazioni o chiedere aggiornamenti sui prodotti disponibili.

Durante l'anno abbiamo lavorato alla ridefinizione del nostro sito internet che da metà ottobre è on line con una nuova veste grafica grazie alla collaborazione con Acd graphics.

Il lavoro è stato innanzitutto quello di progettare un'identità visiva chiara e riconoscibile per il sito ma trasferibile anche alla nostra Brand Identity che non presentava altri elementi oltre al logo per essere riconosciuta.

Sono stati così definiti degli elementi pratici e semplici da utilizzare in volantini, brochure, locandine e altri prodotti grafici, in modo da rendere SMART sempre più riconoscibile.

Non potendo utilizzare la fotografia come elemento principale per il sito web e la brand identity Acd Graphic si è dedicato alla progettazione di uno stile di disegno da poter utilizzare nella comunicazione generale, e in particolare sul sito. Usare delle illustrazioni è un'ottima alternativa per non rinunciare all'efficacia comunicativa delle immagini.

Per quanto riguarda il sito web per prima cosa è stato risolto il problema dell'organizzazione delle informazioni, in particolare l'homepage, che prima non era funzionale a far capire di cosa si occupasse la cooperativa. È stato riassunto il tutto in due tematiche principali e rilevanti: lo scopo della cooperativa e la produzione degli accessori PROsac.

In secondo luogo, sono state riorganizzate le pagine interne più "tecniche" che spiegano le procedure da seguire per aderire ai percorsi della cooperativa con l'obiettivo di rendere semplice la fruizione delle informazioni; si è pensato quindi di impaginare le informazioni per renderle semplici da consultare, usando elenchi, tab, riquadri e altri elementi.

## **4.2 RENDICONTAZIONE SULLA MISSION – PARTE A**

Anche per l'anno 2023 le attività del Laboratorio per l'acquisizione dei pre-requisiti lavorativi sono continuate presso la sede legale in via Pioppeto 19 a Gardolo.

Le attività proposte hanno mantenuto un'impronta incentrata sulla formazione attraverso esperienze a carattere lavorativo. Attraverso la valorizzazione delle reali potenzialità del singolo, ci si pone l'obiettivo di fornire un percorso progettuale individualizzato che consenta una chiara identità lavorativa, promuovendo la responsabilizzazione, la socializzazione, la motivazione, la gratificazione, il rispetto del contesto e delle regole, il potenziamento dell'individualità, delle abilità e delle competenze.

Complessivamente, grazie alla realizzazione della persona attraverso il lavoro, si tende a far emergere una migliore concezione di sé e delle proprie capacità, per una maggior integrazione nel contesto sociale. Sono rimasti pertanto strutturati, anche per il 2023, i laboratori quotidiani di attività lavorativa di seguito descritti, all'interno dei quali ogni soggetto può sentirsi partecipe di un processo finalizzato alla realizzazione di un prodotto o all'ottenimento di un risultato. L'impianto organizzativo, non modificando obiettivi e contenuti dei singoli laboratori, permette di mantenere una compresenza di operatori, volontari e utenti nei momenti di particolare "intensità" lavorativa di una specifica area.

*Laboratorio di assemblaggio:* l'attività raccoglie in sé alcuni obiettivi generali come l'acquisizione di competenze di tipo lavorativo e riabilitativo sul piano sociale e si svolge negli appositi locali adibiti a laboratorio, tutti i giorni, mattina e pomeriggio, con lo scopo di sviluppare, sostenere o mantenere nel singolo le potenzialità migliorandone la capacità produttiva, l'attenzione al compito, al lavoro di gruppo e sequenziale, restituendo un migliore grado di autostima. La media giornaliera degli utenti coinvolta è più alta rispetto alle altre proposte laboratoriali, proprio per testare il singolo in una dimensione grupppale più autonoma, anche se ripetitiva. La presenza degli utenti è decisa dall'équipe educativa in accordo con il soggetto stesso in misura diversa a seconda che il progetto individuale preveda il mantenimento delle abilità conseguite o piuttosto un ipotizzabile successivo inserimento in azienda esterna o altra organizzazione

lavorativa. Le commesse, prevalentemente lavori di assemblaggio, cartonaggio, ecc., vengono fornite da ditte esterne o da altre Cooperative di inserimento lavorativo.

*Il laboratorio artistico:* a questo laboratorio sono dedicati degli appositi spazi all'interno della sede. Vengono coinvolti gli utenti per i quali il percorso si ritiene favorente al conseguimento degli obiettivi identificati nel Progetto Individualizzato. È un'attività che si rivela molto interessante sia perché permette di realizzare prodotti apprezzati dal mercato attuale, candele e oggetti in terracotta, sia perché consente di lavorare sull'acquisizione di un metodo, sulla precisione e sulla scansione dei tempi di lavorazione. Per quanto riguarda la vendita dei prodotti continua la collaborazione con i negozi della Coop. Mandacarù.

Con l'anno 2023, è ripresa l'attività di produzione di candele. L'attività è stata proposta a due persone individuate dall'equipe educativa sulla base dei loro bisogni e del loro progetto educativo.

### **Ancora alcune considerazioni, poi ... diamo i numeri**

I soggetti frequentanti il Laboratorio per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi hanno la possibilità di sperimentarsi in uno o più ambiti lavorativi con variazioni che dipendono essenzialmente dalle singole attitudini, capacità e obiettivi, specificati nei progetti educativi. L'equipe educativa è costantemente impegnata nella formulazione, realizzazione, verifica e conseguente riformulazione dei documenti di progettazione educativa individualizzata. L'obiettivo primario è la condivisione di strategie e modelli operativi concreti per il raggiungimento degli obiettivi formativi attinenti alle aree cognitive, manuali, relazionali e di autonomia in genere.

Per quanto riguarda le Borse lavoro, diventate oggi indennità di tirocinio, nel corso del 2023 sono stati applicati i criteri previsti dal Comune di Trento nella procedura di iscrizione all'elenco aperto dei soggetti prestatori...

In particolare i nuovi criteri hanno previsto di uniformare l'indennità di tirocinio per tutti i Laboratori pre-requisiti accreditati con la definizione di una tariffa in base alla presenza del tirocinante sulla giornata intera o sulla mezza giornata e in base all'età.

Importi previsti:

- presenza sull'intera giornata (almeno 6 ore): minori e giovani (16 -24 anni) 14,00 €, adulti 23,00 €
- presenza su mezza giornata (almeno 3,5 ore): minori e giovani (16 -24 anni) 7,00 €, adulti 11,50 €

	2019	2020	2021	2022	2023
Borse lavoro	€ 28.980,00	€ 21.611,00	€ 19.301	€ 22.013	€ 32.313

Tale situazione ha di conseguenza modificato il modello educativo esistente; prima era l'equipe educativa a decidere autonomamente l'importo da erogare mensilmente ad ogni persona, tenendo conto delle capacità, dell'impegno profuso nell'attività lavorativa e dei bisogni personali.

Nel corso del 2023 l'indennità mensile è stata calcolata tenendo conto delle sole presenze dell'utente; alcune persone si sono così viste aumentare notevolmente l'importo economico percepito rispetto agli anni precedenti; mentre altre hanno ricevuto importi inferiori solo perché di età inferiore ai 24 anni.

Per monitorare le nuove regole, nel corso dell'anno il Comune di Trento ha organizzato numerosi incontri con i referenti dei Laboratori e degli enti che offrono interventi di accompagnamento al lavoro più in generale per raccogliere osservazioni e proposte di miglioramento che hanno portato il Comune a fine anno a rivedere la tariffe applicate per il 2024.

I nuovi criteri hanno inoltre eliminato la compartecipazioni alla spesa di gestione del servizio per le persone accolte.

La Cooperativa ha inoltre scelto di eliminare il servizio di mensa, questo per ottimizzare l'utilizzo delle risorse e non richiedere il costo del pranzo ai borsisti. Si è quindi optato per la messa a disposizione di locali dedicati ed adeguati alla fruizione della pausa pranzo. I locali sono attrezzati con elettrodomestici per conservare e riscaldare il pasto che ogni persona si porta in modo autonomo. Durante la pausa pranzo, è

sempre presente il personale educativo perché anche questo momento possa essere vissuto dal gruppo dei tirocinanti come un'attività educativa e formativa.

Tabella comparativa presenze utenti anni 2019-2023 presso il Laboratorio di via del Pioppeto:

	2019	2020	2021	2022	2023
A) giornate di apertura	242	247	247	242	245
B) giornate intera presenza utenti	1.907	1.415	540	737	729
C) mezze giornate presenza utenti	1.700	1.089	1.894	1.642	1.658
totale B+C	3.607	2.504	2.434	2.379	2.387
totale B+1/2C	2.757,0	1.959,5	1.487,0	1.558,0	1.558,0
media presenze a l	11,39	7,93	6,02	6,44	6,35
media presenze a giornata	14,39	10,14	9,85	9,83	9,74

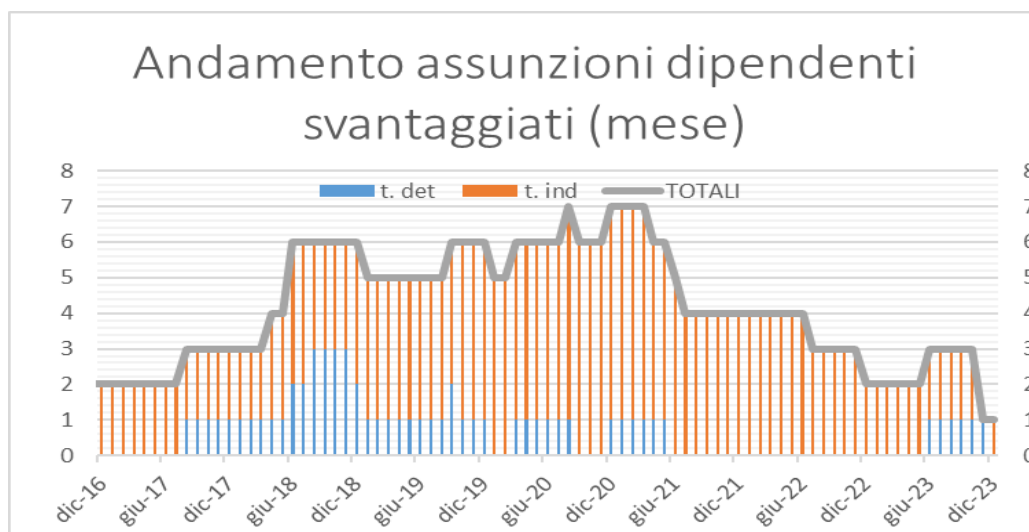
Come si può vedere dalla tabella sopra riportata, i dati delle presenze relativi all'anno 2023 sono pressoché uguali a quelli 2022. La presenza media delle persone accolte in Cooperativa è rimasta invariata rispetto all'anno scorso. Prima dell'avvento del Covid, la presenza media giornaliera era di molto superiore, in seguito a ciò e ad una diminuzione delle richieste di avvio percorso, il trend si è stabilizzato su valori di presenze di molto inferiori rispetto al periodo pre pandemico.

## 5. ESITI DEL NOSTRO OPERATO

### 5.1 IMPATTO DEL LAVORO SVOLTO – PARTE B

La nostra mission è l’inserimento sociale e occupazionale di persone svantaggiate e in questa parte del Bilancio sociale vorremmo provare a rendicontare il nostro operato offrendo gli esiti sia di breve che di lungo periodo di tale attività proponendo alcuni semplici dati che possano descrivere l’andamento e una valutazione oggettiva dei percorsi offerti.

In particolar modo, come già detto, la nostra Cooperativa offre percorsi di inserimento lavorativo con progetti individualizzati a persone con disabilità o svantaggio come previsto nell’Intervento 3.3 C del “Documento degli interventi di politica del lavoro della XVI legislatura e nonché formativi e di orientamento a favore di soggetti svantaggiati.

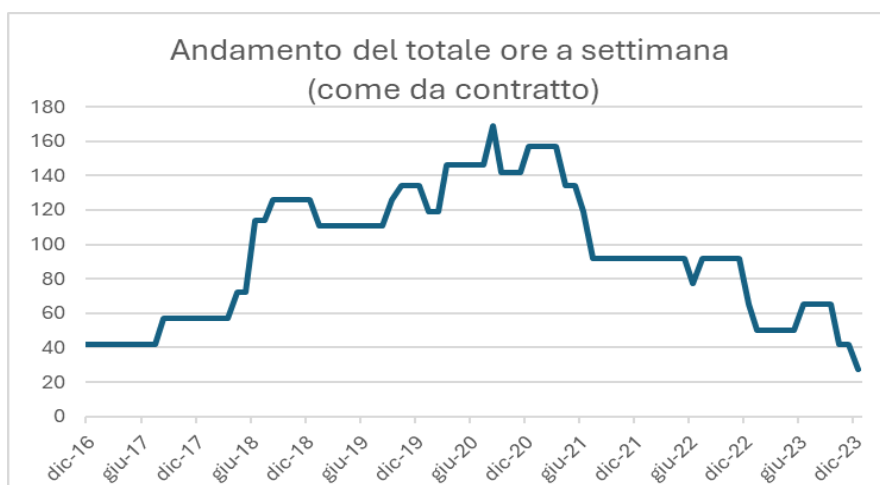


I percorsi a tempo indeterminato continuati anche nel 2023 sono stati due di questi uno iniziato nel 2016, e uno nel 2020.

A partire dal mese di giugno è stato attivato un percorso a tempo determinato che si è concluso ante tempo per le dimissioni volontarie dalla dipendente.

Nel corso dell’anno si è concluso un progetto triennale e la signora ha continuato a lavorare in Cooperativa con la qualifica di operaia nel laboratorio di assemblaggio.

Come già anticipato nel 2023 vi sono state due dimissioni volontarie di dipendenti che dopo aver usufruito di percorsi triennale di inserimento lavorativo erano rimaste a lavorare in cooperativa come operaie assunte a tempo indeterminato ma che nell’anno hanno deciso di licenziarsi la prima per passare ad un lavoro con orario più ampio nel libero mercato e la seconda per non rientro dopo la maternità. Per far fronte ai nuovi bisogni di personale la Cooperativa si è attivata per attivare nuovi percorsi di inserimento lavorativo che si sono poi concretizzati con altrettante assunzioni nel 2024.



Dai dati esposti e dai grafici proposti emerge chiaramente la volontà della Cooperativa di offrire il più possibile percorsi di stabilità per le persone inserite con benefici a medio-lungo termine privilegiando, quando possibile, l'instaurazione di contratti duraturi nel tempo.

In base ai bisogni segnalati la Cooperativa offre anche percorsi più brevi, di norma dai 6 mesi all'anno, per consentire alla persona di riprendere il ritmo e le abilità lavorative e poter accedere in un secondo momento al mercato del lavoro.

Per gli inserimenti lavorativi ci si confronta costantemente con la rete dei servizi che hanno in carico la persona, nel corso degli anni ci sono state proficue collaborazioni con i Servizi Sociali professionali del territorio, con il Ser.D, con la Casa rifugio, con il Centro di salute mentale.

Per quanto riguarda il genere si conferma come la Cooperativa sia attenta a offrire percorsi a donne impegnate in un percorso di emancipazione che interessa anche la sfera lavorativa, solo il 33% dei percorsi ha riguardato uomini.

La Cooperativa inoltre collabora con i Centri per l'impiego dell'Agenzia del Lavoro per offrire tirocini formativi e di orientamento a favore di soggetti svantaggiati.

Caratteristica fondamentale dell'essere cooperativa sociale è anche quella di rispettare il principio della mutualità prevalente ovvero che nello svolgere le attività ci si avvale prevalentemente delle prestazioni lavorative dei soci.

A conferma di tale disposto in parte già esplicitato nei capitoli riguardanti sia la compagine sociale sia le risorse umane impiegate in cooperativa proponiamo la tabella relativa al costo del lavoro indicando la percentuale relativa alla prevalenza.

Come si può notare ben più della metà degli stipendi riguardano dipendenti e collaboratori soci.

ANNO	COSTO DEL LAVORO (€)	PERCENTUALE DI PREVALENZA
2019	117.180,00	84
2020	136.858,00	77
2021	139.344,00	80
2022	152.556,00	83
2023	128.655,00	85

## 5.1 IMPATTO DEL LAVORO SVOLTO – PARTE A

Per quanto riguarda la parte A della Cooperativa Sociale S.M.A.R.T, l'anno 2023 è stato un anno di cambiamento e di incertezza iniziale.

Dal 01 gennaio 2023, il Laboratorio per i requisiti lavorativi della Cooperativa è passato da un sistema di finanziamento a bilancio, al sistema a retta. In questo nuovo modello il finanziamento dato alla cooperativa viene stabilito sulla presenza / assenza delle persone accolte e, di conseguenza, non permette più di avere quella certezza o senso di “tranquillità” a priori. L'importo economico erogato può subire delle modifiche significative a seconda dei nuovi inserimenti e della frequenza o meno delle singole persone.

Con questo nuovo sistema l'avvio del percorso e le modifiche progettuali in itinere rispetto alla frequenza settimanale delle persone accolte (aumenti o riduzioni di orario, eventuali sospensioni progettuali senza pagamento della retta) sono soggette all'autorizzazione, con relativa determina e impegno di spesa, da parte dell'amministrazione competente.

Tale modifica ha inciso sul modello organizzativo ed educativo dell'ente, le tempistiche si sono allungate rispetto a prima, e vi è una maggiore burocrazia. In precedenza, gli aumenti di orario venivano concordati in sede di incontro di rete con l'assistente sociale e la persona interessata, mente attualmente, per poter procedere è necessario attendere l'autorizzazione e relativa determina, con un maggior allungamento dei tempi.

Nell'anno solare 2023 hanno usufruito delle attività del Laboratorio n. 22 (ventidue) persone svantaggiate a rischio di esclusione sociale e con attestazione dello stato di bisogno da parte del Servizio Sociale territorialmente competente, e precisamente 9 maschi e 13 femmine.

Si offrono alle persone inserite percorsi individualizzati, focalizzati all'apprendimento dei requisiti lavorativi.

Ad inizio percorso vi è un periodo di inserimento/ambientamento della persona all'interno della cooperativa e, grazie alla presenza degli educatori, si inizia un'osservazione delle competenze, abilità/capacità e “fragilità” personali, sociali e lavorative.

Si iniziano ad osservare i requisiti lavorativi come: rispettare l'orario stabilito, avvisare telefonicamente ed in modo adeguato eventuali assenze e/o ritardi, giungere con un abbigliamento adeguato al contesto lavorativo, relazionarsi in maniera adeguata con le persone presenti. Di pari passo, la persona inizia l'attività pratico/manuale all'interno del laboratorio, seguendo le consegne e le indicazioni fornite dal personale educativo presente in struttura. In questo modo è possibile iniziare ad osservare le competenze e le abilità della persona ed, eventuali, “fragilità” e difficoltà.

Durante il percorso, vengono effettuati momenti di confronto con la persona, in equipe ed incontri di rete con i diversi servizi presenti al fine di monitorare l'andamento del percorso stesso. In questo modo si cercano di individuare, grazie al lavoro di rete, le possibili strade da intraprendere e le linee da tenere.

Ogni percorso è personalizzato e mira allo sviluppo delle potenzialità ed abilità di ognuno e alla crescita dell'autostima e delle competenze personali, sociali e lavorative.

Si punta all'acquisizione dei requisiti al lavoro per proporre alla persona, qualora possibile, un percorso lavorativo vero e proprio.

Collegato a tale finalità si perseguono anche obiettivi socio-educativi mirati all'acquisizione

delle abilità quotidiane, dell'autonomia personale intesa come cura della propria persona e dell'ambiente in cui vive e della capacità di orientarsi sul territorio in cui vive (utilizzare adeguatamente e correttamente i servizi pubblici presenti, orientarsi autonomamente per raggiungere una sempre maggiore autonomia). Vengono offerti durante il percorso occasioni e momenti di confronto e dialogo, per una crescita verso l'adulthood ed autonomia personale.

Come si evince dalla tabella sottostante, possiamo riportare che, anche nel 2023, abbiamo avuto percorsi con persone di nazionalità e culture differenti.

Provenienza utenza	numero soggetti	femmine	maschi	Progetti in corso	Progetti terminati
Italia	10	5	5	6	4
Pakistan	4	3	1	3	1
Tunisia	2	1	1	1	1
Cile	1	1	0	1	0
Fed. Russa	1	1	0	1	0
Moldavia	1	1	0	1	0
Bangladesh	2	1	1	2	0
Mali	1	0	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>7</b>

### **Inserimenti e dimissioni**

Le richieste di inserimento per l'anno 2023, che si sono concretizzate, sono state in tutto 5 (1 maschio e 4 femmine).

N. 4 percorsi sono stati richiesti dal Comune di Trento, mentre 1 percorso è stato attivato dalla Comunità Bassa Valsugana e Tesino per il periodo estivo.

Le dimissioni (7) dal Laboratorio sono state così motivate:

<b>motivo dimissioni</b>	<b>n. soggetti</b>
percorso a tempo definito con l'assistente sociale	1
percorso concluso per non adesione progettuale	2
percorso concluso per mutata condizione personale/ emersi altri bisogni	2
percorso concluso per inizio esperienza di tirocinio	1
percorso concluso per decesso	1

### **Per fare sintesi, ...**

In totale, nell'anno 2023, la cooperativa sociale ha seguito 22 persone (9 maschi e 13 femmine). Negli ultimi anni, le persone seguite dalla nostra Cooperativa sono diminuite rispetto agli anni precedenti. Come si evince dalla tabella vi è stata una diminuzione rilevante delle nuove richieste di avvio percorso, trend già iniziato alcuni anni fa.

Le situazioni seguite, sono diventate sempre più complesse e multiproblematiche. Spesso, sono situazioni che prevedono il coinvolgimento di diversi attori e servizi oltre al servizio sociale territoriale inviante. Per questo motivo risulta di fondamentale importanza attivare un lavoro di rete e in sinergia con i diversi servizi ed attori presenti, anche per garantire una buona progettualità

futura.

	2019	2020	2021	2022	2023
utenti seguiti nell'anno	39	25	25	25	22
maschi	13	20	14	13	9
femmine	12	19	11	12	13
nuove entrate	21	9	10	14	5
dimissioni	10	22	14	7	7
alternanze scuola/lavoro	0	0	1	4	0

## **Le attività afferenti: processo di autovalutazione e processo di formazione degli utenti**

### **a) Processo di autovalutazione**

Sin dall'anno 2008 l'Associazione CIRS si è dotata di uno strumento di autovalutazione per l'utenza sul proprio percorso e di valutazione del Laboratorio per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi, attività che post fusione è proseguita da SMART.

Per l'anno 2023 il questionario è stato somministrato in forma anonima tra i giorni 8 e 13 novembre, hanno risposto n. 15 utenti sui 16 in carico alla data; 1 utente non hanno partecipato perché assente nel periodo di somministrazione.

Il questionario, che viene somministrato una volta l'anno, vuole essere occasione di riflessione sulla sfera produttiva del lavoro, un'autovalutazione personale del percorso di formazione e della qualità delle relazioni interpersonali con colleghi, volontari, educatori e personale amministrativo e di direzione.

I dati raccolti vengono analizzati in forma aggregata e consentono all'équipe di monitorare costantemente le proprie azioni ed apportare le eventuali correzioni.

<i>Area di valutazione del lavoro</i>	2019	2020	2021	2022	2023
il lavoro in SMART è stato valutato come facile o molto facile	58%	50%	85%	50%	93%
il tempo per svolgere il lavoro è stato valutato come giusto	87%	80%	61%	85%	86%
rispetto al lavoro il compenso economico ricevuto è stato valutato come scarso	46%	50%	69%	46%	40%
rispetto al lavoro il compenso economico ricevuto è stato valutato come giusto	40%	40%	8%	38%	53%
rispetto al lavoro il compenso economico ricevuto è stato valutato come elevato	7%	10%	15%	0%	0%
le persone si sono espresse in merito al "contratto educativo di lavoro" (strumento educativo concordato da tutti i servizi, utente e nucleo) in maniera entusiasta	60%	60%	92%	93%	93%
non si ricorda il "contratto educativo di lavoro"	13%	40%	8%	7%	7%



I dati aggregati ci dicono in prima battuta che per ben il 93% degli utenti il lavoro proposto risulta facile o molto facile, dato in controtendenza rispetto all'anno precedente dove la percentuale era molto più bassa (50%) ma che si ri-avvicina agli anni precedenti. Per la restante parte degli utenti il lavoro è stato valutato come a volte difficile.

Per ben l'86% dei rispondenti il tempo per svolgere i lavori assegnati viene valutato come giusto, dato in linea con gli anni precedenti e in controtendenza rispetto al 2021 dove la percentuale era inferiore.

Da queste prime risposte possiamo leggere come per gli utenti la complessità del lavoro proposto venga percepito in diminuzione rispetto all'anno precedente mentre il tempo risulta comunque adeguato anche a fronte di una richiesta valutata più performativa dei compiti assegnati.

Per quanto riguarda la corresponsione economica ricevuta mensilmente sotto forma di indennità di tirocinio viene considerata scarsa per il 40% degli utenti e giusta per il 53%; per nessun utente risulta elevata.

Si ribadisce, come già esposto, che dal 2023 il valore dell'indennità mensile è stato definito dal Comune di Trento all'interno dei nuovi criteri previsti dall'Avviso pubblico d.d. 29/11/2022 (Avviso pubblico per l'iscrizione all'Elenco aperto di soggetti prestatori con i quali stipulare convenzioni per la realizzazione di interventi di accompagnamento al lavoro) e dipende esclusivamente dalla frequenza giornaliera del tirocinante. Confermiamo, come già rilevato negli anni passati che per molti soggetti la cifra mensile sia particolarmente importante nell'economia del nucleo familiare.

Per quanto riguarda il "contratto educativo" si rafforza il trend degli ultimi anni che vede solo una minima parte degli utenti dichiarare di non ricordare degli obiettivi di progetto (7% nel 2023). Questo dato ci conferma come il lavoro educativo fatto nel consolidare gli aspetti relazionali e comunicativi legati a quest'ultimo strumento sia servito a migliorare la conoscenza dello strumento.

<i>Area di valutazione dei rapporti</i>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
con i colleghi è stato valutato buono o ottimo	60%	50%	69%	86%	80%
con i volontari è stato valutato buono o ottimo	60%	70%	85%	79%	80%
con gli educatori è stato valutato buono o ottimo	74%	60%	92%	93%	100%
con l'assistente sociale di SMART è stato valutato buono o ottimo	74%	80%	77%	86%	100%
con il personale amministrativo e di direzione è stato valutato buono o ottimo	67%	70%	77%	79%	93%

Rispetto all'area della valutazione dei rapporti, i dati mostrano una situazione che nel tempo è continuata a variare. Nel 2023 si rileva una buona valutazione della relazione tra i colleghi con una percentuale che arriva a raggiungere l'80%, buono è stato valutato anche il rapporto con i volontari (80%)

La relazione con gli educatori già valutata ottimamente a partire dal 2021 ha confermato la tendenza in aumento arrivando al 100% di valutazioni buono o molto buono. In netto aumento (era 86% nel 2022) è anche la valutazione della relazione con l'assistente sociale della Cooperativa valutata nel 2023 per il 100% dei rispondenti come buona o molto buona. Per quanto riguarda il personale amministrativo e il direttore la valutazione è positiva e anch'essa in aumento raggiungendo il 93% di valutazioni buona o molto buona.

## **b) processo di formazione**

Il metodo di lavoro adottato fa riferimento alle teorie, alle metodologie e tecniche di “analisi dei bisogni”, “gestione del caso”, “progettazione individualizzata” e “lavoro di rete”. In questo contesto di riferimento la presa in carico del soggetto è un processo articolato in più fasi in cui intervengono diversi attori professionali ed istituzionali.

Come disposto nel piano triennale di formazione, la formazione è intesa come l’asse portante da cui nasce tutto il lavoro sia organizzativo sia educativo-formativo, del personale professionista e dei soggetti in carico, ed è da considerare come elemento di dinamicità che permette la continua evoluzione dei servizi stessi.

La Cooperativa garantisce più livelli di formazione all’interno dei quali ogni figura professionale compie un proprio percorso di crescita anche personale e, nel contempo, nell’organizzazione si sviluppa una “meta competenza” che costituisce la vera ricchezza.

La Cooperativa garantisce, inoltre, percorsi di formazione individualizzata anche per i soggetti in carico, a cura sia dell’Ente stesso sia esterni, in una ottica di visione globale dei bisogni della persona. Nel rispetto del D.LGS 81/2008 il R.L.S. Luca Garzetti ha effettuato personalmente e fatto integrare da colleghi in caso di specifiche mansioni, la formazione riservata alla funzione esercitata dal singolo. Con il R.S.P.P. e R.L.S. è pianificata annualmente la formazione necessaria per il personale come prevista dal D.LGS 81/2008.

La formazione si divide in 5 assi:

- in ingresso;
- in itinere;
- a tema interna;
- a tema esterna.
- formazione e supervisione per equipe educativa, volontari e borsisti.

**La formazione in ingresso** è di tipo teorico-pratico, garantita dal Direttore, dal Responsabile della Sicurezza per i Lavoratori, dall’Assistente Sociale e dall’educatore preposto nel laboratorio che affianca nel lavoro quotidiano il neo inserito. Essa verte sui compiti, sui doveri, sulle tecniche e gli strumenti, sulle procedure e sulle prassi in uso presso i Servizi della Cooperativa, sulla cultura e sull’organizzazione specifica dell’Ente stesso.

**La formazione in itinere** è svolta durante tutto il periodo di permanenza in servizio del professionista; è di tipo *learning by job* garantita dal confronto quotidiano con diverse soggettività e professionalità, dalle partecipazioni alle varie riunioni o gruppi di lavoro, dalle attività di progettazione e programmazione, etc... La Cooperativa, quindi, si riconosce nella visione dell’équipe quale gruppo di lavoro, ma anche luogo in senso lato, dove si condividono obiettivi, strumenti e metodi di lavoro; soggetto preposto alla costruzione e valutazione di progetti e piani formativi. L’équipe è anche luogo di auto-formazione in itinere.

La **formazione a tema interna** è garante della supervisione e della formazione sia metodologica sia dei vissuti, organizzata e realizzata annualmente da professionisti esperti del settore, svolta in orario di lavoro presso i locali dell’ente stesso. E’ indirizzata genericamente a tutto il personale e può coinvolgere anche i volontari, selezionandolo di volta in volta a seconda degli argomenti trattati. Oltre alla formazione teorica realizzata partendo dalla raccolta dei bisogni che emergono nell’attività operativa quotidiana, si possono prevedere momenti dedicati alle visite ad altre strutture analoghe allo scopo di ampliare conoscenze ed introdurre metodologie, prassi lavorative, metodi, tecniche e strumenti innovativi.

La **formazione a tema esterna** è realizzata tramite l’adesione a proposte formative di agenzie esterne, ritenute coerenti con la mission e le attività laboratoriali della Cooperativa. Questa

formazione si pone l'obiettivo di comprendere l'evoluzione teorica e pratica nel settore in cui si opera e, se del caso, introdurre gli elementi nuovi nell'organizzazione. Può essere rivolta a vari professionisti della Cooperativa ed anche ai volontari.

Qualora se ne ravveda l'opportunità l'organizzazione provvede alla formazione dei borsisti ritenuti idonei.

Durante l'anno 2023 per i fruitori della parte A, sono stati realizzati due momenti formativi.

Il primo si è svolto il *17 maggio 2023* organizzato con la collaborazione e la partecipazione dei Vigili del Fuoco volontari di Gardolo.

Titolo della formazione "Gli incendi domestici si possono prevenire?", breve focus sulle attenzioni da avere in casa per prevenire incendi ed incidenti domestici in generale. Questo momento è stato previsto dopo la prova di evacuazione della struttura. Ha dato una restituzione da parte dei Vigili del Fuoco sull'esito della prova svolta e sulle attenzioni future da avere.

Il secondo svoltosi il *28 agosto 2023*, tenuto da una tirocinante universitaria.

Titolo della formazione "La raccolta differenziata", per sensibilizzare i partecipanti nel fare correttamente la raccolta differenziata ed il riciclo dei materiali.

## 6. QUESTIONI APERTE

Riflettendo anche quest'anno sulle questioni aperte che ci troveremo ad affrontare nel prossimo futuro non possiamo che continuare a dirci che sono e saranno molte.

Superato il periodo post pandemico, ci troviamo di fronte ad una nuova evoluzione del mercato del lavoro che porta con sé importanti cambiamenti culturali e valoriali.

Assistiamo ad un aumento della richiesta di occupazione e di lavoratori nelle professioni low skill, e una contestuale diminuzione della disoccupazione.

Permane però l'importanza di promuovere adeguate politiche volte all'inclusione sociale e nel supportare l'avvicinamento al lavoro di quanti faticano ad entrare e permanere nel mercato del lavoro.

L'esperienza di questi ultimi anni conferma come sempre più le donne, in particolare quelle che accompagniamo in Cooperativa in percorsi di emancipazione lavorativa, continuano a faticare nel conciliare le esigenze familiari e di cura con i tempi del lavoro e come sia per loro sempre più difficile accedere ad un mercato del lavoro non protetto o supportato.

Per quanto riguarda l'ambito produttivo, l'anno che si è concluso ha visto un importante incremento del fatturato, con la riattivazione di alcune commesse "storiche" e la realizzazione di nuove opportunità. Permane però l'incertezza legata al futuro delle commesse e alla garanzia di continuità delle nuove lavorazioni.

Il 2023 è inoltre stato il primo anno che ha visto la gestione del Laboratorio per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi con le nuove modalità che prevedono il riconoscimento di una retta giornaliera per la fruizione del laboratorio da parte degli utenti beneficiari dell'intervento inviati dal Servizio welfare e coesione sociale del Comune e degli altri Servizi sociali territoriali con cui siamo convenzionati. Queste nuove modalità, come già ben approfondito nelle pagine precedenti, hanno imposto una modifica nella progettazione e programmazione educativa, ma anche nella gestione economica della Cooperativa e continueranno a rendere necessari ulteriori adeguamenti al nostro operato anche nel futuro prossimo.

Rimane però una certezza, che tutto quello che abbiamo fatto quest'anno e che abbiamo iniziato a programmare per il prossimo futuro parte sempre dalla voglia di continuare a mettere al centro del nostro lavoro la singola persona con le sue capacità, le fragilità e suoi bisogni.