



BILANCIO SOCIALE

Anno 2021

S.M.A.R.T.

Sostegno Mirato all'Attivazione lavorativa per RilanciarTi

Società Cooperativa Sociale

**Integrato con il Bilancio sociale 2021
dell'Associazione C.I.R.S. Trento onlus**



Nota metodologica

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

Approvato dai Soci nell'Assemblea del giorno 17 maggio 2022.

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 2021.

Questa edizione del Bilancio sociale presenta anche i dati relativi all'anno 2021 dell'Associazione CIRS Trento Onlus le cui attività dal 01/01/2022, a seguito di una fusione per incorporazione, sono confluite nella Cooperativa Sociale S.M.A.R.T.

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

I dati numerici per agevolare la lettura saranno esposti arrotondati al centinaio più prossimo.

Tutti i Bilanci sociali sono accessibile sul sito della Cooperativa www.smartscs.it

BILANCIO SOCIALE 2020

PRESENTAZIONE	4
1 IDENTITA'	5
1.1 IL PROFILO GENERALE	5
1.2 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	6
1.3 LA STORIA	7
1.4 LA MISSIONE	8
1.5 GLI STAKEHOLDER CON CUI SI RELAZIONA.....	10
1.6 LE RETI DI COLLABORAZIONE	11
1.7 GLI OBIETTIVI STRATEGICI	12
2. IL GOVERNO E LE RISORSE UMANE	13
2.1 LA COMPAGINE SOCIALE	13
2.2 IL SISTEMA DI GOVERNO ED I PROCESSI DI PARTECIPAZIONE	15
2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	17
2.4 LE PERSONE CHE OPERANO NELL'ORGANIZZAZIONE.....	20
2.5 CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT	28
3. LE RISORSE ECONOMICHE – FINANZIARIE	29
3.1 S.M.A.R.T. scs - Analisi di bilancio.....	29
3.2 CIRS Trento onlus - Analisi dello stato patrimoniale e del conto economico	33
4. LA RENDICONTAZIONE SULLA MISSIONE E SUGLI OBIETTIVI STRATEGICI.....	34
4.1 RENDICONTAZIONE SULLA MISSION - S.M.A.R.T. scs	34
4.2 RENDICONTAZIONE SULLA MISSION – C.I.R.S. Trento onlus.....	38
5. ESITI DEL NOSTRO OPERATO	40
5.1 IMPATTO DEL LAVORO SVOLTO - S.M.A.R.T. scs.....	40
5.2 L'ANALISI DI IMPATTO DELL'OPERATO DELL'ORGANIZZAZIONE – C.I.R.S. Trento onlus.....	42
6. QUESTIONI APERTE.....	49

PRESENTAZIONE

Buona strada, al futuro Consiglio di Amministrazione ed al nuovo Presidente.

Buona nuova strada.

Strada che abbiamo tracciato, assieme, in questi tre anni.

Che ci ha visto arrancare, faticare, piegarci per la fatica del periodo e per il lavoro importante che smart e cirs hanno portato a compimento.

Adesso, queste due belle realtà, patrimonio dei soci e della collettività, uniscono storia ed innovazione, valori e prospettive.

Abbiamo percorso e tracciato sentieri nuovi, impervi ed a volte oscuri, incontrando nuove professionalità, vecchi amici e nuove sfide.

Lungo la strada, però, abbiamo anche saputo attendere il più lento, quello più in difficoltà, comprendere e sollecitare, imparare ed insegnare,

In questo documento troverete la sintesi di un costo economico, un investimento per il futuro, ma anche di fatiche umane, singole e del gruppo, un modello di cooperazione reciproca.

Ora, per il prossimo triennio, un nuovo C.d.A. sarà chiamato a governare il proseguo del cambiamento. Con strumenti nuovi ma convintamente più efficaci e, spero personalmente, più efficaci.

Le prossime pagine parlano di ciò che siamo stati in grado di fare nel 2021, tra le difficoltà crescenti e le opportunità che il periodo ci ha riservato.

Un grazie a tutti quelli che, in un qualsiasi modo, hanno saputo contribuire e rendere possibile, ancora, la concretizzazione dell'aiuto reciproco.

*Il Presidente
Marco Defranceschi*

1 IDENTITA'

1.1 IL PROFILO GENERALE

La cooperativa sociale 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 nel 2022 si sostanzierà, in continuità con le attività dell'incorporata Cirs Trento onlus, nella gestione del "Laboratorio per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi" in Convenzione con il Comune di Trento, si troveranno a collaborare con i dipendenti della parte B Cooperativa impegnati in percorsi di inserimento lavorativo.

Dal 2022 la creazione di un unico ente favorirà 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.

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 2021 hanno lavorato all'interno della cooperativa persone in situazione di svantaggio affiancate da tutor e responsabile sociale che hanno anche la funzione di monitoraggio e supporto dei diversi percorsi individualizzati.

Al 31/12/21 i Soci della Cooperativa sono 15 di cui 2 soci volontari e 2 soci sovventori, 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 2021 il totale delle attività investite ammonta ad € 150.393 mentre i ricavi generati sono pari ad € 226.916.

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.

Cirs Trento onlus è ente finanziato a bilancio per le attività socioassistenziali di livello locale, in base ad un'apposita convenzione stipulata in data 5 settembre 2013 con il Comune di Trento che subentrato nella gestione delle convenzioni precedentemente di competenza della Provincia Autonoma di Trento.

Cirs, 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. n. 387 di data 11/10/2019 il "Laboratorio per l'acquisizione dei pre – 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.

L'associazione fa riferimento alle norme del Decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460 "Riordino della disciplina tributaria degli enti non commerciali e delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale (G.U. n. 1, 2 gennaio 1998, Supplemento Ordinario)".

Lo statuto vigente fino al 31/12/2021 è quello che è stato redatto presso lo Studio del Notaio Tiziano Gregori di Mezzolombardo (TN), in data 26 marzo 2006, repertorio n. 4995, raccolta n.1460.

L'Associazione è iscritta alla Direzione Regionale delle Entrate, Ministero delle Finanze, organizzazioni non lucrative di utilità sociale, direzione Provinciale di Trento, Prot. N. 5251 del 28 marzo 2007.

L'Associazione ha ottenuto personalità giuridica ed è stata iscritta, contestualmente al riconoscimento, nel Registro provinciale delle persone giuridiche private della Provincia Autonoma di Trento al n.240, a seguito determinazione del dirigente Servizio Appalti, Contratti e Gestioni Generali della P.A.T. n. 33 del 27.11.2008.

Il potersi fregiare dell'acronimo O.N.L.U.S. ha prodotto diversi benefici principalmente di natura fiscale consentendo all'Associazione di iscriversi all'elenco dei beneficiari del 5 per mille. Questo fatto non rappresenta soltanto un modo ulteriore per raccogliere fondi e risorse, ma anche

un'altra possibilità per aumentare la conoscibilità dell'Associazione C.I.R.S. Trento Onlus e delle sue attività.

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'Agenzia 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 favorirà 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 LA MISSIONE

S.M.A.R.T. scs

“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 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 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.

CIRS TRENTO onlus

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 l'Associazione 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.

L'Associazione opera nel settore dell'assistenza sociale e sociosanitaria 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.

L'Associazione 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 l'Associazione 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 svantaggiata. Ciò consente all'Associazione 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, l'Associazione, 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 pre - requisiti lavorativi** gli obiettivi generali

individuati sono:

1. 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:

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

1.5 GLI STAKEHOLDER CON CUI SI RELAZIONA

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.

Tenendo presente sia le attività realizzate dalla Cooperativa che dall'Associazione nel corso del 2021 abbiamo individuato i seguenti stakeholder.

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 e Volontari 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. del “Documento degli interventi di politica del lavoro della XVI Legislatura”);
- ❑ 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;
- ❑ CINFORMI - Centro informativo per l'immigrazione - unità operativa del dipartimento Salute e Solidarietà Sociale della Provincia Autonoma di Trento, 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;
- ❑ Coop. Progetto '92, Comunità Murialdo, Casa della Giovane, Coop Samuele, Coop Gruppo '78, Punto d'incontro, Coop. CS4, A.T.A.S., A.P.A.S., Coop. Punto d'Approdo, Caritas diocesana, Coop Kaleidoscopio: incontri periodici di verifica per la condivisione del progetto di nostri utenti;
- ❑ Cassa Rurale di Trento, sostegno economico alle attività dell'Associazione;
- ❑ 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 Tomazzolli s.a.s.;
- ❑ 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;
- CINFORMI - Centro informativo per l'immigrazione;
- U.E.P.E. Ministero della Giustizia, Ufficio per l'Esecuzione Penale Esterna di Trento;
- Centro Salute Mentale di Trento e Pergine;
- Altre coop sociali e/o associazioni con cui si condividono progetti educativi per gli utenti.

Per l'individuazione delle collaborazioni relative all'anno 2021 abbiamo analizzato sia le attività realizzate dalla Cooperativa che dall'Associazione.

1.7 GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Il cambiamento continuo messo in atto dalle due realtà 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 nuova, funzionale, 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 saranno operativi a partire dal 2022 con la costituzione di una cooperativa sociale che ingloba le due anime.

Pensare l'evolvere del sociale significa che i gruppi non debbono concentrare le loro energie solo nel rafforzamento di sé stessi e del proprio microsistema, come fanno le "lobby" e le mafie, con un tipo di solidarietà interna chiusa. Significa piuttosto aprirsi a quel sociale che è "altro" dal proprio clan, dal proprio gruppo, dal proprio riferimento di "appartenenza". Significa concepire l'importanza e il valore della solidarietà umana oltre quella "di sistema" - che è obbligata, legale o formale - per avvalorare invece una solidarietà personale ed esperienziale, culturale, perciò anche pubblica e politica. Il welfare va pensato come patto di scambio di diritti e doveri, e anche come imposizione fondata su valori non mercantili anch'essi formalmente "pattuiti". La parola "welfare" va declinata insieme ad altre parole, quali: "reciprocità" e "corresponsabilità"¹.

C.I.R.S. e S.M.A.R.T. si riconoscono 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 C.I.R.S. ed a S.M.A.R.T. un ruolo di cittadinanza attiva nella comunità.

¹ *Pensare a rovescio, Tesi, idee e "normali provocazioni" per il cambiamento del sociale; a cura di Giacomo Panizza e Giovanni Devastato; Comunità Edizioni*

C.I.R.S. ed a S.M.A.R.T. lavorano 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

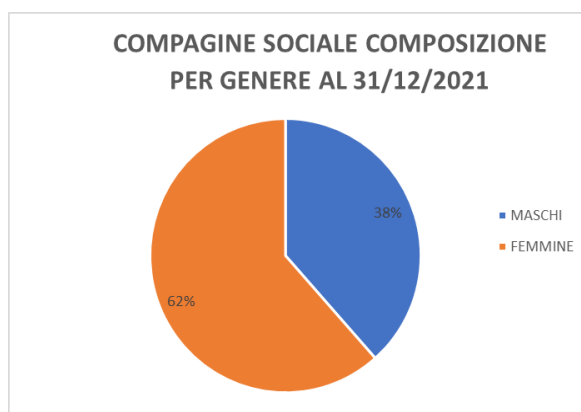
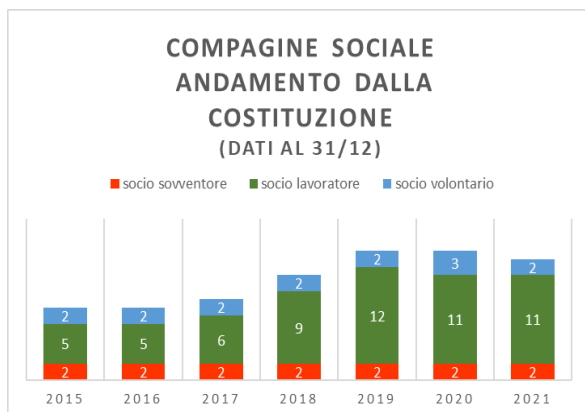
La compagine sociale della Cooperativa al 31/12/21 è costituita da n. 15 soci di cui:

- 2 persona giuridica (Enti)
- 11 Soci lavoratori
- 2 Soci volontari

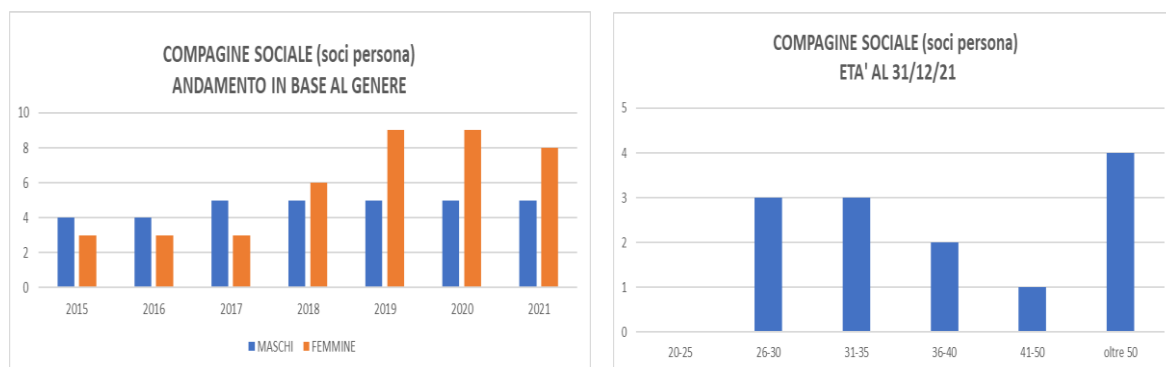
Dalla costituzione, come si vede dal grafico sottostante, la compagine sociale è aumentata passando da 9 a 14, tale aumento è dovuto all'incremento dei soci lavoratori che negli anni sono passati dai 5 iniziali ai 12 del 2019, scendendo ad 11 nel 2020 e 2021.

Rispetto al 2020 vi è stato per una diminuzione del numero totale dei soci poiché due socie sono uscite dalla compagine sociale e vi è stata l'ammissione di una nuova socia lavoratrice.

La fusione andrà ad influenzare anche sulla composizione della compagine sociale poiché dal 01/01/2022 verrà meno il socio sovventore Cirs Trento onlus e, come da piano di fusione, gli ex soci dell'Associazione potranno richiedere di diventare soci della Cooperativa.



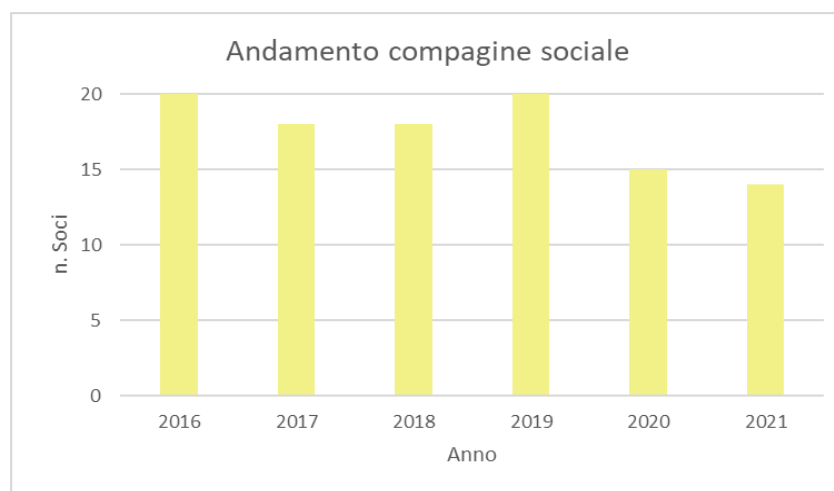
Andando ad analizzare la composizione per genere risulta che al 31/12/21, dei 13 soci persona, 5 sono maschi e 8 femmine. Negli anni si è rafforzata soprattutto la componente femminile della cooperativa diventando dal 2018 il genere prevalente.



L'età media dei soci (dato al 31/12/21) è di quasi 40 anni. Dal grafico si può notare come la maggior parte dei soci abbia un'età al di sotto dei 40 anni, e che la classe più numerosa sia quella di soci con un'età oltre i 50 anni (4 soci). Il socio più giovane ha 26 anni, mentre il più maturo 54.

Per quanto riguarda l'associazione Cirs Trento onlus, dal 1994, anno di fondazione, e fino al 31/12/2021 si sono associate in totale 75 persone fisiche, parecchie sono state le modifiche tra i soci; alcuni, nel tempo hanno terminato la loro partecipazione all'interno dell'ente, altri sono subentrati associandosi liberamente.

La compagine sociale al 31/12/2021 conta 14 componenti (13 soci ordinari e 1 socio onorario), molti dei quali impegnati all'interno degli organi sociali e nella realizzazione degli eventi proposti. Il numero dei soci è diminuito rispetto agli anni precedenti.



Dei 14 soci, 5 sono di genere femminile, 9 i maschi; il più giovane di età ha 33 anni, il meno 66; l'età media dei soci è all'incirca di 48 anni.

Il socio che conta la più lunga storia associativa si è associato nel 2003, ma più della metà degli attuali soci lo è divenuto dopo il 1.1.2012.

Sette sono i soci che in corso d'anno hanno lavorato all'interno dell'associazione.

La quota annuale associativa, così come deliberato dall'ultima Assemblea dei soci, è rimasta pari ad € 25.00.

La presenza dei volontari ha rappresentato per l'Associazione una risorsa imprescindibile per l'efficacia dell'azione rivolta agli utenti. Essi sono stati impiegati 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. Periodicamente sono, perciò, svolti anche degli incontri con il gruppo dei volontari per programmare e verificare in itinere le attività in cui sono coinvolte, nonché per aggiornare la situazione degli utenti e per comunicare eventuali modifiche all'organizzazione di massima.

	2017	2018	2019	2020	2021
ore volontariato con utenza	550,50	499,00	586,50	222,00	503,00
studenti in tirocinio di orientamento	594,00	142,50	198,50	0	0
presidente, consiglio direttivo, collegio revisori,	156,50	144,00	158,00	125,00	130,00
totale	1.301,00	785,50	943,00	347,00	633,00

Nel corso dell'anno è stato ospitato anche un giovane che ha svolto presso l'Associazione la propria pena

attraverso lo strumento del lavoro di pubblica utilità.

Per quanto riguarda i tirocini universitari, l'Associazione ha ospitato per un periodo di 250 ore per un tirocinio curricolare una studentessa dell'Università degli Studi Nicolò Cusano - UNICUSANO - corso di studi in Scienze dell'educazione e della formazione.

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 fino al 31/12/2021:

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

Nel 2021 l'Assemblea dei soci si è svolta in data 8 giugno, non essendo validamente costituita in prima convocazione in data 7 giugno (presenti 2 soci che rappresentavano in proprio o per delega il 7.14 % del capitale sociale). All'Assemblea ordinaria hanno partecipato 13 soci in rappresentanza del 97,40% del capitale sociale.

Date le restrizioni per limitare la diffusione del Covid 19 e come previsto nel decreto "Cura Italia", si è potuto posticipare a tale data di approvazione del bilancio d'esercizio che solitamente va approvato entro il termine del 30/04.

Il 28/9/2021 vi è stata l'Assemblea straordinaria dei soci che alla presenza del notaio Nicoletta Anderloni ha approvato il progetto di fusione per incorporazione di CIRS TRENTO ONLUS - SMART SCS e contestualmente il nuovo statuto. L'Assemblea ha visto la presenza della totalità dei soci.

Nel corso del 2021 si sono tenute n. 6 riunioni del CdA nelle seguenti date:

- 2 marzo
- 30 marzo
- 19 maggio
- 2 agosto
- 7 settembre
- 19 ottobre

L'attività del C.d.A., oltre alle riunioni formali, ha visto un costante raccordo informale tra i consiglieri per la della Cooperativa e in particolar modo e per predisposizione di tutta la procedura inerente la fusione.

Per quanto riguarda l'Associazione CIRS Trento Onlus agli organi sociali previsti dall'articolo 7 dello Statuto, sono:

- l'Assemblea dei Soci;
- il Consiglio Direttivo;
- il Presidente del Consiglio Direttivo;
- il Collegio dei Revisori dei Conti.

Nell'anno 2021 l'Assemblea dei Soci si è svolta in modalità ordinaria il giorno 15 giugno, posticipata rispetto al termine canonico del 30 aprile in conformità alle deroghe legislative ammesse vista l'emergenza Covid 19.

Il giorno 28/9/2021 anche i soci di CIRS si sono riuniti in Assemblea straordinaria alla presenza della notaio Nicoletta Anderloni per approvare il progetto di fusione per incorporazione di CIRS TRENTO ONLUS - SMART SCS e il nuovo statuto. L'Assemblea ha visto la partecipazione di tutti e 13 i soci dell'Associazione.

Il Consiglio Direttivo si è riunito 7 volte per un totale di 108 ore.

Il Presidente dell'Associazione, volontario, è stato, inoltre, presente presso la struttura ulteriori 14.5 ore.

Assemblee dei Soci

Anno	2017	2018	2019			2020	2021	
n. assemblee	1	1	3			1	2	
soci presenti	14	14	16	7	14*	12	9	13*
n. tot. soci ordinari	15	15	18			14	13	
% di partecipazione	93%	93%	89%	39%	78%*	86%	69%	100%*

*Assemblea straordinaria

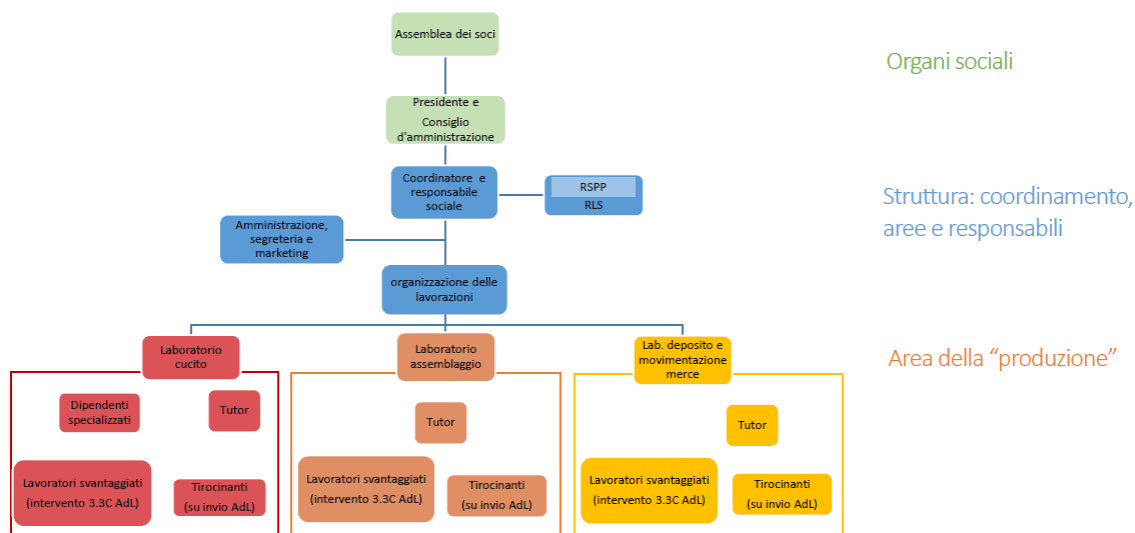
2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questo bilancio sociale andiamo a descrivere la struttura organizzativa che ha caratterizzato i due anni nel corso del 2021, siamo ben consapevoli che con la fusione l'assetto organizzativo della Cooperativa è cambiato ed attualmente è ancora in via di definizione l'integrazione delle due strutture.

S.M.A.R.T. scs



ORGANIGAMMA

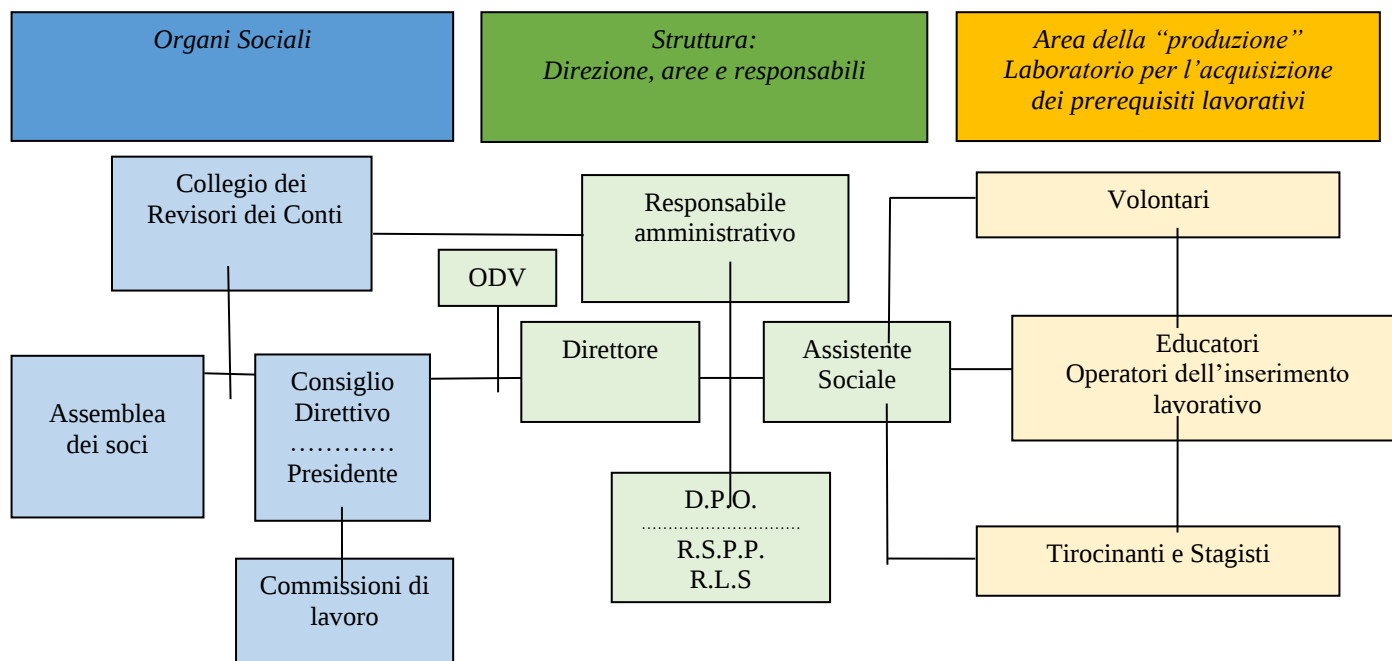


Le funzioni di R.S.P.P. sono affidate all'esterno al fornitore Studio Tomazzolli.

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.

Per quanto riguarda l'Associazione CIRS riportiamo ORGANIGRAMMA, FUNZIONIGRAMMA, DOTAZIONE ORGANICA CIRS relativi all'anno 2021,

ORGANIGRAMMA



FUNZIONIGRAMMA

ASSEMBLEA DEI SOCI

Elegge il Consiglio Direttivo e il Collegio dei Revisori dei Conti; approva il bilancio d'esercizio e il bilancio sociale; delibera sul programma di attività dell'Associazione e sui regolamenti per il suo funzionamento; stabilisce, su proposta del Consiglio Direttivo, l'importo annuale delle quote associative.

Si riunisce almeno una volta all'anno.

CONSIGLIO DIRETTIVO

Il Consiglio Direttivo è composto di un numero dispari di membri, compreso fra un minimo di cinque ed un massimo di nove. Nella prima riunione elegge per voto palese nel suo seno il Presidente, Vice Presidente, il Tesoriere ed il Segretario.

I membri del Consiglio Direttivo durano in carica tre anni e vengono eletti dall'Assemblea tra i candidati dei soci.

Il Consiglio Direttivo ha tutte le facoltà e i poteri necessari per il conseguimento dei fini dell'Associazione e per la gestione ordinaria e straordinaria dell'Associazione stessa che non siano dalla legge o dallo statuto espressamente riservati all'Assemblea.

Il Consiglio Direttivo deliberare in materia di personale, sull'ammissione di nuovi soci, su approvazione e modifica del regolamento interno per i dipendenti, collaboratori, volontari e tirocinanti e in generale le persone che frequentano i locali ed i servizi dell'Associazione.

PRESIDENTE

Nominato all'interno del Consiglio Direttivo, è il rappresentante legale dell'associazione. Cura l'attuazione delle deliberazioni del Consiglio Direttivo. Convoca e presiede il Consiglio Direttivo e l'assemblea dei soci.

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Il Collegio dei Revisori dei Conti si compone di tre membri effettivi. I membri effettivi eleggono al loro interno un Presidente che deve essere iscritto all'Albo dei Revisori Contabili.

Il Collegio ha il compito di vigilare sull'amministrazione dell'Associazione verificando la regolarità della gestione dei fondi e accertando la regolarità del rendiconto annuale, esaminando il bilancio ed effettuando ispezioni periodiche relative alle scritture contabili. I membri del Collegio dei Revisori dei Conti possono partecipare alle riunioni del Consiglio Direttivo e riferiscono all'Assemblea le eventuali osservazioni rispetto ai loro interventi.

DIRETTORE

Il Direttore è responsabile del personale e della struttura, coordinando e gestendo le varie attività. È nominato dal Consiglio Direttivo che ne determina le attribuzioni. 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. È responsabile della formazione.

RESPONSABILE AMMINISTRATIVO

Il Responsabile Amministrativo si occupa del settore finanziario ed economico dell'Associazione. 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 Tesoriere, il Presidente, il Consiglio Direttivo, il Collegio dei Revisori dei Conti e altri Professionisti del settore nella redazione del Bilancio Economico e altri documenti inerenti dell'Associazione.

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 problemi sociali e lavorativi alla ricerca di soluzioni per il raggiungimento degli obiettivi connessi, anche attraverso progetti specifici.

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.

VOLONTARI – TIROCINANTI – STAGISTI

Supportano educatori e operatori nelle attività lavorative del laboratorio.

DOTAZIONE ORGANICA (dati al 1/12/2021)

- 1 Direttore (dipendente – tempo indeterminato)
- 1 Resp. Amministrativo (dipendente – tempo indeterminato)
- 1 Assistente Sociale (dipendente – tempo indeterminato)
- 3 Educatori (2 dipendenti – tempo indeterminato e 1 dipendente – tempo determinato)
- 1 Operatore dell'inserimento lavorativo (dipendente – tempo indeterminato)
- 1 Addetta alle pulizie generali (1 dipendente – tempo indeterminato)

2.4 LE PERSONE CHE OPERANO NELL'ORGANIZZAZIONE

S.M.A.R.T. scs

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 2021 ci si è avvalsi di diverse figure professionali, la maggioranza delle quali con rapporto di lavoro subordinato, altre con rapporti di collaborazione. L'organico della Cooperativa al 31/12 è dunque risultato essere il seguente:

Area struttura:

- 1 Coordinatore e Responsabile sociale,
- 1 Impiegato Amministrativo e Tutor,
- 1 Impiegato referente marketing
- 1 Collaboratore per la supervisione amministrativa.

Area “laboratori”:

- 1 Tutor,
- 1 Collaboratore per la programmazione delle lavorazioni,
- 1 Sarta professionista,
- 2 Operai
- 4 Lavoratori svantaggiati (intervento 3.3 C promosso da A.d.L.).

Particolarmente rilevanti all'interno dell'organizzazione lavorativa della cooperativa 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 altri due dipendenti hanno seguito la specifica formazione ed ottenuto la qualifica di tutor.

Andamento del personale

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.

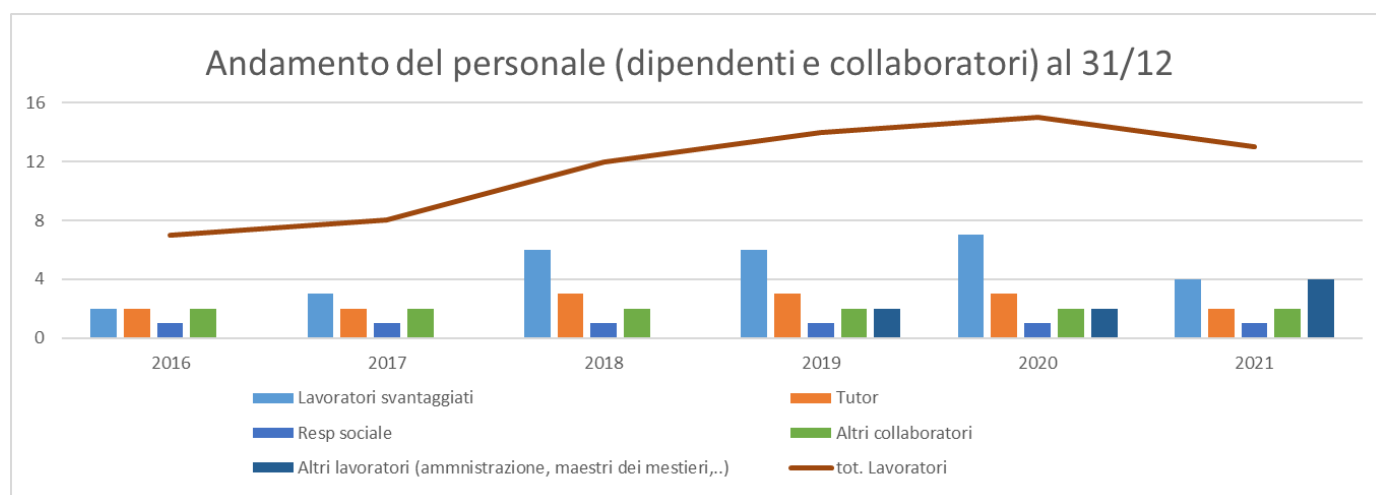
Nel mese di settembre è cessata anche la collaborazione con una tutor, sostituita con un aumento d'orario di altra dipendente tutor.

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.

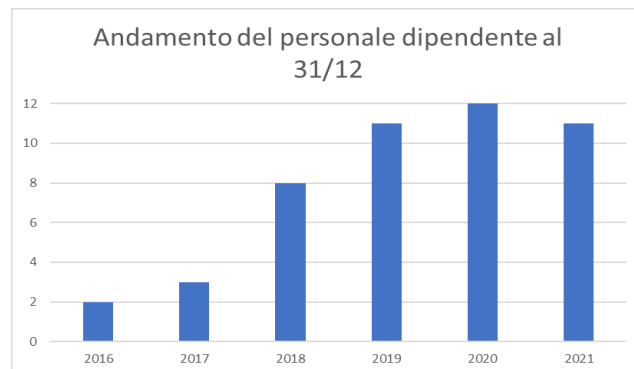
Nel 2021, l'espansione della Cooperativa ha visto uno stop forzoso imposto dall'evoluzione della crisi dovuta alla pandemia da covid 19, nell'anno non sono state effettuate nuove assunzioni.

Gli ultimi due anni sono stati per tutto il mondo caratterizzati dalla gestione dell'emergenza sanitaria covid 19, emergenza che 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. 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.

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 importante 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.



Personale dipendente



Nel corso del 2021 non sono state fatte assunzioni di personale.

Nell'area dei laboratori è terminato il progetto di inserimento lavorativo di una dipendente assunta a tempo determinato dal 01/12/2020 al 31/05/2021 (15 h/sett).

Sono inoltre terminati altri due progetti di inserimento lavorativo di due dipendenti assunte a tempo interminato:

- la prima dal 03/04/2018
- la seconda dal 18/06/2018

entrambe le dipendenti sono rimaste a lavorare in Cooperativa mantenendo il loro orario di lavoro e il livello contrattuale.

Se si calcolano le unità di lavoro dipendenti 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.



Altro personale retribuito

Nel corso del 2021, oltre al personale dipendente e in continuità con l'anno precedente, hanno collaborato con la Cooperativa due professionisti con un contratto di prestazione occasionale.

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 corso del 2019 sono stati attivati n. 5 tirocini:

- uno iniziato nel 2018 (19/11) e concluso il 08/03/2019 per una persona come addetto contabile,
- due nel laboratorio di cucito: il primo per una signora dal 1/04/ al 10/05 e il secondo per una signora dal 11/03 al 17/05, per quest'ultimo tirocinio si è poi concretizzata l'assunzione in cooperativa per un progetto di inserimento lavorativo dapprima a tempo determinato e poi diventato a tempo indeterminato dal mese di ottobre;
- due persone nel settore assemblaggio conto terzi: il primo dal 20/05 al 12/07 che poi è proseguito fino a fine anno con un'assunzione a tempo determinato per un progetto di inserimento lavorativo ed il secondo dal 16/09 al 20/12.

Nel 2020 l'emergenza sanitaria e le relative restrizioni non ci hanno permesso di offrire opportunità di tirocinio in collaborazione con i Centri per l'impiego.

Nel corso del 2021 è stato possibile attivare un solo tirocinio di formazione e orientamento per l'inserimento nel mercato del lavoro. Il ragazzo, inviato dal Centro per l'impiego di Pergine Valsugana, ha frequentato il laboratorio di assemblaggio dal 29/03/2021 al 24/09/2021.

S.M.A.R.T. dal 2019 è ente convenzionato con l'Istituto Pavoniano Artigianelli di Trento per la realizzazione di tirocini formativi. Nel corso dell'anno scolastico 19/20 è stata ospitata una studentessa frequentante il IV anno per 2 gg dal 12/11/19 al 08/01/20; nell'anno scolastico 20/21 una studentessa, sempre del IV anno, ha svolto il proprio tirocinio dal 30/09/20 al 12/11/20, nell'anno scolastico 21/22 ha svolto il proprio tirocinio uno studente dal 28/9/21 al 10/11/21.

Nel 2021 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 12/04/21 al 30/04/2021, una seconda studentessa dal 28/06/2021 al 12/07/2021 ed infine una terza dal 19/07/2021 al 30/07/2021.

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 2021 la Cooperativa ha rispettato tale vincolo, attestandosi al 35,1% annuale.

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, anche per quest'anno si è agito con modalità diversificate.

TIPO DI CORSO	SOGGETTI COINVOLTI	DATA	ENTE FORMATIVO /FORMATORE
Corso di formazione base per tutor dell'inserimento lavorativo di cooperative di tipo B anno 2021	2 dipendenti	dal 12/02 al 16/04 (tot. 44 ore)	CON.SOLIDA. S.C.S.
Presentazione 35° rapporto sull'occupazione in Provincia di Trento – La crisi da Covid-19: effetti sul mercato del lavoro e sulle politiche. Focus sul ruolo pubblico nel governo della rete dei servizi.	1 dipendente	Webinar 4 febbraio 2021	Tsm - Trentino School of Management
Welfare Km 0 – partecipazione ai laboratori di co-progettazione	1 dipendente	Aprile – luglio 2021	Fondazione Caritro
Cruscotto degli strumenti Family Audit – dal modello di rilevazione dati alla lettura degli indicatori durante l'iter di certificazione	1 dipendente	FAD Dicembre 2021	Tsm -Trentino School of Management
Cruscotto degli strumenti Family Audit - utilizzo della tassonomia e degli indicatori nel piano aziendale per l'analisi di impatto ed efficacia delle misure	1 dipendente	FAD Dicembre 2021	Tsm - Trentino School of Management

CIRS TRENTO onlus

Nella gestione dei servizi l'Associazione si avvale di diverse figure professionali, la maggioranza delle quali con rapporto di lavoro subordinato, altre con rapporti di consulenza.

L'organico educativo è dunque risultato essere il seguente:

Area Struttura	Area “produzione”
1 Direttore	1 Educatore + 1 Educatrice 1 Educatrice (part time)
1 Resp. Amministrativo	1 Operatore dell’inserimento lavorativo
1 Assistente Sociale	
1 addetta alle pulizie generali (part time)	

	Ruolo	Titolo di studio
Struttura	Direttore	Educatore Professionale
	Assistente sociale	Assistente Sociale albo A
	Responsabile amministrativo	Laurea in economia
Produzione	Educatore	Educatore Professionale
	Educatrice	Educatore Professionale
	Educatrice	Qualifica di educatore professionale Socio-Pedagogico
	Operatore dell'inserimento lavorativo	Diploma scuola superiore

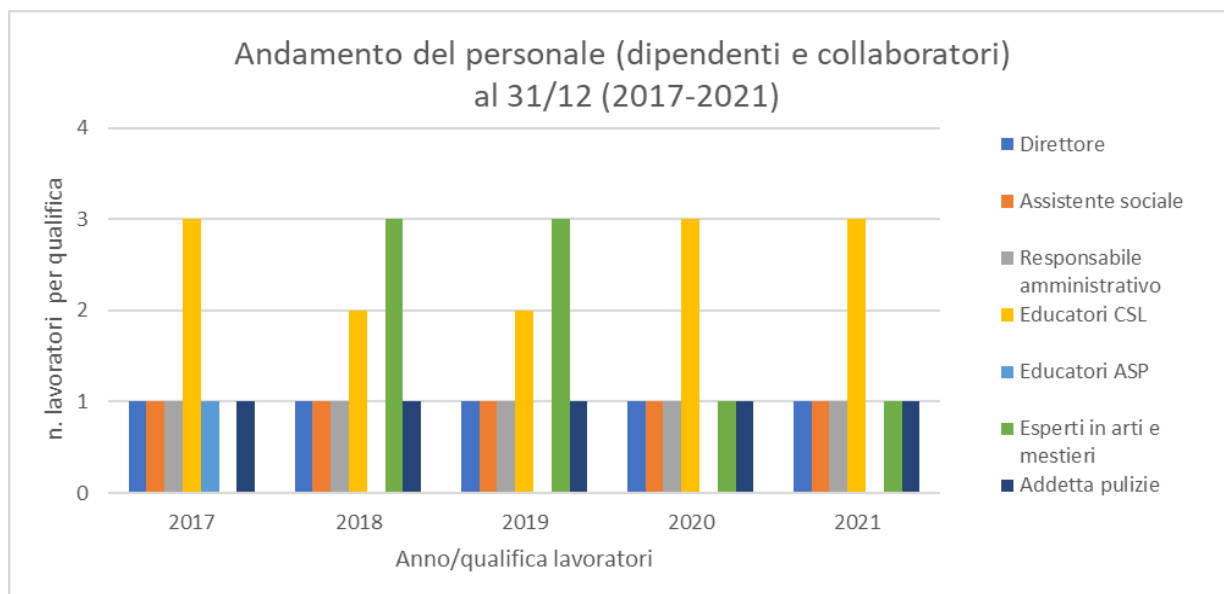
Andamento del personale

Per quanto riguarda l'andamento del personale, andando ad analizzare l'organico al 31/12 degli ultimi cinque anni si vede come il totale dei dipendenti sia andato diminuendo negli anni e si sia stabilizzato con 8 dipendenti a partire dal 2020.

Il 2017 è stato l'ultimo anno di apertura dell'Appartamento semi protetto, servizio che in chiusura ha visto le dimissioni di una delle due educatrici a metà anno e il licenziamento dell'altra educatrice al 31/12/17.

Nel mese di settembre 2020 ci sono state le dimissioni di due dipendenti (entrambi ad orario part time) esperte di arti e mestieri che il Consiglio direttivo ha deciso di sostituire con un educatore a tempo pieno. La ricerca di tale nuova persona da inserire in organico, stante anche i nuovi requisiti della PAT per l'accreditamento dei servizi, si sono protratte; in un primo momento per il mese di ottobre c'è stata la sostituzione con un'educatrice e a partire dal mese di dicembre con altra educatrice.

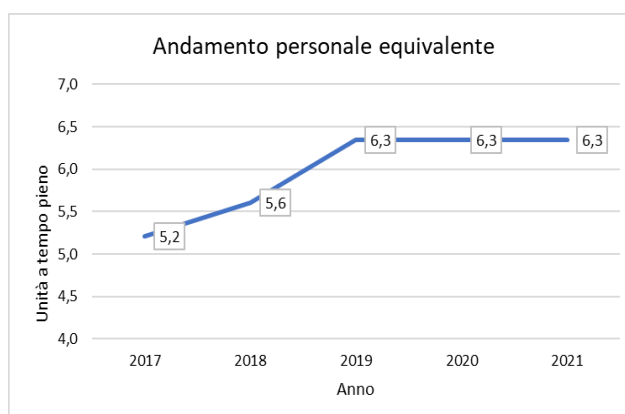
Nel corso del 2021 vi è stata inoltre la sostituzione temporanea dell'Assistente sociale (assente per maternità) che per un primo periodo è stata sostituita da un'educatrice a tempo pieno e poi dal mese di ottobre con un'Assistente sociale.



Dal grafico si evince come, negli ultimi anni, dapprima il Consiglio direttivo avesse scelto di sostituire gli educatori cessati, sia nel 2017 che nel 2018 con altro personale con qualifica professionale, al fine di supportare gli utenti su specifiche lavorazioni, quali, ad esempio, la sartoria o il bancalaggio. Tale scelta ha permesso di tenere alti i livelli di fatturato e di razionalizzare il costo del personale. Ma, dal 2020, valutati i bisogni crescenti degli utenti inviati dai servizi sociali e visti i nuovi requisiti per l'accreditamento approvati dalla PAT, l'indicazione del Direttivo è stata quella di potenziare nuovamente la presenza degli educatori professionali, andando a sostituire gli esperti di arti e mestieri dimessisi in corso d'anno con un educatore professionale a tempo pieno.

Andamento personale equivalente

Anno	Unità a tempo pieno
2017	5,2
2018	5,6
2019	6,3
2020	6,3
2021	6,3



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 dal 2019 il valore del personale equivalente è aumentato in seguito all'assunzione del Direttore con orario part time, che precedentemente collaborava in qualità di libero professionista.

La formazione annuale

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

TIPO DI CORSO	SOGGETTI COINVOLTI	DATA
Convegno "Hikikomori: esperienze e riflessioni per creare reti di supporto attorno ai ragazzi e alle famiglie" – Associazione A.M.A. Trento	Direttore, 1 Educatore	26 maggio
Aggiornamento referente aziendale Covid 19 – T.S.M.	R.L.S.	FAD – marzo 2021

La supervisione metodologica e la formazione specifica, solitamente seguita dalla dott.ssa Nadia Fellin, è stata sospesa per tutto l'anno a causa delle misure restrittive imposte per il contenimento della diffusione del Covid 19.

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.

Per quanto riguarda S.M.A.R.T., nel 2020, primo anno di certificazione, è stato istituito il “Referente della conciliazione”, esperto di politiche familiari che sta sostenendo in modo concreto i dipendenti sia nella conoscenza dei diversi interventi e sostegni nazionali e locali sia nell'individuazione di forme di flessibilità da sperimentare. Anche in conseguenza all'emergenza sanitaria covid 19 è continuata anche nel 2021 la possibilità per alcuni dipendenti di sperimentare lo smart working e di fruire della rimodulazione dell'orario inserendo la flessibilità su base settimanale.

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, fino a marzo 2022, al fine di avere il tempo necessario per rileggere alla luce delle modifiche introdotte il Piano aziendale Family Audit ed eventualmente adattarlo per meglio rispondere al nuovo assetto organizzativo.

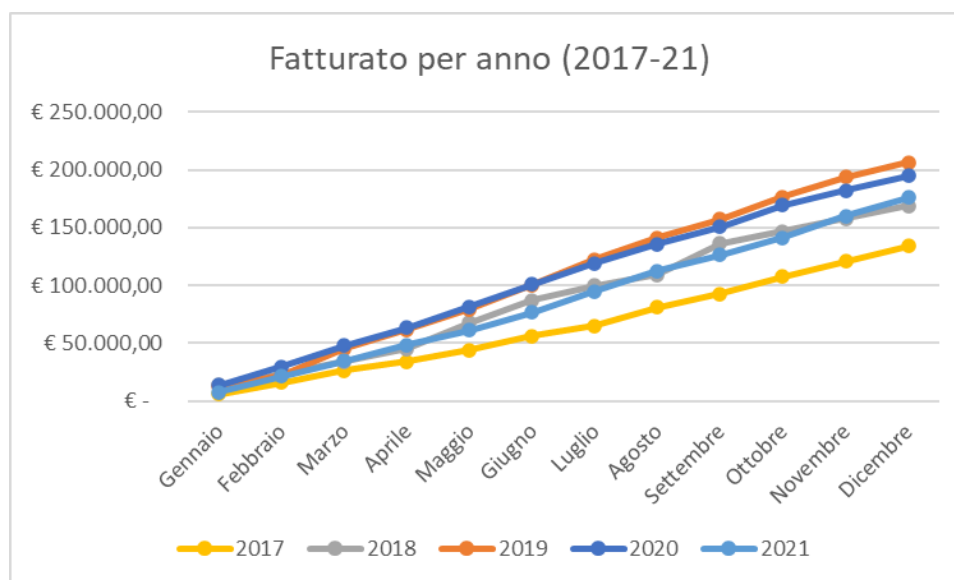
3. LE RISORSE ECONOMICHE – FINANZIARIE

3.1 S.M.A.R.T. scs - Analisi di bilancio

Per poter comprendere appieno i numeri esposti nei bilanci, va considerato che la Cooperativa sviluppa la propria attività in uno stabile di proprietà di terzi locato in parte alla Cooperativa e in parte all'Associazione C.I.R.S. Trento Onlus, uno dei soci finanziatori. Nel 2016 e nel 2018, la Cooperativa si è impegnata a svolgere alcune migliorie all'immobile al fine di renderlo più consono e funzionale alle proprie esigenze.

L'attenta cogestione degli spazi comuni come previsto dall'accordo stipulato tra i conduttori, ha favorito una fruttuosa coabitazione che si rinnova quotidianamente nella condivisione della struttura e degli oneri di gestione.

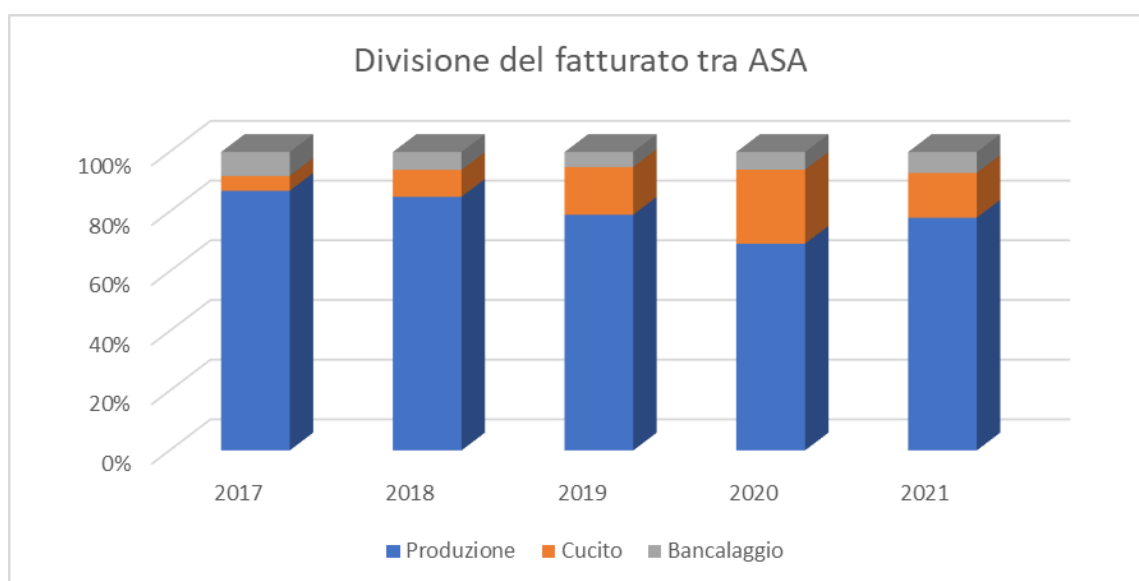
Per la prima volta nella propria storia la cooperativa ha chiuso un esercizio in perdita, quella registrata nel 2021 supera di poco i 10.300€, che sarà coperta ricorrendo alle riserve accantonate nei precedenti esercizi chiusi con un risultato positivo.



Osservando le linee del grafico (fatturato per anno) si nota come il rallentamento del fatturato iniziato a giugno '20 sia proseguito fino al giugno successivo, dove ha invertito la tendenza e si è riportato su valori più sostenibili.

Il fatturato complessivo, dell'esercizio, si è fermato a poco più di 175.000€ cifra che ci riporta ai valori del 2018, molto al di sotto dei valori registrati nel 2020 e nel 2019.

Nel dettaglio, il fatturato nel triennio 2017-19 è aumentato mediamente di € 35.000 all'anno, passando dal comunque considerevole valore di 134.000 €, registrato al 31 dicembre 2017, al superamento dei 206.000 € del 2019, al momento in cui si scrive l'esercizio 2019 rimane quello in cui si è raggiunto il maggior fatturato.



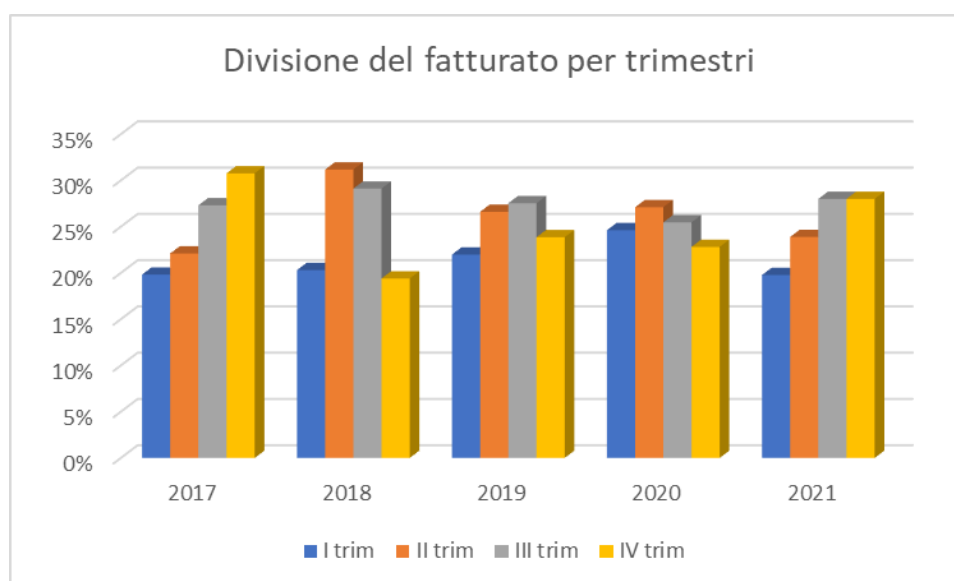
Passando all'analisi del fatturato diviso per le aree strategiche, come appare evidente dal grafico sopra esposto (Divisione del fatturato tra Aree Strategiche di Affari), in termini percentuali i valori percentuali si sono riposizionati sulle percentuali del 2019. Il reparto produzione si è confermato il settore che ha dato il principale apporto al fatturato aziendale; infatti, il valore creato è stato di € 138.000 che in termini percentuali equivale al 78%. La grande crescita in termini percentuali non si è, purtroppo, tradotta un altrettanto significativo aumento del valore assoluto.

Il settore del bancalaggio si è confermato il più stabile, nel corso degli anni, e meno sensibile agli shock economici che sono verificati lo scorso anno, l'apporto al fatturato è stato di poco inferiore ai 12.000€ che corrisponde al 7%.

Il settore del cucito è stato il settore che più ha sofferto gli effetti della pandemia, durante il 2021, sicuramente sulla deludente performance ha influito molto anche l'assenza, per l'intero anno, di una lavoratrice, data la particolarità delle mansioni svolte da quest'ultima non è stato possibile sostituirla. L'effetto di tutti questi fattori ha portato a una riduzione considerevole, sia in percentuale sia in termini assoluti, del fatturato generato. Il cucito ha comunque contribuito per più di 25.000€ che equivalgono al 15%.

Il grafico sottostante, divisione del fatturato per trimestri, evidenzia, ancora una volta, come le difficoltà si siano concentrate nel primo semestre; infatti, nei primi 6 mesi è stato prodotto soltanto il 44% del fatturato totale. In termini assoluti, i dati del secondo semestre sono da considerarsi sufficienti in un'ottica globale, va però colta, con ottimismo, la ritrovata dinamicità degli scambi che ci può far sperare che il periodo di recessione più duro sia finito.

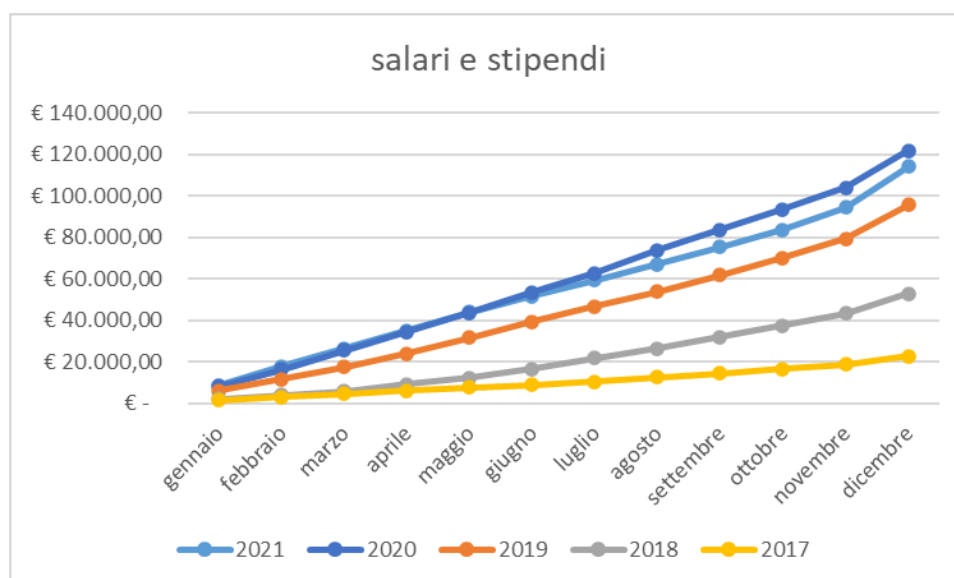
La distribuzione del fatturato nei 12 mesi non sembra essere caratterizzata da elementi ricorrenti. Si segnala soltanto che negli ultimi tre esercizi la fatturazione appare leggermente concentrata nei trimestri centrali; si ipotizza che tale tendenza sia riconducibile alla fornitura dei kit per la manutenzione degli impianti di risalita che si svolge in quei mesi (dettagli nel grafico sotto riportato).

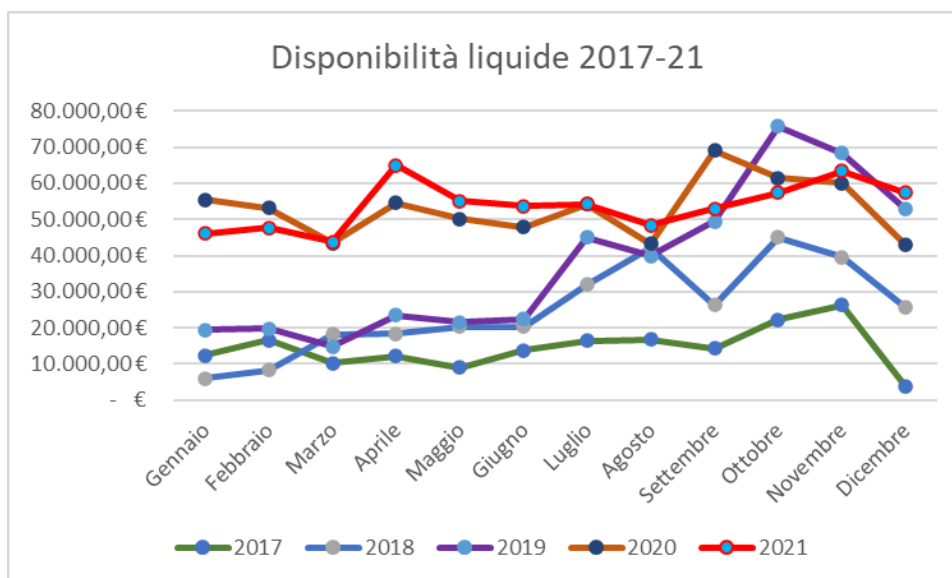


Oltre ai ricavi generati dalle attività svolte, la Cooperativa può contare sui contributi erogati dall'Agenzia del Lavoro a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori impegnati in percorsi di inserimento lavorativo. Nel corso del 2021 questa voce pesa in bilancio per € 43.493, rimanendo su livelli identici a quelli dell'esercizio precedente.

Il 2021 è il primo esercizio nella storia della cooperativa in cui il totale degli stipendi distribuiti non supera quello dell'anno precedente. La diminuzione degli stipendi è da ricondurre al termine di un contratto a tempo determinato non prorogato.

Il costo complessivo del personale rimane il costo principale e si aggira attorno al 60%.





Un aspetto sicuramente positivo della Cooperativa è la sua capacità di autofinanziarsi.

Come appare evidente dal grafico, soltanto nel dicembre del 2017 la disponibilità si è fatta estremamente sottile. Nonostante la riduzione del fatturato e l'aumento dei costi la Cooperativa è riuscita a mantenere sempre un livello di liquidità sufficiente, fatto che ha consentito il sempre puntuale rispetto di tutte le scadenze. La gestione finanziaria, ossia l'equilibrio tra incassi e pagamenti, è particolarmente importante per consentire nuovi investimenti sia nel campo delle infrastrutture sia nel campo della ricerca e sviluppo di prodotti o servizi.

Si nota come la Cooperativa, che non ha mai contratto negli anni debiti di finanziamento, abbia sempre tenuto un equilibrio tra crediti e debiti.

Revisione legale dei conti



La revisione legale cooperativa è esercitata dalla Federazione Trentina della Cooperazione.

La visita di revisione si è svolta il giorno 30 luglio 2021.

La revisione si è svolta nel 2021 e si è conclusa in data 7 ottobre.

3.2 CIRS Trento onlus - Analisi dello stato patrimoniale e del conto economico

Il 2021 per CIRS si è chiuso con una perdita significativa, questa è scaturita per l'effetto combinato dell'aumento dei costi e per la contemporanea contrazione dei ricavi.

Come si vede dalla tabella sotto riportata sono notevolmente diminuite le liberalità incassate così come le entrate relative all'attività svolta.

Il contributo, erogato dal Comune, per la gestione del servizio è leggermente aumentato rispetto al 2020 ed ha toccato quota € 252.365,00

La riduzione dei ricavi è anche dovuta all'impossibilità, per mancanza dei prerequisiti, per l'Associazione di incassare sussidi per l'emergenza covid, cosa che invece era stata possibile nell'esercizio precedente ed aveva permesso di tenere l'equilibrio tra costi e ricavi.

Nella tabella sotto riportata sono elencate le principali fonti di finanziamento dell'Associazione nel periodo 2017-21.

	2017	2018	2019	2020	2021
LIBERALITA'	€ 1.525,02	€ 3.677,25	€ 2.659,39	€ 5.537,97	€ 300,00
RICAVI DA ATTIVITA' SVOLTA	€ 72.297,52	€ 73.062,82	€ 76.736,68	€ 55.859,26	€ 52.202,00
CONTRIBUTO P.A.T. /COMUNE TN	€ 294.819,17	€ 236.222,29	€ 241.342,98	€ 250.432,96	€ 252.365,00
TOTALE	€ 368.641,71	€ 312.961,79	€ 320.739,05	€ 326.455,04	€ 308.407,00

** Nelle liberalità si devono conteggiare € 6.000 (2016) elargiti dalla Fondazione Cattolica Assicurazioni a sostegno del laboratorio di cucito.*

4. LA RENDICONTAZIONE SULLA MISSIONE E SUGLI OBIETTIVI STRATEGICI

4.1 RENDICONTAZIONE SULLA MISSION - S.M.A.R.T. scs

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 2021 ha attuato n. 6 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

Anche nel 2021 il perdurare dell'emergenza sanitaria Covid 19 ha impattato sulle attività produttive della nostra cooperativa.

Tutti i laboratori hanno lavorato in modo continuativo ma alcune delle lavorazioni caratteristiche hanno avuto un importante rallentamento, in particolar modo 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 una sarta/tutor ed una dipendente sarta si opera con l'obiettivo di sostenere le persone presenti, ponendole al centro del percorso intrapreso nell'ottica di una propria autodeterminazione ed autorealizzazione.

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:

- creazione di vestiti, anche su misura, con tessuti di proprietà o di terzi;
- riparazione, rattoppo e rammendo di capi di abbigliamento;
- creazione di oggetti e accessori mediante l'utilizzo di materie prime diverse dalla stoffa, quali camere d'aria, teli pubblicitari, sacchetti del caffè, manichette per idranti ed altri materiali alternativi, 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;
- creazione di una linea interna "mamma/bambini" ed infanti che prevede il confezionamento di bavaglini, grembiuli anch'essi personalizzabili e realizzati interamente a mano o con le macchine da cucire industriali;
- riparazione di indumenti, bavaglie, materiali provenienti dalle varie RSA del territorio;
- personalizzazione dei capi di vestiario da lavoro;
- realizzazione conto terzi di manufatti fashion;

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.

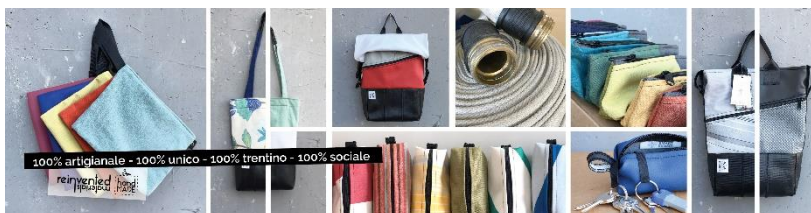
Nel settembre 2020 abbiamo lanciato lo zaino PROsac al quale è seguito in novembre l'uscita della PROsac BAG e visto il grande successo delle prime produzioni abbiamo sperimentato per il periodo natalizio la creazione di una special edition di entrambi i prodotti partendo dal riutilizzo delle stoffe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

La linea PROsac si è ampliata nel corso dell'anno con i seguenti prodotti:

- Beauty
- Astucci
- Shopper BAG
- Organizer
- Sacca
- PROsac BAG XS



In l'estate, grazie alla collaborazione con Oberalp che ci ha donato banner pubblicitari non più utilizzati, abbiamo creato una linea sportiva di shopper e sacche.

Per il periodo natalizio sono state create piccole buste da borsa pratiche come porta documenti, per creme o altri piccoli oggetti, inoltre come piccolo pensiero natalizio abbiamo creato dai ritagli della manichetta e dell'ecopelle di altre lavorazioni semplici portachiavi a forma di stella.

In novembre abbiamo avuto l'opportunità di esporre i nostri prodotti all'interno del Festival della Dottrina Cattolica a Verona, sono state due giornate che ci hanno permesso di raccontare la nostra realtà e la storia dei nostri prodotti ampliando il nostro pubblico.

Deposito o movimentazione merce

Anche per il 2021 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.

Dal 2016 vi è un accordo di lungo termine per il bancalaggio di prodotti alimentari per animali con una società con sede a Trento, ciò consente di percepire un sicuro introito che permette un primo equilibrio economico ed un inserimento lavorativo dedicato per alcune ore giornaliere.

Ampio spazio è (parte del primo piano dello stabile) 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.

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.

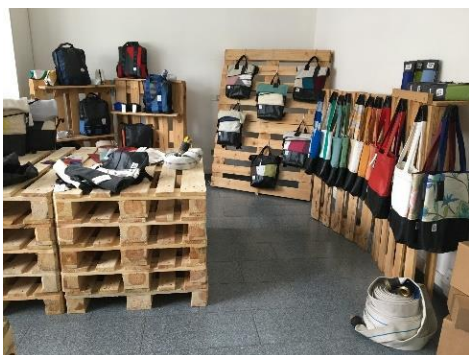
La Cooperativa ha aderito al Dis.Ter - Distretto di Economia Solidale del contoterzismo industriale, promosso dalla Cooperativa ALPI che connette diverse organizzazioni sociali partner, creando un sistema produttivo che genera opportunità di crescita personale e lavorativa, fa dialogare industria e terzo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

MARKETING E COMUNICAZIONE

Nel 2021 è continuata la gestione dei nostri canali social Facebook e Instagram per portare più 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 della nostra linea PROsac, utilizzando i canali social, come mezzo principale per lanciare i nuovi prodotti, promuovere i riassortimenti, tenere informati i follower e catturare potenziali clienti.

Abbiamo cercato l'interazione con il pubblico proponendo sondaggi di preferenza in concomitanza con le uscite dei nuovi prodotti, questo ci ha permesso di capire le loro preferenze sia per quanto riguarda colorazioni da proporre in futuro sia per i modelli più apprezzati.



I social media ci stanno aiutando a indirizzare gli interessati alla visita del nostro sito web che in corso d'anno abbiamo implementato via via con pagine ad hoc riguardanti i prodotti nascenti.

Le pagine dei vari prodotti comunicano la storia del prodotto, racchiudono informazioni generali quali dimensioni/prezzo e forniscono indicazioni per l'acquisto. In ogni pagina è presente una gallery dei prodotti disponibili che è in continuo aggiornamento per permettere agli interessati di capire la reale disponibilità.

Da maggio abbiamo deciso di dedicare un piccolo spazio all'interno della sede della Cooperativa per raccontarci, un luogo per chi vuole conoscerci meglio e toccare con mano i nostri prodotti: uno show room dove presentare le nostre creazioni e i nostri progetti.

Per far conoscere il nostro show room dal 23 al 26 agosto abbiamo organizzato la Dog Special Week proponendo collari, guinzagli e pettorine realizzati nel nostro laboratorio in offerta ad un prezzo speciale.

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.



4.2 RENDICONTAZIONE SULLA MISSION – C.I.R.S. Trento onlus

Anche per l'anno 2021 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 2021, 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, cartonnaggio, ecc., vengono fornite da ditte esterne o da Cooperative di inserimento lavorativo.

Il laboratorio artistico a questo laboratorio sono dedicati degli appositi spazi all'interno della sede dell'Associazione. Si attua coinvolgendo quei soggetti per i quali il percorso si ritiene favorente al conseguimento degli obiettivi identificati nel Progetto Individualizzato. I manufatti prodotti si rinnovano periodicamente seguendo le indicazioni che arrivano prevalentemente dal mercato e dai committenti. 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 e Coop. Soc. Samuele.

Anche nel 2021, come già successo nel 2020, a causa della pandemia e delle conseguenti restrizioni non è stato possibile attivare il laboratorio.

Laboratorio di cucito: l'attività è stata ridimensionata nel corso dell'anno a causa delle condizioni di esercizio venutesi a creare a seguito dell'emergenza sanitaria ancora in corso.

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.

Come già rilevato lo scorso anno, l'emergenza sanitaria ha innescato anche una profonda crisi economica che continua a palesarsi in particolar modo su due versanti, il primo, una cospicua riduzione delle giornate lavorabili, il secondo nella compressione delle commesse disponibili, a causa del rallentamento di alcuni settori.

La drastica riduzione delle giornate lavorate si è, tristemente, tradotta nel più basso ammontare, negli ultimi cinque anni, di borse lavoro distribuite. Conseguentemente, a cascata, si è ottenuto un meno performante livello di fatturato.

	2017	2018	2019	2020	2021
Fatturato	€ 73.297,52	€ 73.062,82	€ 75.977,25	€ 55.859,26	€ 52.202
Borse lavoro	€ 23.680,00	€ 26.677,75	€ 28.980,00	€ 21.611,00	€ 19.301

Riteniamo sia importante sottolineare ancora i notevoli sforzi dell'equipe educativa nel creare un sistema di attribuzione della borsa lavoro personalizzato per ogni fruitore, tenendo conto delle capacità, dell'impegno profuso nell'attività lavorativa e dei bisogni personali, rendendo anche questo aspetto economico funzionale all'azione educativa. A fronte della presenza alle attività del Laboratorio l'utenza è comunque tenuta a partecipare alle spese versando un gettone mensile quantificato in € 10 o 20 in base al tipo di frequenza prevista (mezza giornata o giornata intera).

Nella tabella seguente si evidenzia l'andamento delle rette corrisposte dagli utenti in questi ultimi anni per quanto riguarda le compartecipazioni alla spesa ed i pasti consumati presso la struttura di via del Pioppeto (iva inclusa). Il dato, ovviamente, è in riduzione a seguito alla chiusura dell'Appartamento Semi Protetto (avvenuta a fine 2017).

	2017	2018	2019	2020	2021
Rette da persone assistite	€ 8.335,00	€ 6.252,75	€ 6.008,01	€ 4.299,55	€ 2.370,00

Tabella comparativa presenze utenti anni 2017-2021 presso il Laboratorio di via del Pioppeto:

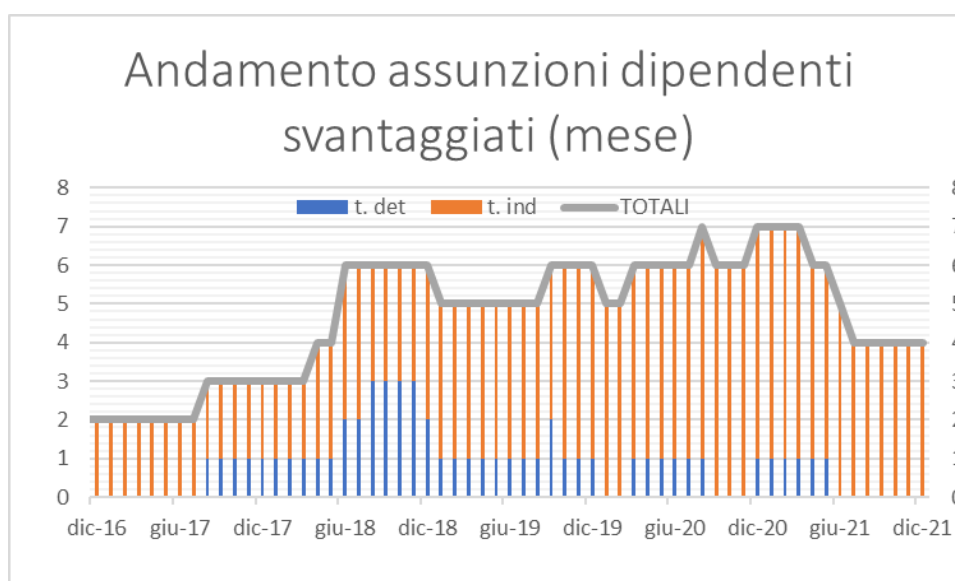
	2017	2018	2019	2020	2021
A) giornate di apertura	239	241	242	247	247
B) giornate intera presenza utenti	1.839	1.985	1.907	1.415	540
C) mezze giornate presenza utenti	1.446	1.335	1.700	1.089	1.894
totale B+C	3.285	3.320	3.607	2.504	2.434
totale B+1/2C	2.562,0	2.652,5	2.757,0	1.959,5	1.487,0
media presenze a 1	10,72	11,01	11,39	7,93	6,02
media presenze a giornata	13,74	13,78	14,39	10,14	9,85

5. ESITI DEL NOSTRO OPERATO

5.1 IMPATTO DEL LAVORO SVOLTO - S.M.A.R.T. scs

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.



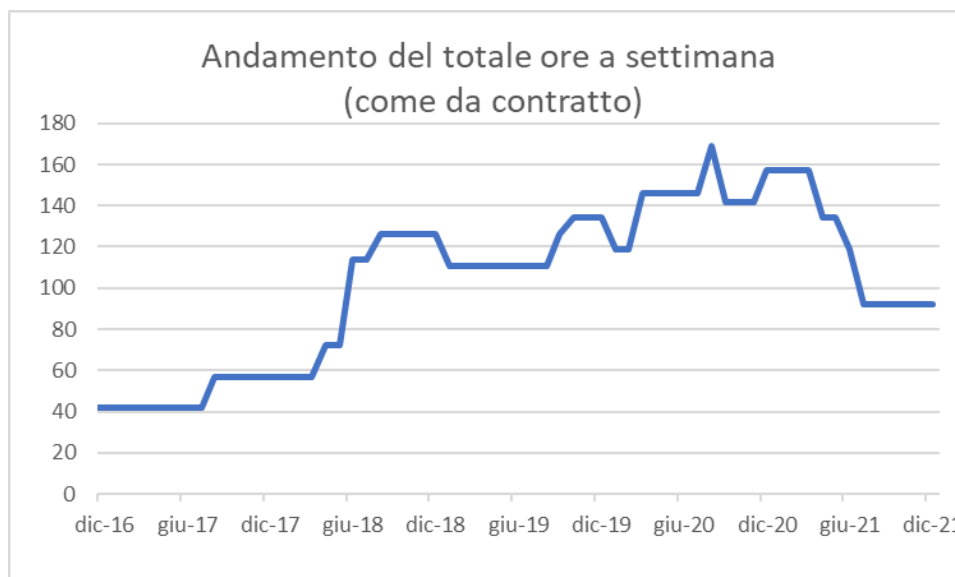
I percorsi a tempo indeterminato attualmente in atto sono 4 di questi uno iniziato nel 2016, tre nel 2018, uno nel 2019, uno nel 2020. Due percorsi, uno nel 2018 e uno nel 2019, erano iniziati a t. determinato e sono stati trasformati nel corso d'anno in tempo indeterminato.

Solo un percorso iniziato nel 2016 a t. indeterminato è cessato nel 2018 per licenziamento per giusta causa.

Due percorsi di dipendenti assunte a tempo indeterminato, sono terminati nella primavera 2021, in primo a fine marzo e il secondo a metà giugno, le signore hanno continuato a lavorare in Cooperativa con la qualifica di operaie in particolare una, avendo acquisito le abilità di sarta, nel laboratorio di sartoria e l'altra nel laboratorio di assemblaggio e bancalaggio.

Per quanto riguarda i percorsi a t. determinato, dalla fondazione S.M.A.R.T. ha offerto 7 percorsi di cui 2, dopo un primo periodo di conoscenza del lavoro, si sono trasformati a tempo indeterminato, 3 sono terminati alla fine del periodo previsto.

Solo i restanti due progetti sono finiti ante termine per la difficoltà dei soggetti inseriti di mantenere attivo il progetto lavorativo, in un caso si è dovuto ricorrere al licenziamento per giusta causa e nell'altro caso è stato lo stesso dipendente a dimettersi per poter riprendere un percorso in altro servizio sociale.



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 il Cinformi, 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.

Ne sono stati attivati 1 nel corso del 2018, 4 nel 2019, a causa dell'emergenza sanitaria nel 2020 non c'è stata la possibilità di attivare tirocini, attività ripresa nel 2021 con l'attivazione di 1 tirocinio da fine marzo a fine settembre.

Tutti i tirocini intrapresi sono stati portati a termine e questa esperienza per due persone ha dato avvio ad un'assunzione a tempo determinato presso la Cooperativa.

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
2016	20.238,00	72
2017	47.208,00	73
2018	71.814,00	63
2019	117.180,00	84
2020	136.858,00	77
2021	139.344,00	80

5.2 L'ANALISI DI IMPATTO DELL'OPERATO DELL'ORGANIZZAZIONE – C.I.R.S. Trento onlus

Nell'anno solare 2021 hanno usufruito dell'attività del Laboratorio per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi 25 (venticinque) persone, di cui 14 maschi e 11 femmine, svantaggiate a rischio di esclusione sociale, con attestazione dello stato di bisogno da parte del Servizio Sociale competente per Territorio.

Le attività del Laboratorio per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi riguardano esclusivamente l'ambito dell'attività lavorativa mirata allo sviluppo delle potenzialità di ognuno e alla crescita dell'autostima. Si punta all'acquisizione dei prerequisiti al lavoro al fine di poter in un secondo tempo proporre alla persona un percorso lavorativo vero e proprio. Collegato a tale finalità si perseguono anche obiettivi socioeducativi mirati all'acquisizione delle abilità quotidiane, dell'autonomia personale intesa come cura della persona e dell'ambiente in cui vive e della capacità di utilizzare correttamente i servizi pubblici al fine di raggiungere di una sempre maggiore autonomia relazionale attraverso occasioni di confronto e dialogo.

Provenienza utenza	numero soggetti	femmine	maschi	Progetti in corso	Progetti terminati
Italiana	5	1	4	4	1
Italiana etnia sinta	2	1	1	1	1
Cile	1	1	0	1	0
Congo	1	1	0	0	1
Marocco	3	0	3	1	2
Brasile	1	1	0	0	1
Nigeria	3	2	1	0	3
Mali	1	0	1	0	1
Tunisia	1	1	0	1	0
Pakistan	2	1	1	2	0
Serbia	1	0	1	0	1
Romania	1	0	1	0	1
Kosovo	1	1	0	0	1
Colombia	1	0	1	0	1
Siria	1	1	0	1	0
TOTALE	25	11	14	11	14

Come si vede, anche nel 2021 abbiamo avuto diverse provenienze presso il Laboratorio di via del Pioppeto, italiani, dei quali segnaliamo ancora volentieri l'apporto dato dall'etnia sinta. Questo dato contraddistingue la nostra realtà, una delle poche capaci di offrire percorsi di avviamento al lavoro a questa etnia. Importante, inoltre, la presenza di stranieri provenienti dal continente Africano.

Ci preme, infine, rilevare l'interessante collaborazione instaurata con **CINFORMI** - Centro informativo per l'immigrazione - unità operativa del dipartimento Salute e Solidarietà Sociale della Provincia Autonoma di Trento. Cinformi facilita l'accesso dei cittadini stranieri ai servizi pubblici e offre informazioni e consulenza sulle modalità di ingresso e soggiorno in Italia nonché supporto linguistico e culturale. Cinformi svolge attività anche nel campo della comunicazione tra gli attori sociali, della casa, dello studio e della ricerca, dell'accoglienza delle persone che necessitano di protezione internazionale e umanitaria.

Nel 2021 abbiamo condiviso 3 percorsi progettuali (1F e 2M).

Progetti in collaborazione con Ciniformi	n. soggetti	maschi	femmine
2015	3	3	0
2016	3	2	1
2017	3	2	1
2018	6	2	4
2019	10	4	6
2020	3	2	1
2021	3	1	2

Dall'anno 2011 è iniziata la collaborazione con **l'U.S.S.M. di Trento** per giovani segnalati. Gli Uffici di Servizio Sociale per i Minorenni (USSM) forniscono assistenza ai minorenni autori di reato in ogni stato e grado del procedimento penale e predispongono la raccolta di elementi conoscitivi concernenti tali minorenni per l'accertamento della personalità, su richiesta del Pubblico Ministero, fornendo concrete ipotesi progettuali e concorrendo alle decisioni dell'Autorità

Giudiziaria Minorile. Questi uffici si attivano nel momento in cui, a seguito di denuncia, un minore entra nel circuito penale ed accompagnano il soggetto in tutto il suo percorso penale, dall'inizio alla fine. Avviano l'intervento in tempo reale per il minore in stato di arresto e di fermo, seguono il progetto educativo del minore in misura cautelare non detentiva, gestiscono la misura della sospensione del processo e della messa alla prova e, complessivamente, svolgono attività di sostegno e controllo nella fase di attuazione delle misure cautelari, alternative e sostitutive concesse ai minori, in accordo con gli altri Servizi Minorili della Giustizia e degli Enti locali.

Progetti in collaborazione con U.S.S.M.	n. soggetti	maschi	femmine
2015	2	1	1
2016	2	1	1
2017	0	0	0
2018	1	1	0
2019	2	2	0
2020	1	1	0
2021	1	1	0

Inserimenti e dimissioni

Delle 12 richieste di inserimento ricevute, 2 non si sono concretizzate per le seguenti cause:

- 1 percorso non attivato per motivazioni varie e fragilità personali
- 1 percorso non attivato in quanto il servizio sociale territoriale e la rete dei servizi hanno effettuato altre valutazioni

Le dimissioni (14) dal Laboratorio sono state così motivate:

motivo dimissioni	n. soggetti
Scarsa o nulla frequenza	1
Autodimissioni x non condivisione progetto	3
Inizio altra esperienza lavorativa	4
Mutata condizione personale/ emersi altri bisogni	2
Avvio altro percorso di inserimento sociale	2
Termine percorso progettuale	1
Non sostenibilità misure anti covid 19	1

Per fare sintesi, ...

In totale, nell'anno 2021, nonostante il periodo di pandemia sanitaria, l'Associazione ha seguito 25 persone (11F e 14M).

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
utenti seguiti nell'anno	43	39	42	39	25	25
maschi	14	18	20	13	20	14
femmine	25	24	19	12	19	11
nuove entrate	23	24	24	21	9	10
dimissioni	19	25	22	10	22	14
alternanze scuola/lavoro	5	2	2	0	0	1

La temporaneità dei percorsi induce un flusso continuo sia in entrata sia in dimissione, accentuata in questo periodo. Si rileva ancora un alto numero di percorsi progettuali che terminano entro pochi mesi dal loro inizio, con cause diverse ma riconducibili alla non piena condivisione da parte dell'utente ad impegnarsi a fondo in un percorso acquisizione delle abilità necessarie all'inserimento al lavoro.

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

a) Processo di autovalutazione

Dall'anno 2008 l'Associazione 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.

Il questionario è stato somministrato in forma anonima tra il 3 e il 17 novembre 2021, hanno risposto n. 13 utenti sui 14 in carico al 31/10/2021.

Il questionario, somministrato una volta l'anno, offre una modalità di riflessione inerente la sfera produttiva del lavoro, una autovalutazione personale del percorso di formazione e della qualità della relazione interpersonale con colleghi, volontari, educatori e personale amministrativo e di direzione. I dati statistici rilevati consentono all'équipe di monitorare costantemente le proprie azioni ed apportarne le eventuali correzioni.

<i>Area di valutazione del lavoro</i>	2017	2018	2019	2020	2021
il lavoro al C.I.R.S. è stato valutato come facile o molto facile	95%	83%	58%	50%	85%
il tempo per svolgere il lavoro è stato valutato come giusto	85%	91%	87%	80%	61%
rispetto al lavoro il compenso economico ricevuto è stato valutato come scarso	30%	58%	46%	50%	69%
rispetto al lavoro il compenso economico ricevuto è stato valutato come giusto	70%	33%	40%	40%	8%
rispetto al lavoro il compenso economico ricevuto è stato valutato come elevato	0%	0%	7%	10%	15%
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	90%	100%	60%	60%	92%
non si ricorda il "contratto educativo di lavoro"	0%	0%	13%	40%	8%
<i>Area di valutazione dei rapporti</i>					
con i colleghi è stato valutato buono o ottimo	60%	83%	60%	50%	69%
con i volontari è stato valutato buono o ottimo	90%	83%	60%	70%	85%
con gli educatori è stato valutato buono o ottimo	85%	92%	74%	60%	92%
con l'assistente sociale di C.I.R.S. è stato valutato buono o ottimo	95%	100%	74%	80%	77%
con il personale amministrativo e di direzione è stato valutato buono o ottimo	90%	75%	67%	70%	77%

Vogliamo soffermarci anche quest'anno su alcuni indicatori che possono farci rilevare particolarità del nostro lavoro.

Abbiamo assistito in questi anni ad un trend che identifica il lavoro come sempre meno facile, trend che nel 2021 ha avuto un'inversione di tendenza ed ha visto il lavoro presso il Laboratorio valutato facile o molto facile ben dall'85% dei rispondenti. Solo per il 15% degli utenti il lavoro è stato valutato come a volte difficile mentre per nessuno è sempre difficile. All'opposto invece per la maggioranza dei soggetti (61%) il tempo per svolgere i lavori assegnati viene valutato

come giusto, dato anche questo in controtendenza rispetto agli anni passati dove la percentuale che riteneva il lavoro come giusto era di molto maggiore.

Come negli anni scorsi, per buona parte dell'utenza la corresponsione economica ricevuta sotto forma di borsa lavoro viene considerata scarsa e nel 2021 è inoltre diminuita la percentuale di utenti che la ritengono giusta (8%). In accordo con il Servizio Attività Sociali del Comune di Trento, già da alcuni anni, è stato possibile aumentare il compenso economico della borsa lavoro, è però vero che lo stesso accordo prevede che tale surplus derivi da un incremento del fatturato. Di certo la corresponsione economica individuale è stata aumentata ma, come vedete nelle tabelle esplicative, le ore lavoro, proprio a causa dell'emergenza sanitaria ancora in corso, sono diminuite. Questo, a prima vista, non rende merito allo sforzo fatto dall'Associazione. Si segnala, però, che sono decisamente aumentate le richieste di percorsi a part time. Quindi, il dato andrà valutato non sul totale delle borse lavoro ma sull'incremento di ogni singolo.

Confermiamo, infine, quanto già espresso precedentemente: se da una parte riteniamo che l'associazione si sia sforzata e sia riuscita ad aumentare le borse lavoro, dall'altra, queste risposte ci confermano ancora una volta come per molti soggetti la cifra mensile sia particolarmente importante nell'economia del nucleo. Inoltre, le pratiche lavorative probabilmente hanno consentito a tutti di trovare una modalità di operatività rispondente alle proprie capacità operative.

Negli anni la prassi del "contratto educativo" faticava, invece, ad essere interiorizzato quale strumento scritto di condivisione degli obiettivi di progetto. Quest'ultimo nell'anno 2021 ha registrato invece una buona percentuale (92%) di soggetti che hanno interiorizzato il mezzo di adesione progettuale generativa, solo una minima parte non se lo rammenta (8%). Dato che ci conforta rispetto al lavoro fatto dal punto di vista educativo rafforzando gli aspetti relazionali e comunicativi legati a quest'ultimo strumento.

Rispetto all'area del rapporto, i dati ribadiscono una situazione stabile nel trend degli anni precedenti: le relazioni sono spesso difficili, non soddisfacenti e magari conflittuali, certamente con un indice di gradimento costante. Ciò che colpisce è la variazione nei confronti dell'équipe educativa, nel passato sempre in positivo, indice del bisogno, affermato e riscontrato, di analisi, accoglienza e confronto sincero. Tale dato, che l'équipe riconosce rispecchiante i soggetti seguiti, è da considerare quale condizione rilevante d'esercizio quotidiano. Si evidenzia, rispetto agli ultimi anni, un sostanziale apprezzamento dell'operato educativo.

b) processo di formazione

Il metodo di lavoro adottato dall'Associazione 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. Si veda a proposito il Bilancio sociale e la carta dei servizi.

Come disposto nel piano triennale di formazione 2019-2021 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.

L'Associazione 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.

L'Associazione 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 (che nel caso di primo contatto con i SST ha già avviato il codificato iter per il rispetto della normativa privacy) 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 dell'Associazione, sulla cultura e sull'organizzazione specifica dell'Ente stesso.

L'Associazione è garante della formazione obbligatoria per le varie figure professionali operanti, quali ad esempio, le seguenti, ed informa tutti i soggetti dei rispettivi compiti e funzioni:

- l'informazione iniziale all'assunzione, al cambio mansione o reparto per emergenza, all'utilizzo di specifici macchinari ed attrezzature, antincendio e trattamento dati personali;
- gli addetti antincendio;
- gli addetti al primo soccorso;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- il dirigente;
- i preposti ex art. 37 comma 7 D. Leg. 81/2008.

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... L'associazione, 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. È 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 dell'Associazione. 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 dell'Associazione ed anche ai volontari.

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

Si segnala, infine, che l'Associazione ha iniziato le pratiche per assolvere agli 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 si sta predisponendo 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 C.I.R.S..

6. QUESTIONI APERTE

Le questioni aperte in questi ultimi anni sono e continuano ad essere moltissime.

La pandemia da Covid 19 e l'attuale guerra in Ucraina hanno impattato e stanno impattando in modo importante sia sulla produzione che più in generale sul vissuto quotidiano delle persone.

Il perdurare dell'emergenza sanitaria, le conseguenti limitazioni e le diverse ordinanze che si sono susseguite hanno messo in difficoltà tanto i dipendenti che gli utenti delle due realtà; è continuata l'attenzione della Cooperativa e dell'Associazione nel supportare le persone più fragili offrendo sostegno e accompagnamento quotidiano. Le due realtà si sono trovate e si trovano tuttora a fare i conti con la gestione di numerose assenze, dovute anche indirettamente alla pandemia che tra gli effetti collaterali ha confermato anche per il 2021 la difficoltà del sistema sanitario di garantire la continuità di cure e l'attenzione sanitaria pre-pandemica.

In tale situazione diventa ancora più importante per noi riuscire a contribuire a sostenere la coesione socioeconomica, far parte del sistema integrato tra le realtà del terzo settore trentino che cercano quotidianamente di dare risposte concrete ai bisogni dei cittadini.

L'incertezza di alcune commesse "storiche" ed importanti lentamente sta diminuendo ma permane quella legata alla difficoltà di approvvigionamento di materiali e il rincaro dei prezzi delle materie prime.

In particolare, questione aperta è anche quella legata ai costi dell'energia e del gas che da fine 2021 hanno avuto dei forti aumenti ed attualmente è difficile stimare quanto queste spese andranno a incidere sulla gestione della struttura.

La recente fusione per incorporazione di Cirs in Smart porta sicuramente nuove possibilità ma anche il bisogno di gestire questo passaggio in particolare dal lato amministrativo nel subentro della Cooperativa nella gestione della convenzione con il Servizio Welfare e Coesione Sociale del Comune di Trento e nelle pratiche di autorizzazione e accreditamento dei servizi socio assistenziale della Provincia Autonoma di Trento.

Ottenuto per ora l'accreditamento e la continuazione del servizio per il 2022, rimane ancora da definire un futuro a medio termine. La modalità di affidamento sarà cruciale, nella sfida economica, progettuale e di partnership. L'intera comunità trentina è chiamata a verificare la propria capacità di rispondere a nuove richieste e nuove opportunità, senza dimenticare, però, i bisogni concreti delle persone, delle comunità e dei territori.

Si corre un rischio importante, a nostro avviso, quando si "cavalca eccessivamente" il concetto di welfare generativo: lasciar indietro chi non riesce a stare al passo. Così come abbiamo aperto questo documento, vogliamo chiuderlo. È l'inclusione ciò che ci guida, che ci spinge e ci motiva. La realtà viene fatta forte dal proprio operato, non dal capitale sociale. Quest'ultimo deve rimanere come concetto fondamentale e necessario all'attuazione del precedente. E non, mai, il contrario.

Essere prossimi significa saper identificare ciò che impedisce e frena, attivarsi, il più possibile, per agevolare lo stato di benessere. E noi, nel nostro piccolo, abbiamo identificato in una modalità ad "effetto plastico", indubbiamente innovativa. Ma ciò che, ancora, non esiste, non è necessariamente sbagliato; semplicemente non è stato ancora pensato. Cercheremo di convogliare energie e pensieri a tal fine, per essere veramente innovativi nel rispondere ad un bisogno cruciale: stare bene.

Per questo nel prossimo futuro vogliamo continuare a rafforzare il laboratorio di cucito, creare nuovi modelli ma anche ampliare gli spazi a disposizione del laboratorio, da qui la volontà di iniziare la ristrutturazione dei locali del secondo piano del capannone che ci ospita. Ed iniziare una progettualità alternativa

Vogliamo continuare a mettere al centro del nostro lavoro la singola persona con le sue capacità, le fragilità e suoi bisogni. Da alcuni anni lo abbiamo in mente, e ci impegneremo per realizzarla, un'organizzazione della produzione radicalmente nuova, per offrire alle donne “fragili” che lavorano in questo laboratorio modalità di essere protagoniste del proprio tempo lavoro, con l'attenzione a mettere in essere pratiche che favoriscano la reale conciliazione dei tempi della famiglia e dei tempi del lavoro.