

**SMART  
COOPERATIVA  
SOCIALE**

# **BILANCIO SOCIALE**

## **Anno 2022**

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

Sostegno Mirato all'Attivazione lavorativa per RilanciarTi

**Società Cooperativa Sociale**

### **Nota metodologica**

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

Approvato dai Soci nell'Assemblea del giorno 26 aprile 2023.

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 2022.

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

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

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

# BILANCIO SOCIALE 2022

1 IDENTITA' .....	4
1.1 IL PROFILO GENERALE .....	4
1.2 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO .....	5
1.3 LA STORIA .....	5
1.4 Valori e mission .....	7
1.6 LE RETI DI COLLABORAZIONE .....	10
1.7 GLI OBIETTIVI STRATEGICI .....	10
2. IL GOVERNO E LE RISORSE UMANE .....	11
2.1 LA COMPAGINE SOCIALE .....	11
2.2 IL SISTEMA DI GOVERNO ED I PROCESSI DI PARTECIPAZIONE .....	13
2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	14
2.4 LE PERSONE CHE OPERANO NELL'ORGANIZZAZIONE.....	18
2.5 CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT .....	24
<b>3. LE RISORSE ECONOMICHE – FINANZIARIE .....</b>	<b>26</b>
3.1 Parte B - Analisi di bilancio .....	26
3.2 Parte A- Analisi di bilancio .....	29
3.3 MODELLO 231/01 .....	30
4. LA RENDICONTAZIONE SULLA MISSIONE E SUGLI OBIETTIVI STRATEGICI.....	31
4.1 RENDICONTAZIONE SULLA MISSION – PARTE B.....	31
4.2 RENDICONTAZIONE SULLA MISSION – PARTE A.....	35
5. ESITI DEL NOSTRO OPERATO .....	37
5.1 IMPATTO DEL LAVORO SVOLTO – PARTE B.....	37
5.2 L'ANALISI DI IMPATTO DELL'OPERATO DELL'ORGANIZZAZIONE – PARTE A .....	38
6. QUESTIONI APERTE.....	45

# 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 in continuità con le attività dell'incorporata Cirs Trento onlus sono rappresentate dalla gestione del "Laboratorio per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi" in Convenzione con il Comune di Trento, si trovano a collaborare con i dipendenti della parte B Cooperativa impegnati in percorsi di inserimento lavorativo.

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

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 2022 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 31/12/22 i Soci della Cooperativa sono 19 di cui 4 soci volontari e 1 soci sovventori, il resto della compagine sociale (n. 14 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 2022 il totale delle attività investite ammonta ad € 370.443 mentre i ricavi generati sono pari ad € 497.706 .

## 1.2 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

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

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

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

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

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

Inoltre S.M.A.R.T. anche nel 2022, in continuità con l'incorporata 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.

S.M.A.R.T., ai sensi del D.P.P. 9 aprile 2018, n. 3 – 78/Leg.- Regolamento di esecuzione degli articoli 19, 20 e 21 della legge provinciale 27 luglio 2007, n. 13, in materia di autorizzazione, accreditamento e vigilanza dei soggetti che operano in ambito socio-assistenziale, e con determina del Dirigente del Servizio Politiche Sociali della P.A.T. 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.

## 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 Valori e mission

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

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

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

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

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

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

Le azioni da noi intraprese sono ispirate ai seguenti principi:

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

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

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

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

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

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

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

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

Per questo, si propone di:

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

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

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

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

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

Abbiamo classificato gli stakeholder secondo tre categorie:

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

Stakeholder di missione:

- giovani e adulti in situazione di fragilità e svantaggio sociale

Stakeholder prioritari:

- Dipendenti che organizzano e coordinano i laboratori e le attività generali, e Operai che svolgono parte delle lavorazioni;
- Soci che a vario titolo sostengono le attività;
- Servizi Sociali competenti per Territorio e Servizi non Decentrati – area inclusione sociale, canale di invio dell’utenza e verifica dei progetti;
- Agenzia del lavoro della Provincia Autonoma di Trento, per i progetti di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati (intervento 3.3.C. 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;
- 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.

## 1.7 GLI OBIETTIVI STRATEGICI

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

L'occasione si è concretizzata assieme alla disponibilità della 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 sono stati 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 microsystema, 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”<sup>1</sup>.

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

- **RESPONSABILITÀ ECONOMICA:** cioè essere sostenibile, condizione di base sulla quale tutta l'attività si basa, per consentire presente e futuro.
- **RESPONSABILITÀ LEGALE:** Rispettare la legge. La legge è la codificazione della società di ciò che è giusto e sbagliato, perciò bisogna giocare secondo le regole.

---

<sup>1</sup> *Pensare a rovescio, Tesi, idee e “normali provocazioni” per il cambiamento del sociale; a cura di Giacomo Panizza e Giovanni Devastato; Comunità Edizioni*

- **RESPONSABILITÀ ETICA:** per noi è essere ed agire etico. Sentirsi obbligati a fare ciò che è giusto, equo e corretto ed evitare il pregiudizio.
- **RESPONSABILITÀ FILANTROPICA:** cioè essere un buon “cittadino”. Mettere a disposizione risorse per la comunità e aumentare la qualità della vita.

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

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

## 2. IL GOVERNO E LE RISORSE UMANE

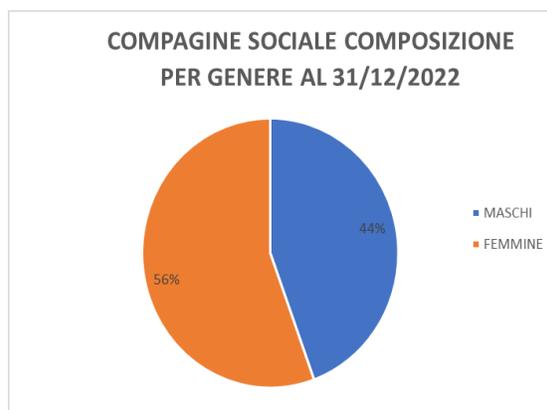
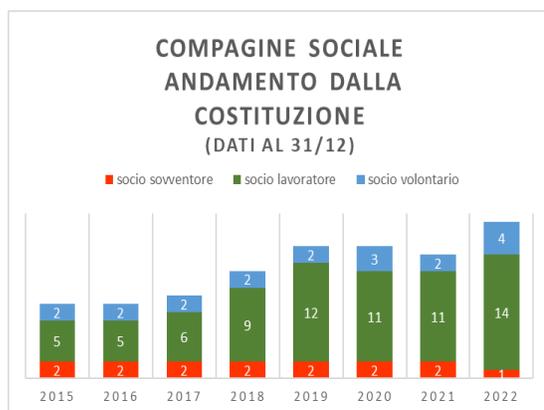
### 2.1 LA COMPAGINE SOCIALE

La compagine sociale della Cooperativa al 31/12/22 è costituita da n. 19 soci di cui:

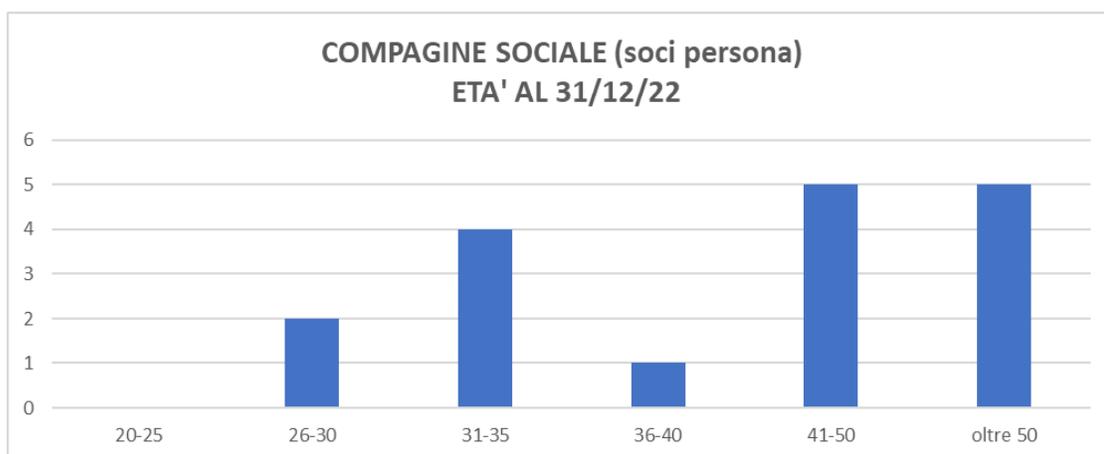
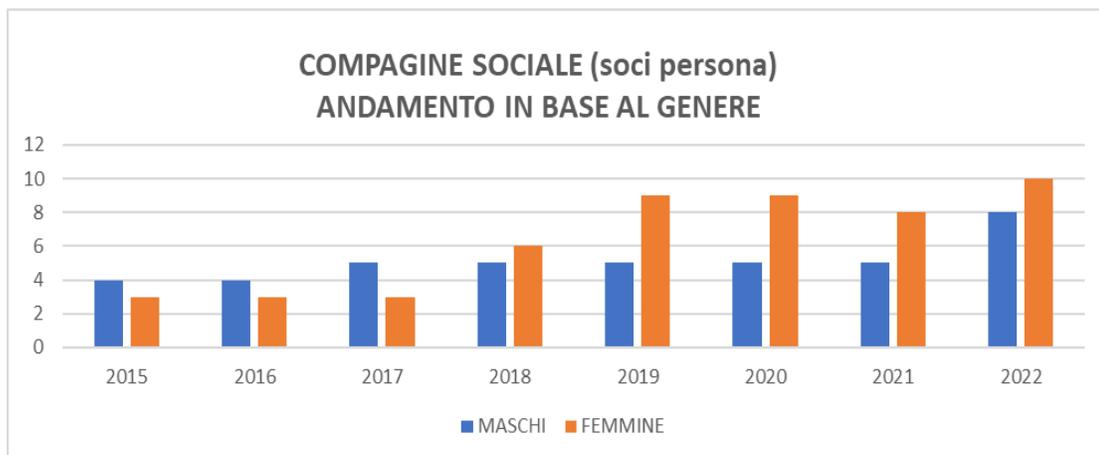
- 1 persona giuridica (Enti)
- 14 Soci lavoratori
- 4 Soci volontari

Dalla costituzione, come si vede dal grafico sottostante, la compagine sociale è aumentata passando da 9 a 19, tale aumento è dovuto all’incremento dei soci lavoratori che negli anni sono passati dai 5 iniziali ai 14 del 2022, e dall’incremento nel 2022 dei soci volontari dovuto alla fusione con l’Associazione Cirs Trento onlus.

Rispetto al 2021, in seguito alla fusione per incorporazione con Cirs e come previsto nel piano di fusione, è diminuita di 1 unità la compagine dei soci sovventori vista la chiusura dell’Associazione Cirs, sono aumentati i soci lavoratori poiché alcuni ex dipendenti di Cirs sono diventati soci così come alcuni volontari dell’Associazione che hanno chiesto di diventare soci della Cooperativa.



Andando ad analizzare la composizione per genere risulta che al 31/12/22, dei 18 soci persona, 8 sono maschi e 10 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 31/12/22) ha superato i 45 anni, nell'ultimo anno, con l'ingresso dei nuovi soci è aumentata l'età media che nel 2021 era di quasi 40 anni. Dal grafico si può notare come la maggior parte dei soci abbia un'età oltre i 40 anni, e che la classe più numerosa sia quella di soci con un'età di più di 50 anni (5 soci). Il socio più giovane ha 27 anni, mentre il più maturo 67.

La presenza dei soci volontari è stata incrementata dalla fusione ed ha iniziato a diventare una risorsa importante per la Cooperativa. In particolar modo nel 2022 i volontari sono stati impegnati in parte nel Consiglio Direttivo e in parte nell'attività a diretto contatto con l'utenza.

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

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

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

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

Nel 2022 l'Assemblea dei soci si è svolta in data 17 maggio, non essendo validamente costituita in prima convocazione in data 6 maggio (presenti 2 soci che rappresentavano in proprio o per delega il 19.2 % del capitale sociale). All'Assemblea ordinaria hanno partecipato 14 soci in rappresentanza del 40,35 % del capitale sociale.

Dato il perdurare delle 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.

Durante l'assemblea vi è stata l'elezione del Consiglio d'amministrazione che ha visto la proclamazione per acclamazione di Betta Massimiliano (Presidente), Maglittero Massimo e Roncadoro Federico.

Nel corso del 2022 si sono tenute n. 10 riunioni del CdA nelle seguenti date:

- 17 gennaio
- 4 aprile
- 20 aprile
- 17 maggio
- 30 maggio
- 26 giugno
- 19 settembre
- 30 novembre
- 6 dicembre
- 20 dicembre

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

### Assemblee dei Soci

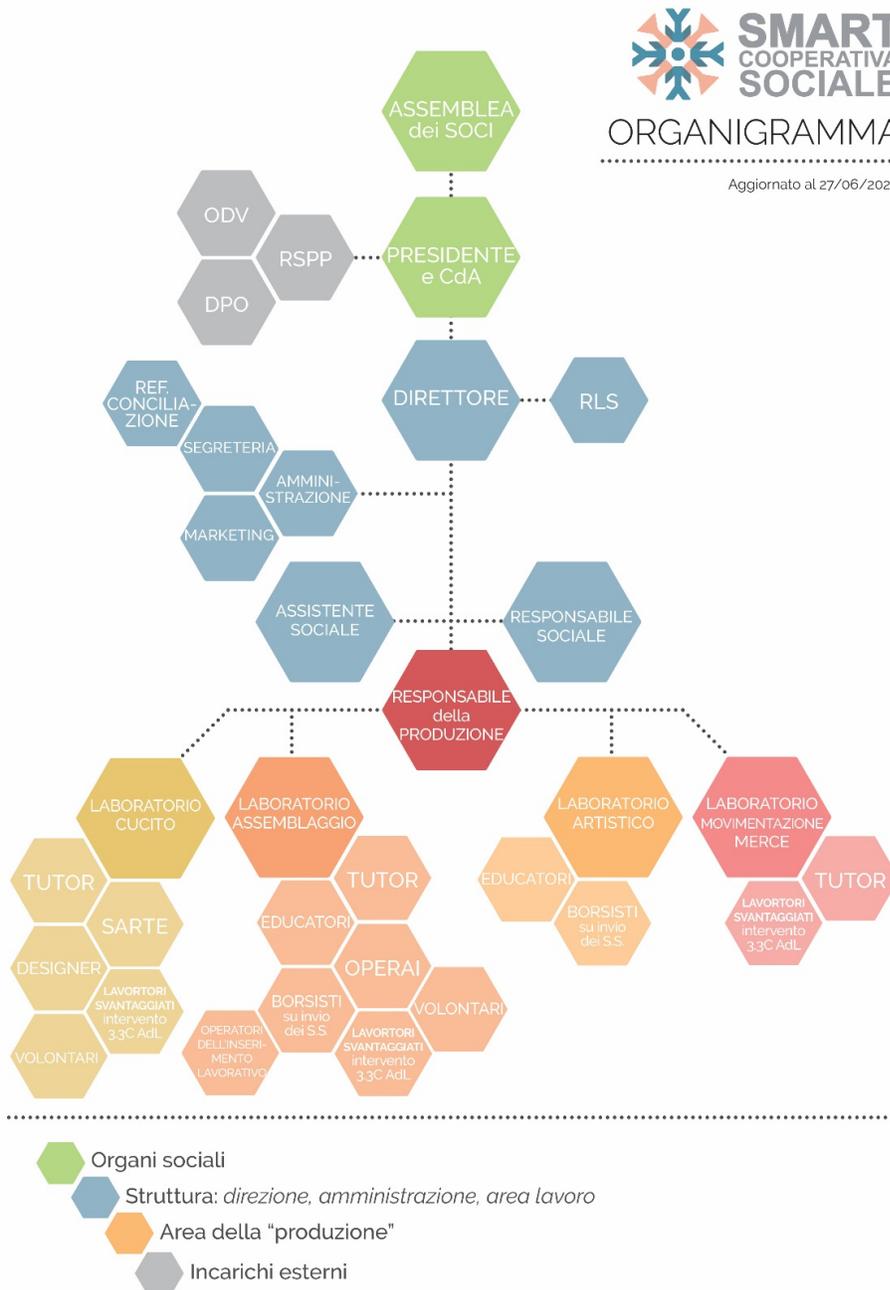
Anno	2018	2019			2020	2021		2022
n. assemblee	1	3			1	2		1
soci presenti	14	16	7	14*	12	9	13*	14
n. tot. soci ordinari	15	18			14	13		19
% di partecipazione	93%	89%	39%	78%*	86%	69%	100%*	40%

\*Assemblea straordinaria

## 2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

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



Le funzioni di R.S.P.P. sono affidate all'esterno al fornitore Studio Kompas – Studio Tomazzoli.

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

## **FUNZIONIGRAMMA**

### **ASSEMBLEA DEI SOCI**

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

Si riunisce almeno una volta all'anno.

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

Sono riservate all'Assemblea straordinaria:

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

### **CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE**

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

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

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

Gli amministratori sono rieleggibili.

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

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

### **PRESIDENTE**

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

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

### **DIRETTORE**

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

### **RESPONSABILE AMMINISTRATIVO**

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

#### IMPIEGATI AMMINISTRATIVI

Gli impiegati amministrativi si occupano del loro settore di competenza con specifiche responsabilità ed autonomia. Attualmente sono presenti in Cooperativa un responsabile marketing e designer per l'ideazione di nuovi prodotti del laboratorio di cucito e la gestione della comunicazione sul sito istituzionale e i social network; un responsabile di segreteria che segue le attività di rendicontazione e progettazione ed è referente per la conciliazione famiglia – lavoro e la gestione della privacy.

#### ASSISTENTE SOCIALE

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

#### EDUCATORI

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

All' educatore è, dunque, richiesto:

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

#### OPERATORI DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO

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

#### RESPONSABILE SOCIALE

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

#### TUTOR

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

#### OPERAI E SARTE

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

## VOLONTARI – TIROCINANTI – STAGISTI

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

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

## 2.4 LE PERSONE CHE OPERANO NELL'ORGANIZZAZIONE

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

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

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

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

### **DOTAZIONE ORGANICA**

#### **DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE RELATIVO AL SERVIZIO DI TIPO A** (dati al 31/12/2022)

- 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)

#### **Altro personale relativo al SERVIZIO DI TIPO B** (dati al 31/12/2022)

- 1 Responsabile sociale (dipendente – tempo indeterminato)

- 2 Impiegati amministrativi (dipendente – tempo indeterminato, di cui 2 tutor)
- 3 Sarte (dipendente – tempo indeterminato, di cui 2 tutor)
- 2 Operai (dipendente – tempo indeterminato)
- 2 Lavoratori svantaggiati (dipendente – tempo indeterminato)

### **Andamento del personale – parte B**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

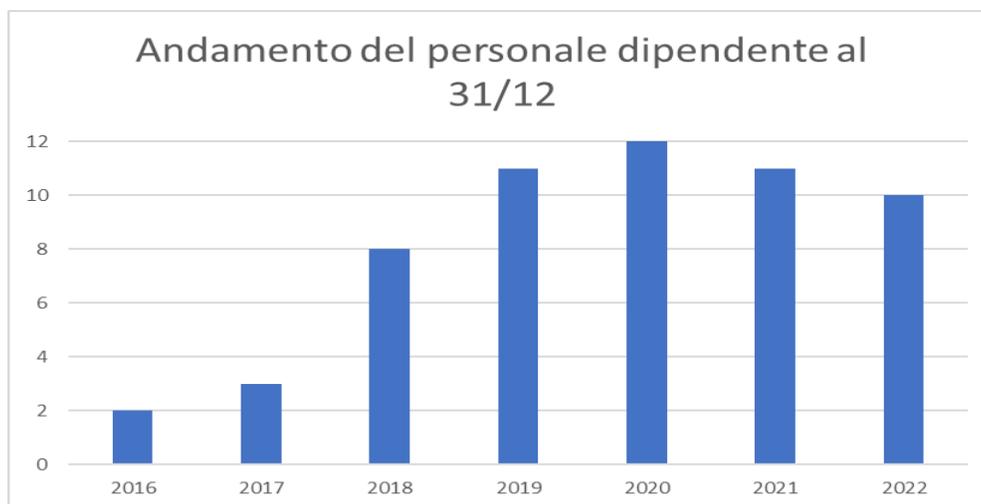
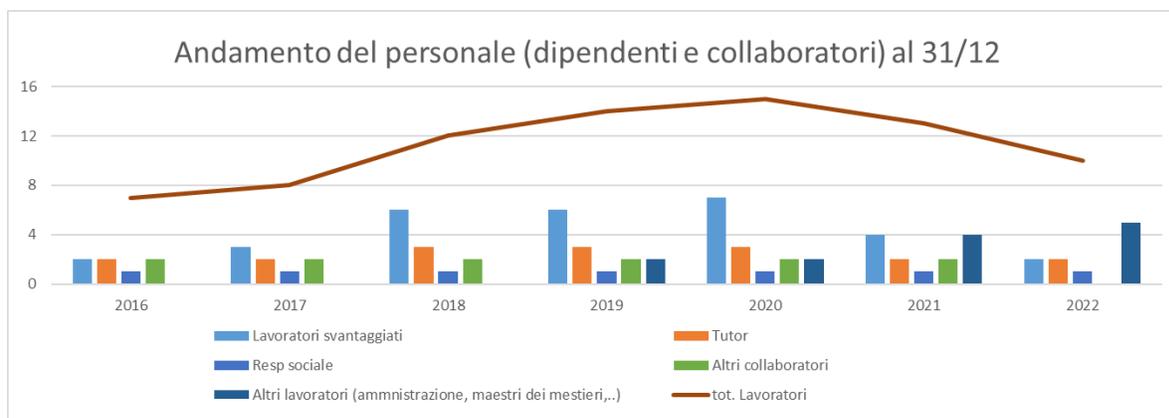
Infine, dal mese di maggio 2020, sono stati riconosciuti i titoli per operare in qualità di tutor ad una dipendente già in forza in cooperativa.

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

Il periodo pandemico ha impattato in modo importante, oltre che sulla salute, anche sul benessere sociale delle persone, ha prodotto una grave crisi economica e del lavoro più in generale, effetti che la guerra in Ucraina scoppia ad inizio 2022 ha anche aumentato. L'anno appena concluso è stato caratterizzato da un'importante crisi energetica e delle risorse in generale, con un aumento dei prezzi e la mancanza di materie prime. 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.



Nel corso del 2021 e nel 2022 non sono state fatte assunzioni di personale.  
 Nell'area dei laboratori vi sono state le dimissioni volontarie, dal 14/12/2022, di una dipendente assunta a tempo indeterminato con un progetto di inserimento lavorativo.  
 Il 25/5/2022 è terminato un progetto di inserimento lavorativo di una dipendente assunta a tempo interminato.  
 Nel 2021 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).  
 Nel biennio 2021 – 2022 sono terminati altri tre progetti di inserimento lavorativo di altrettante dipendenti assunte a tempo interminato:

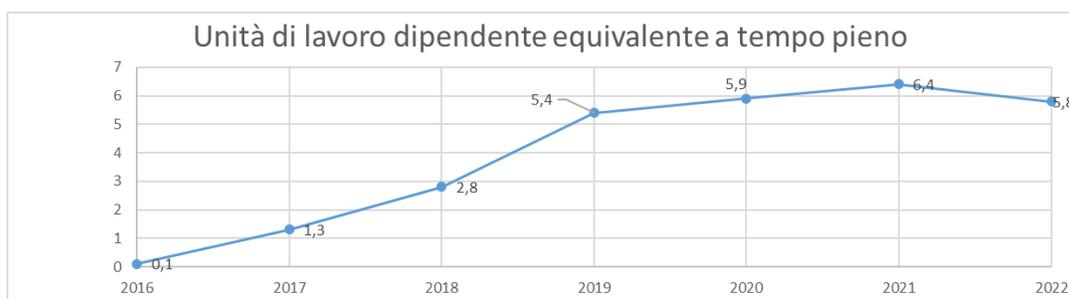
- il primo terminato dal 01/04/2021
- il secondo terminato dal 16/06/2021
- il terzo terminato dal 25/05/2022

tutte 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.



### **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.

Nel 2022 sono stati attivati n. 3 tirocini di formazione e orientamento:

- uno per una signora nel laboratorio di cucito iniziato il 1/08/22 e terminato anticipatamente in data 7/9/22
- uno di un ragazzo nel settore assemblaggio iniziato il 3/10/22 e proseguito nel 2023
- uno di una ragazza nel settore assemblaggio iniziato il 21/11/22 e proseguito nel 2023

Nel corso dell'anno si era ipotizzato anche un ulteriore tirocinio che però non è iniziato per impossibilità della persona.

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 2022 non sono stati ospitati studenti.

Nel 2022 S.M.A.R.T. ha anche dato la possibilità ad alcune studentesse del Centro di formazione professionale "CENTROMODA CANOSSA" di svolgere un periodo di tirocinio curriculare. In particolare, una studentessa è stata ospitata nel laboratorio di cucito dal 23/11/22 al 16/12/22.

Sempre nel laboratorio di sartoria ha svolto uno stage di 50 ore nella prima parte dell'anno 2022 una studentessa del II° anno del corso di FASHION DESIGN dell'Accademia di Belle Arti - Trentino Art Academy soc. coop.

### **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 2022 la Cooperativa ha rispettato tale vincolo, attestandosi al 36,36% annuale.

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

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

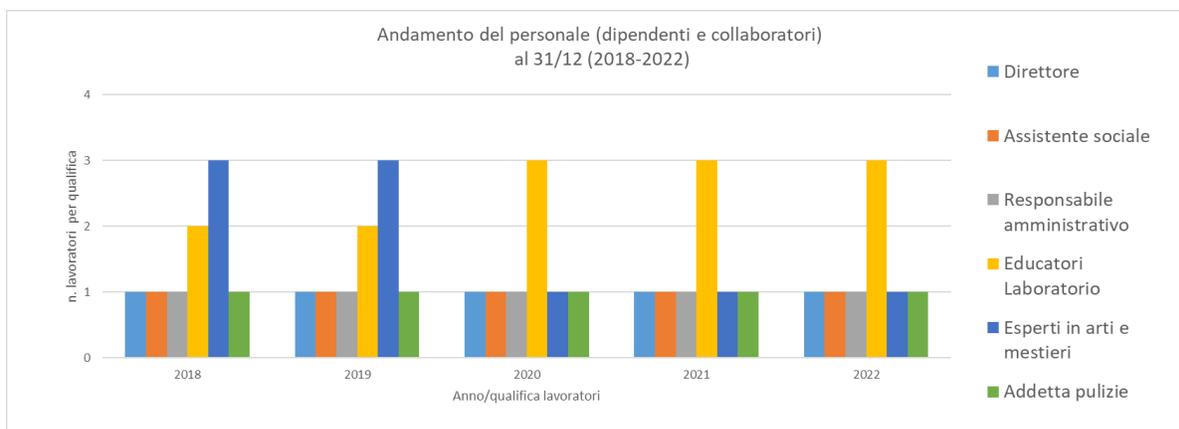
	<b>Ruolo</b>	<b>Titolo di studio</b>
<b>Struttura</b>	Direttore	Educatore Professionale
	Assistente sociale	Assistente Sociale albo A
	Responsabile amministrativo	Laurea in economia
<b>Produzione</b>	Educatore	Educatore Professionale
	Educatrice	Educatore Professionale
	Educatrice	Educatore (Laureando in Scienze dell'Educazione)
	Operatore dell'inserimento lavorativo	Diploma scuola superiore

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.

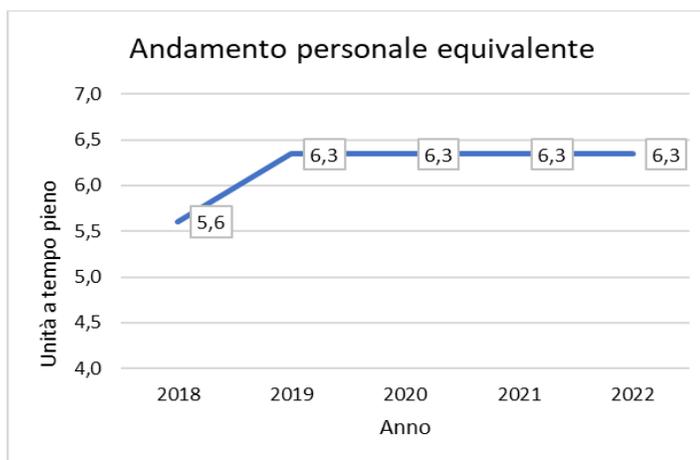
Nel corso del 2022 è rientrata in servizio l'Assistente sociale (assente per maternità) ed è stato assunto a tempo determinato fino al 31/12/2022 un Educatore (Laureando in Scienze dell'Educazione).



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, si è deciso di potenziare nuovamente la presenza degli educatori, andando a sostituire gli esperti di arti e mestieri dimessisi in corso d'anno con un educatore a tempo pieno.

Andamento personale equivalente

Anno	Unità a tempo pieno
2018	5,6
2019	6,3
2020	6,3
2021	6,3
2022	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 e partecipazione a convegni, eventi e seminari**

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

TIPO DI CORSO	SOGGETTI COINVOLTI	DATA	ENTE FORMATIVO /FORMATORE
Aggiornamento RLS – movimentazione manuale dei carichi	RLS	24 giugno	Sea – Consulenze e servizi srl
Welfare km 0 – progetto “Una rete di pratiche comuni per l’inserimento lavorativo”	1 dipendente	n. 2 incontri	Gruppo partner di progetto
Programmazione e valutazione d’impatto delle policies pubbliche nella prospettiva di un rinnovato protagonismo sociale ed economico delle famiglie – Seminario del Festival della Famiglia 2022	1 dipendente	28 novembre	Agenzia per la Coesione - TSM
Formazione antincendio in attività a rischio medio	3 dipendenti	15 dicembre	Studio Tomazzoli
Aggiornamento per addetti antincendio in attività rischio medio	6 dipendenti	18 novembre	Studio Tomazzoli
Aggiornamento per addetti al primo soccorso per aziende del gruppo B e C	8 dipendenti	25 novembre	Studio Tomazzoli

Dal 2022 la supervisione metodologica e specifica è stata seguita dalla Cooperativa Neuroimpronta di Trento, in particolare dalle psicologhe Marika Devigili e Sara Forti.

## **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, la visita di valutazione si è quindi svolta nel mese di aprile 2022 .

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

Principali azioni realizzate:

- procedura per la gestione e tutoraggio maternità e lunghe assenze (applicata a n. 3 dipendenti nel corso del 2022)
- procedura gestione del personale (Selezione del personale e Colloqui individuali con dipendenti e pianificazione)
- per monitorare e valutare le azioni introdotte dalla Cooperativa nel Piano aziendale "Family Audit" è stato proposto a tutti i dipendenti un questionario on line completamente anonimo
- continuità del Referente per la conciliazione
- momento informativo su "Fondo sanitario integrativo"
- conferma flessibilità oraria per dipendenti amministrativi (parte B)
- convenzione con il CAF per dichiarazione dei redditi

### 3. LE RISORSE ECONOMICHE – FINANZIARIE

Come detto in apertura di questo documento, l'esercizio 2022 è stato il primo dopo l'incorporazione di C.I.R.S Trento Onlus all'interno della Cooperativa, quindi, per la prima volta hanno convissuto la cosiddetta parte A, che gestisce il "Laboratorio per l'acquisizione dei requisiti lavorativi", e la parte B che si impegna nella gestione di percorsi di inserimento lavorativo.

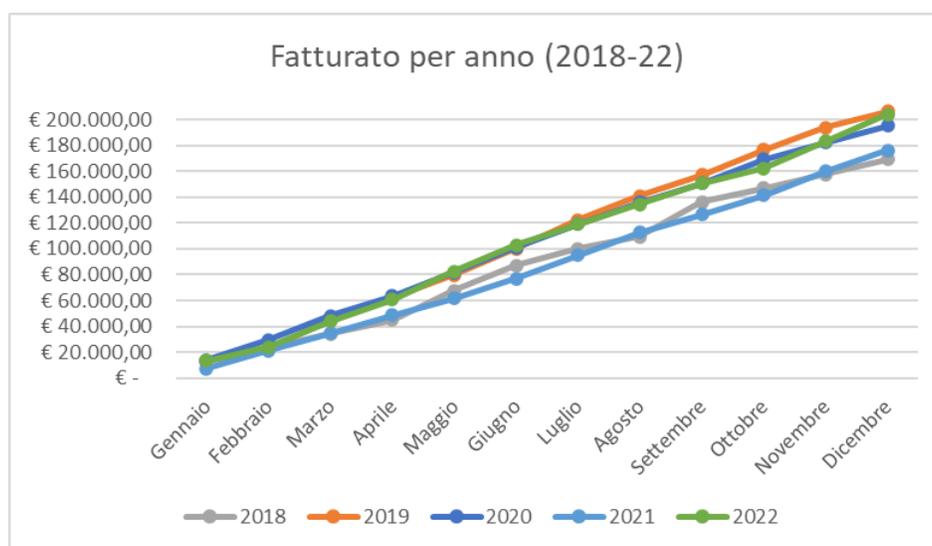
L'anno in esame è stato ricco di eventi caratterizzanti, sia endogeni, come l'insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione, sia esogeni, come la fiammata inflazionistica legata al caro energia e agli strascichi della pandemia, che hanno condizionato significativamente la vita dell'Ente e il risultato economico dell'esercizio.

Al di là di tutti gli aspetti che hanno contraddistinto questo esercizio, rimane il fatto che per il secondo anno consecutivo, la Cooperativa non è riuscita a centrare l'equilibrio tra costi e ricavi, fortunatamente le perdite, se pur significative, sono assorbibili grazie alle riserve accantonate negli esercizi precedenti.

#### 3.1 Parte B - Analisi di bilancio

Proprio a seguito della citata fusione, per il primo anno, la Cooperativa si è trovata a condurre in autonomia l'intero stabile di via del Pioppeto subentrando nel contratto di affitto di C.i.r.s. Trento Onlus, l'avvicendamento è avvenuto in maniera agile visto che l'immobile era già cogestito tramite un efficace accordo di rete. Si ricorda che, 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.

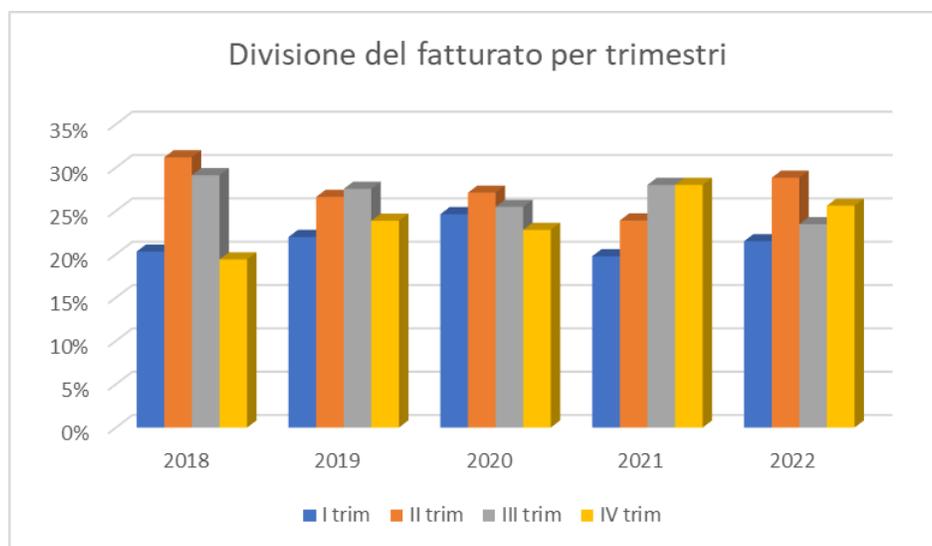
Come detto la Cooperativa ha chiuso l'esercizio in perdita, quella registrata nel 2022 supera di poco i 22.000€, che il Consiglio di Amministrazione propone, all'Assemblea dei soci, di coprire ricorrendo alle riserve accantonate nei precedenti esercizi chiusi con un risultato positivo.



Osservando le linee del grafico (fatturato per anno) balza subito all'occhio come il fatturato complessivo, dell'esercizio'22, si è fermato a poco più di 204.000€ cifra che ci riporta su valori leggermente inferiori a quelli del 2019, anno in cui la Cooperativa ha superato i 206.000€ che rimangono il massimo livello di fatturato raggiunto. Va quindi sottolineato come il fatturato della Cooperativa è ritornato a crescere dopo due esercizi di riduzione.

Osservando attentamente la linea del fatturato 2022 si può apprezzare come si siano alternati mesi buoni, come maggio, giugno e novembre, a mesi dai risultati negativi, come gennaio, febbraio e ottobre.

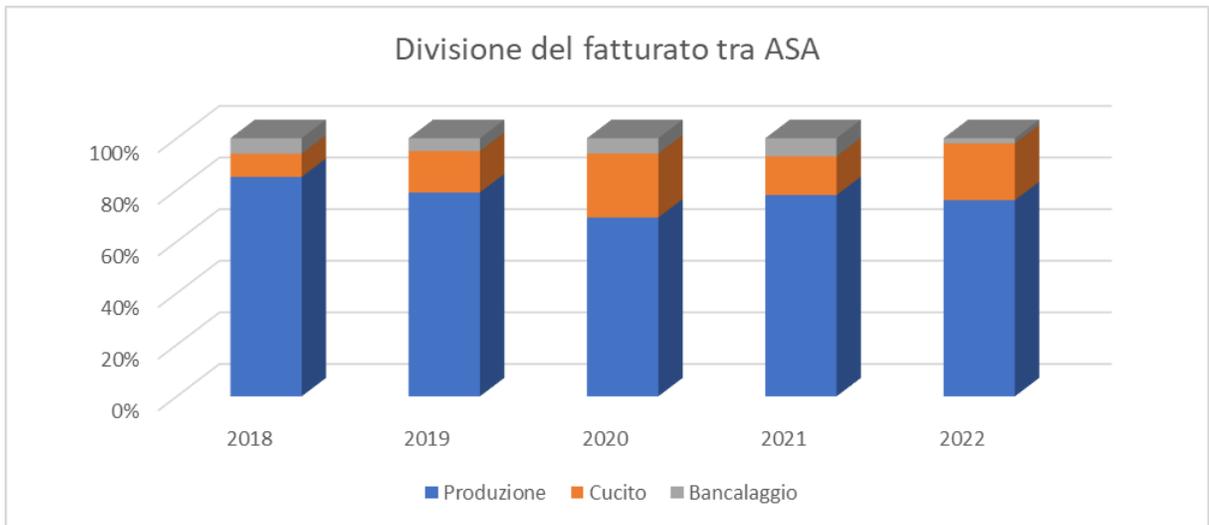
Questa variabilità emerge ancora più nettamente aggregando i dati per trimestri (vedi grafico Divisione fatturato per trimestri), dove i trimestri deludenti sono seguiti da trimestri brillanti, dividendo in maniera pressoché perfetta il valore della produzione all'interno dei due semestri, 51 % il primo semestre e conseguentemente 49% il secondo.



Passando all'analisi del fatturato diviso per le aree strategiche, come appare evidente dal grafico sotto esposto (Divisione del fatturato tra Aree Strategiche di Affari), in termini percentuali presenta un mix completamente nuovo. Il reparto produzione si è confermato il settore che ha dato il principale apporto al fatturato aziendale; infatti, il valore creato è stato di € 156.000 che in termini percentuali equivale al 76%. Una delle chiavi di questo dato positivo è la partnership strategica sviluppata, nel corso degli anni, con Cooperativa Alpi.

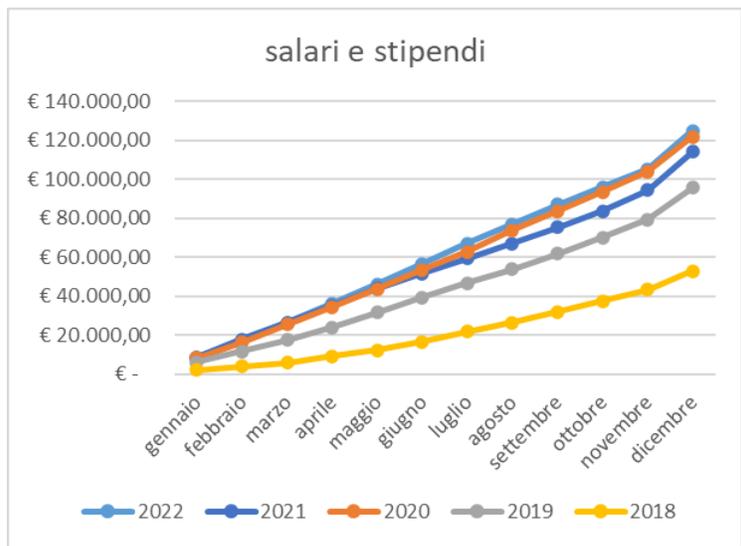
Il settore del bancalaggio è presente in forma soltanto embrionale perché con la fine del mese di gennaio'22 si è risolta la collaborazione con il cliente principale del servizio e successivamente lo spazio è stato destinato ad altri usi. In termini numerici, questo settore ha contribuito per circa tremila euro che corrispondono al 3 %.

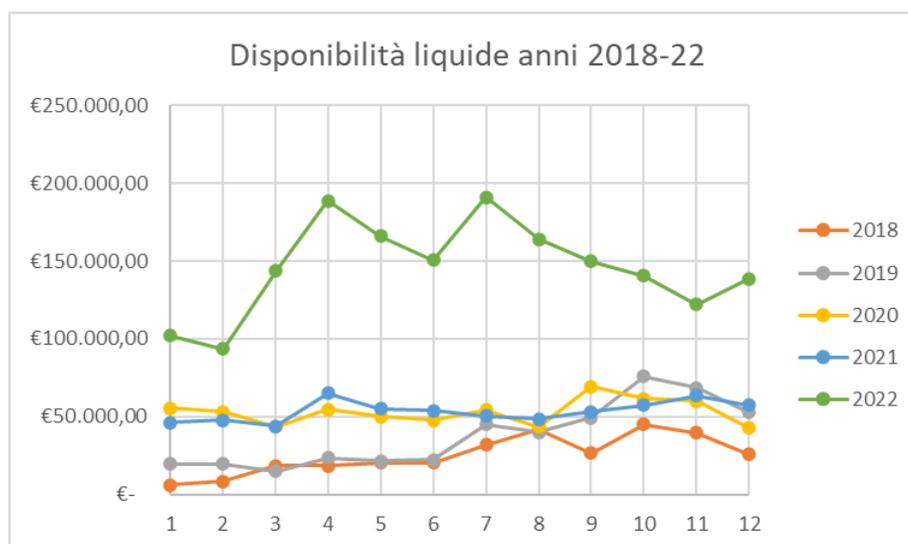
Il settore del cucito è stato il settore che più ha dato segni di ripresa, infatti, ha prodotto valore per oltre 45 mila euro che corrispondono al 22%, entrambi questi valori sono vicini a quelli record raggiunti nel 2020, dove il reparto di sartoria era stato coinvolto nella produzione delle mascherine e non si era mai fermato, nemmeno durante il periodo di lockdown.



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 2022 questa voce pesa in bilancio per circa € 28.000, segnando una vistosa riduzione rispetto agli esercizi precedenti.

Nell’esercizio 2022, i livelli di salari e stipendi relativi alla parte B si sono riportati sui livelli del 2020, questo è dovuto principalmente al rientro al lavoro della dipendente, che si era assentata nel 2021 e ad un sostanziale mantenimento delle posizioni in essere, dove le variazioni sono intervenute soltanto nel mese di dicembre e non hanno quindi influenzato il valore finale.





Nonostante l'esercizio si sia chiuso in perdita la Cooperativa ha conservato la sua capacità di autofinanziarsi.

Ovviamente, incorporando CIRS Trento Onlus, sono significativamente aumentati i volumi di risorse finanziarie gestite ma per tutto il 2022 le disponibilità liquide si sono dimostrate molto più che sufficienti.

### 3.2 Parte A- Analisi di bilancio

Nel 2022 la Cooperativa ha ricevuto lo stesso importo percepito da C.I.R.S. Trento Onlus nel 2021 per la conduzione del "Laboratorio per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi", questa voce rappresenta il 50,70% del totale ricavi.

I ricavi da attività svolta dagli assistiti sono calcolati convenzionalmente raddoppiando il valore delle borse lavoro.

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

Nella tabella sotto riportata sono elencate le principali fonti di finanziamento relative alla parte A nel periodo 2018-22.

	2018	2019	2020	2021	2022
LIBERALITA'	€ 3.677,25	€ 2.659,39	€ 5.537,97	€ 300,00	€ 1.380,00
RICAVI DA ATTIVITA' SVOLTA	€ 73.062,82	€ 76.736,68	€ 55.859,26	€ 52.202,00	€ 44.026,00
CONTRIBUTO P.A.T. /COMUNE TN	€ 236.222,29	€ 241.342,98	€ 250.432,96	€ 252.365,00	€ 252.365,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 312.961,79</b>	<b>€ 320.739,05</b>	<b>€ 326.455,04</b>	<b>€ 308.407,00</b>	<b>€ 297.771,00</b>

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

La Cooperativa, in continuità con quanto fatto dall'incorporata CIRS Trento onlus, nel corso dell'anno 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 predisposto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, come i principi guida ed i protocolli operativi specifici a cui l'ente deve attenersi, nonché i principi a cui devono far riferimento tutti gli Stakeholders per poter intrattenere rapporti con la Cooperativa.

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

### 4.1 RENDICONTAZIONE SULLA MISSION – PARTE B

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

S.M.A.R.T. nel corso del 2022 ha attuato n. 3 progetti individualizzati di inserimento lavorativo.

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

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

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

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

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

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

## LE ATTIVITA' CARATTERISTICHE

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

- Attività di cucito e sartoria
- Deposito o movimentazione merce
- Lavorazioni conto terzi

Anche nel 2022 il perdurare dell'emergenza sanitaria Covid 19 ha impattato sulle attività produttive della nostra cooperativa.

Tutti i laboratori hanno lavorato in modo continuativo e vi è stata la ripresa di alcune lavorazioni che avevano avuto un rallentamento nel periodo covid, in 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 auto realizzazione.

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

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

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

### **Linea PROsac**

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

Nello studio e della progettazione dei prototipi abbiamo sperimentato vari materiali tra i quali anche le manichette dismesse degli idranti. Questo materiale ci ha colpiti per le sue caratteristiche in special modo per la robustezza, la resistenza e il suo essere facilmente lavabile a tal punto da sceglierlo come elemento ricorrente nelle nostre creazioni.

Una ricerca dettata da tante prove, da scelte per superare la difficoltà di lavorare e cucire un prodotto non nato per essere “tessuto sartoriale” ci ha portato alla definizione dei primi modelli. Dalla collaborazione tra una design e le sarte del laboratorio negli anni sono state ideate e prodotte le prime borse.

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

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

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

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

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



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

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

In autunno abbiamo esposto i prodotti della linea PROsac alla Festa Bio d'autunno di Egna, esperienza che ci ha aiutato a far conoscere e far toccare con mano i nostri prodotti e ci ha permesso di far conoscere la Cooperativa SMART, la nostra mission e i nostri valori. Tale occasione si è ripresentata anche per i Mercatini di Natale di Egna ai quali abbiamo partecipato in quattro giornate proponendo i nostri prodotti anche in prospettiva di un possibile pensiero natalizio.

L'obiettivo per il 2023 è di partecipare ad altre fiere e mercatini sul territorio Trentino per far conoscere il nostro lavoro e i nostri prodotti in modo sempre più capillare.

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

## Deposito o movimentazione merce

Anche per il 2022 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.

Nell'anno è terminato l'accordo che era in corso dal 2016 per il bancalaggio di prodotti alimentari per animali con una società con sede a Trento; il consiglio d'amministrazione ha ritenuto dedicare gli ampi spazi che erano occupati da questo servizio alle attività proprie della Cooperativa.

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

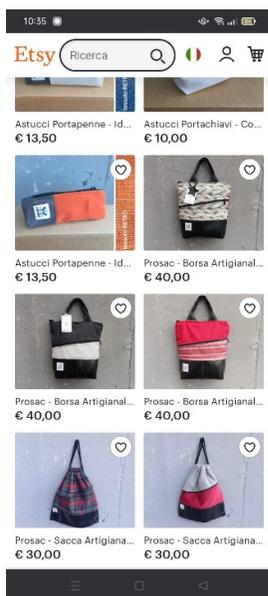
## Lavorazioni conto terzi

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 2022 è continuata la gestione dei nostri canali social Facebook e Instagram per portare il pubblico a conoscenza della nostra realtà trasmettendo i valori e la mission della Cooperativa. Abbiamo continuato a condividere collaborazioni con partner rilevanti e raccontato con particolare attenzione lo sviluppo e la creazione 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.

Da ottobre abbiamo avviato un percorso con Indaco e il supporto della Federazione Trentina della Cooperazione per affacciarci al mondo della vendita on line.

Abbiamo aperto un negozio virtuale su Etsy, piattaforma per eccellenza per la vendita di prodotti fatti a mano, articoli vintage e materiali per creazioni manuali. All'interno di Etsy ci sono comunità di persone creative, proprietari di piccole attività commerciali e acquirenti di vario tipo; La piattaforma conta una media di 432.579.591 visitatori al mese ed è al 4° posto nella categoria e-commerce e shopping marketplaces negli Stati Uniti.

Le valutazioni che rendono interessante questa piattaforma per SMART e ci hanno portato alla scelta di questo marketplace sono molteplici: innanzitutto è un marketplace composto da una community di persone interessata al supporto delle piccole realtà, si possono fare pochi pezzi per prodotto per testarne l'efficacia nella vendita ma nonostante questo la piattaforma garantisce molte visualizzazioni potenziali. Il prossimo anno sarà dedicato all'implementazione di prodotti e alla promozione con post social e all'organizzazione di qualche campagna pubblicitaria per avere più visibilità all'interno del marketplace. Altro obiettivo è quello di essere via via sempre più autonomi nella gestione del marketplace grazie alla formazione.

## 4.2 RENDICONTAZIONE SULLA MISSION – PARTE A

Anche per l'anno 2022 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, cartonaggio, 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 2022, come già successo nel 2020 e 2021, a causa della pandemia e delle conseguenti restrizioni non è stato possibile attivare il laboratorio.

## 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 tradotta in un basso ammontare di borse lavoro distribuite, valore in lieve aumento rispetto ai due anni precedenti. Conseguentemente, a cascata, si è ottenuto un meno performante livello di fatturato.

	2018	2019	2020	2021	2022
Fatturato	€ 73.062,82	€ 75.977,25	€ 55.859,26	€ 52.202	€ 44.026
Borse lavoro	€ 26.677,75	€ 28.980,00	€ 21.611,00	€ 19.301	€ 22.013

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).

	2018	2019	2020	2021	2022
Rette da persone assistite	€ 6.252,75	€ 6.008,01	€ 4.299,55	€ 2.370,00	€ 2.711

Tabella comparativa presenze utenti anni 2018-2022 presso il Laboratorio di via del Pioppeto:

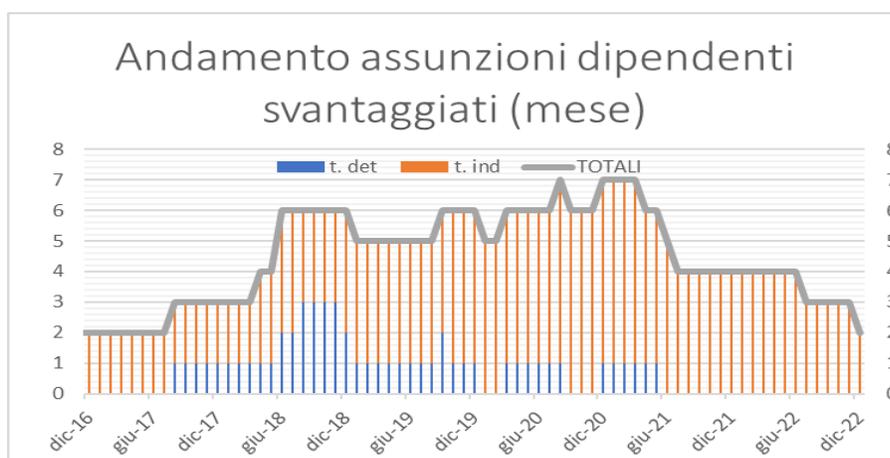
	2018	2019	2020	2021	2022
A) giornate di apertura	241	242	247	247	242
B) giornate intera presenza utenti	1.985	1.907	1.415	540	737
C) mezze giornate presenza utenti	1.335	1.700	1.089	1.894	1.642
totale B+C	3.320	3.607	2.504	2.434	2.379
totale B+1/2C	2.652,5	2.757,0	1.959,5	1.487,0	1.558,0
media presenze a 1	11,01	11,39	7,93	6,02	6,44
media presenze a giornata	13,78	14,39	10,14	9,85	9,83

## 5. ESITI DEL NOSTRO OPERATO

### 5.1 IMPATTO DEL LAVORO SVOLTO – PARTE B

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

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



I percorsi a tempo indeterminato continuati anche nel 2022 sono stati 4 di questi uno iniziato nel 2016, uno nel 2018, uno nel 2019, uno nel 2020. Due percorsi, uno nel 2018 e uno nel 2019, erano iniziati a tempo determinato e sono stati trasformati nel corso d’anno in tempo indeterminato.

Nel corso dell’anno uno dei percorsi è cessato per dimissioni volontarie della lavoratore e per uno è concluso il progetto triennale e la signora hanno continuato a lavorare in Cooperativa con la qualifica di operaie nel laboratorio di sartoria.



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.

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
2022	152.556,00	83

## **5.2 L'ANALISI DI IMPATTO DELL'OPERATO DELL'ORGANIZZAZIONE – PARTE A**

Nell'anno solare 2022 hanno usufruito dell'attività del Laboratorio per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi gestito dalla Cooperativa Sociale S.M.A.R.T. 25 (venticinque) persone svantaggiate a rischio di esclusione sociale e con attestazione dello stato di bisogno da parte del Servizio Sociale territorialmente competente, e precisamente 13 maschi e 12 femmine.

Per quanto riguarda la parte A della Cooperativa, si offrono alle persone a rischio di emarginazione sociale e/o in stato di bisogno percorsi focalizzati all'apprendimento dei prerequisiti lavorativi.

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

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

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

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

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

Collegato a tale finalità si perseguono anche obiettivi socio-educativi mirati all'acquisizione delle abilità quotidiane, dell'autonomia personale intesa come cura della propria persona e dell'ambiente in cui vive e della capacità di utilizzare adeguatamente i servizi pubblici presenti per raggiungere di una sempre maggiore autonomia relazionale attraverso occasioni di confronto e dialogo.

Come si evince dalla tabella sotto, possiamo riportare che, anche nel 2022, abbiamo avuto percorsi con persone di nazionalità e culture differenti.

Provenienza utenza	numero soggetti	femmine	maschi	Progetti in corso	Progetti terminati
Italiana	8	2	6	6	2
Italiana etnia sinta	1	1	0	1	0
Pakistan	4	2	2	2	2
Tunisia	3	2	1	2	1
Marocco	2	0	2	1	1
Cile	1	1	0	1	0
Siria	1	1	0	0	1
Fed. Russa	1	1	0	1	0
Mali	1	0	1	1	0
Ghana	1	1	0	0	1
Moldavia	1	1	0	1	0
Bangladesh	1	0	1	1	0
TOTALE	25	12	13	17	8

Ci preme, rilevare, anche per quest'anno, la collaborazione 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. Inoltre, 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.

Nell'anno 2022 abbiamo condiviso 2 percorsi progettuali.

Progetti in collaborazione con Cinformi	n. soggetti	maschi	femmine
2016	3	2	1
2017	3	2	1
2018	6	2	4
2019	10	4	6
2020	3	2	1
2021	3	1	2
2022	2	2	0

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
2016	2	1	1
2017	0	0	0
2018	1	1	0
2019	2	2	0
2020	1	1	0
2021	1	1	0
2022	1	1	0

### **Inserimenti e dimissioni**

Le richieste di inserimento per l'anno 2022, che si sono concretizzate, sono state in tutto 14 (8 maschi e 6 femmine).

Riportiamo che 4 richieste di avvio percorso sono state concordate in collaborazione con delle scuole presenti sul territorio: Istituto CFP UPT di Trento e CFP ENAIP di Villazzano di Trento,

come percorsi di alternanza scuola-lavoro.

L'intento è quello di far fare agli studenti, un'esperienza "pratica" in un contesto simil lavorativo, per iniziare a farli riflettere su quali sono le regole del mondo del lavoro ed iniziare a capire cosa e quali sono i prerequisiti lavorativi.

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

motivo dimissioni	n. soggetti
percorso a tempo definito con l'istituto scolastico	2
percorso concluso per inizio esperienza di tirocinio	2
percorso concluso per mutata condizione personale/ emersi altri bisogni	2
termine percorso per inizio esperienza lavorativa	1

### Per fare sintesi, ...

In totale, nell'anno 2022, la Cooperativa Sociale ha seguito 25 persone (13 maschi e 12 femmine).

	2018	2019	2020	2021	2022
utenti seguiti nell'anno	42	39	25	25	25
maschi	20	13	20	14	13
femmine	19	12	19	11	12
nuove entrate	24	21	9	10	14
dimissioni	22	10	22	14	7
alternanze scuola/lavoro	2	0	0	1	4

Possiamo riportare che, negli ultimi tre anni, i numeri delle persone seguite dalla cooperativa sociale, hanno mantenuto lo stesso trend.

Le situazioni seguite, siano diventate negli anni, sempre più complesse e multiproblematiche. Spesso, sono situazioni che prevedono il coinvolgimento di diversi attori e servizi presenti sul territorio, oltre che del servizio sociale inviante. Per questo motivo risulta di fondamentale importanza effettuare un lavoro di rete tra i diversi servizi ed attori presenti, per garantire una buona progettualità.

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

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

Sin 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.

Per l'anno 2022 il questionario è stato somministrato in forma anonima tra i giorni 24 e 25 ottobre, hanno risposto n. 14 utenti sui 16 in carico alla data; 2 utenti non hanno partecipato perché assenti da lungo periodo.

Il questionario, che viene somministrato una volta l'anno, vuole essere occasione di riflessione sulla sfera

produttiva del lavoro, un'autovalutazione personale del percorso di formazione e della qualità delle relazioni interpersonali con colleghi, volontari, educatori e personale amministrativo e di direzione.

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

<i>Area di valutazione del lavoro</i>	2018	2019	2020	2021	2022
il lavoro in SMART è stato valutato come facile o molto facile	83%	58%	50%	85%	50%
il tempo per svolgere il lavoro è stato valutato come giusto	91%	87%	80%	61%	85%
rispetto al lavoro il compenso economico ricevuto è stato valutato come scarso	58%	46%	50%	69%	46%
rispetto al lavoro il compenso economico ricevuto è stato valutato come giusto	33%	40%	40%	8%	38%
rispetto al lavoro il compenso economico ricevuto è stato valutato come elevato	0 %	7%	10%	15%	0%
le persone si sono espresse in merito al “contratto educativo di lavoro” (strumento educativo concordato da tutti i servizi, utente e nucleo) in maniera entusiasta	100%	60%	60%	92%	93%
non si ricorda il “contratto educativo di lavoro”	0%	13%	40%	8%	7%
<i>Area di valutazione dei rapporti</i>					
con i colleghi è stato valutato buono o ottimo	83%	60%	50%	69%	86%
con i volontari è stato valutato buono o ottimo	83%	60%	70%	85%	79%
con gli educatori è stato valutato buono o ottimo	92%	74%	60%	92%	93%
con l'assistente sociale di SMART è stato valutato buono o ottimo	100%	74%	80%	77%	86%
con il personale amministrativo e di direzione è stato valutato buono o ottimo	75%	67%	70%	77%	79%

I dati aggregati ci dicono in prima battuta che per ben il 54% degli utenti il lavoro proposto risulta facile o molto facile, dato in controtendenza rispetto all'anno precedente dove la percentuale era molto più elevata (85%) ma che si ri-avvicina agli anni precedenti. Per la restante metà degli utenti il lavoro è a volte difficile o sempre difficile (1 unità).

Per ben 85% dei rispondenti il tempo per svolgere i lavori assegnati viene valutato come giusto, dato che si avvicina agli anni precedenti e in controtendenza rispetto al 2021 dove la percentuale era inferiore.

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

Per quanto riguarda la corresponsione economica ricevuta mensilmente sotto forma di borsa lavoro viene considerata scarsa per il 46% degli utenti e giusta per il 38%; per nessun utente risulta elevata.

Si segnala come molti siano i percorsi che prevedono un orario part time e come tale fattore influisca nella determinazione della borsa lavoro perché pesata anche sull'effettivo orario di lavoro. Confermiamo, infine, quanto già espresso negli anni passati ovvero che per molti soggetti la cifra mensile sia particolarmente importante nell'economia del nucleo familiare.

Negli anni la prassi del “contratto educativo” faticava ad essere interiorizzato quale strumento scritto di condivisione degli obiettivi di progetto ma, negli ultimi due anni (2021 e 2022) abbiamo rilevato un'inversione di tendenza con la raccolta di un'ottima percentuale di soggetti che hanno interiorizzato il mezzo di adesione progettuale, solo una minima parte non se lo rammenta (7% nel 2022).

Questo dato ci conferma come il lavoro educativo fatto nel rafforzare gli aspetti relazionali e comunicativi legati a quest'ultimo strumento sia servito a migliorare la conoscenza dello strumento.

<i>Area di valutazione dei rapporti</i>					
con i colleghi è stato valutato buono o ottimo	83%	60%	50%	69%	86%
con i volontari è stato valutato buono o ottimo	83%	60%	70%	85%	79%

con gli educatori è stato valutato buono o ottimo	92%	74%	60%	92%	93%
con l'assistente sociale di SMART è stato valutato buono o ottimo	100%	74%	80%	77%	86%
con il personale amministrativo e di direzione è stato valutato buono o ottimo	75%	67%	70%	77%	79%

Rispetto all'area della valutazione dei rapporti, i dati mostrano una situazione che nel tempo è continuata a variare. Nel 2022 si rileva una ottima valutazione della relazione tra i colleghi arrivando ad una percentuale che arriva a raggiungere l'86%, buona è stato valutato anche il rapporto con i volontari (79%) anche se con una percentuale inferiore rispetto all'anno precedente (era il 85% nel 2021).

La relazione con gli educatori già valutata ottimamente a partire dal 2021 ha confermato la tendenza in ripresa rispetto al 2019 e al 2020. In netto aumento (86% nel 2023) è anche la valutazione della relazione con l'assistente sociale della Cooperativa. Per quanto riguarda il personale amministrativo e il direttore la valutazione è positiva e rimane sui valori dell'anno precedente.

## b) processo di formazione

Il metodo di lavoro adottato fa riferimento alle teorie, alle metodologie e tecniche di "analisi dei bisogni", "gestione del caso", "progettazione individualizzata" e "lavoro di rete". In questo contesto di riferimento la presa in carico del soggetto è un processo articolato in più fasi in cui intervengono diversi attori professionali ed istituzionali. Si veda a proposito il Bilancio sociale e la carta dei servizi.

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

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

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

La formazione si divide in 5 assi:

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

**La formazione in ingresso** è di tipo teorico-pratico, garantita dal Direttore, dal Responsabile della Sicurezza per i Lavoratori, dall'Assistente Sociale (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 della Cooperativa, sulla cultura e sull'organizzazione specifica dell'Ente stesso.

S.M.A.R.T. 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 partecipazione 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 della Cooperativa. Questa formazione si pone l'obiettivo di comprendere l'evoluzione teorica e pratica nel settore in cui si opera e, se del caso, introdurre gli elementi nuovi nell'organizzazione. Può essere rivolta a vari professionisti della Cooperativa ed anche ai volontari.

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

## 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.

Tra gli effetti collaterali della pandemia continua ad esservi la gestione di numerose assenze, dovute alla 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.

Per quanto riguarda l'ambito produttivo, nell'anno abbiamo assistito alla ripresa di alcune commesse "storiche" ed importanti ma permane l'incertezza legata alla difficoltà di approvvigionamento di materiali e il rincaro dei prezzi delle materie prime. Abbiamo lavorato all'apertura di nuovi canali di collaborazione e nuovi progetti lavorativi che si concretizzeranno a partire dal 2023.

Rimane questione aperta 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.

A livello organizzativo il 2022 è stato per noi anno di grande cambiamento che ha visto finalmente la creazione di un ente unico, l'anno in corso si è già aperto con importanti novità sull'assetto organizzativo della Cooperativa dovute in parte anche alla nuova gestione della convenzione con il Comune di Trento. L'anno ci vedrà impegnati nella definizione di un nuovo funzionigramma e organigramma aziendale.

Questione aperta molto importante è la gestione del contributo per le attività del Laboratorio per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi dove si è passati da una convenzione con il Comune di Trento che prevedeva un contributo a bilancio definito ad inizio anno ad un'iscrizione nell'Elenco aperto dei soggetti prestatori per la realizzazione di interventi di accompagnamento al lavoro che prevede il riconoscimento di una retta giornaliera per la fruizione del laboratorio da parte degli utenti beneficiari dell'intervento inviati dal Servizio welfare e coesione sociale del Comune. Su tale ambito la Cooperativa dovrà attivarsi per la stipula di future convenzioni con gli altri servizi sociali territoriali con cui già si collabora e per cui per l'anno in corso si sta facendo da tramite il Comune di Trento.

In tutto quello che facciamo e che faremo 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 persone che lavorano in Cooperativa, in particolare le donne "fragili" che lavorano nei nostri laboratori, 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.