Bilancio Sociale IL CERCHIO SOCIETA' COOPERATIVA ONLUS 2020

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017.

Bilancio sociale elaborato attraverso il modello Iscoop di Legacoopsociali (CC BY-NC 4.0)
(con modifiche ed inserimenti parti grafiche)

Parte introduttiva

Introduzione
Le pagine che seguono sono il Bilancio Sociale de Il Cerchio Cooperativa Sociale Onlus dell'anno 2020. Lo abbiamo redatto per dare la possibilità a chiunque ne abbia voglia di conoscere meglio questa realtà, rendendo conto in piena trasparenza delle attività svolte e del ruolo che l'ente svolge nel contesto veneziano.
Il documento è così strutturato:

- **Introduzione.**

Qui il lettore troverà oltre a un racconto di cosa ha rappresentato per la cooperativa il 2020, una sorta di (pre)introduzione che si basa su uno sguardo di insieme delle problematicità alla base della scelta di operare nel settore dell'economia sociale come cooperativa di tipo B. Un approfondimento utile per comprendere, in generale, i problemi legati all'inserimento professionale delle persone svantaggiate, soprattutto detenute in carcere; ragioni e obiettivi dell'inserimento professionale e il quadro legislativo entro il quale il Cerchio opera. Sottolineiamo che questo approfondimento è sì utile per approfondire meglio queste tematiche, ma non è essenziale rispetto al racconto delle attività svolte nel 2020. Il lettore dunque che non ne fosse interessato potrà cominciare la sua lettura partendo dall'ultimo paragrafo di questa introduzione dal titolo: **1.6 L'arrivo del cigno nero. Il Covid-19, il 2020 e un Cerchio resiliente**

- **Lettera del Presidente**
- **Nota metodologica**
- **Storia del Cerchio dalla fondazione al 2019**
- **I numeri del 2020**
- **Cosa vogliamo fare nel 2021**

Buona lettura!

1. Introduzione

L'inserimento professionale delle persone svantaggiate in Italia è stato normato da uno statuto legale particolare promulgato dalla legge 381/91, che ha dato il via libera alla creazione delle cooperative sociali. Queste possono beneficiare di un certo numero di aiuti all'impresa sul presupposto che lo Stato, accettando e abbracciando l'idea di economia sociale, gli riconosce un "ruolo sociale" importante. Esistono così le cooperative di tipo A, particolarmente attive nel settore della sanità e dei servizi sociali, e quelle del cosiddetto "modello B", che hanno come principale forma di attività quella del reinserimento professionale delle persone svantaggiate. Le Coop. B devono avere all'interno della loro composizione un minimo del 30% dei propri membri facenti parte delle classi sociali cosiddette svantaggiate. Queste categorie includono persone che presentano: disabilità mentali o fisiche (dipendenti di sostanze stupefacenti e/o da alcol), difficoltà di sviluppo individuale e problemi con la legge.
La legge italiana incoraggia la (re)inserzione professionale dei detenuti e degli ex-detenuti, non soltanto riconoscendone l'utilità sociale, ma mettendo in campo vantaggi fiscali a favore delle organizzazioni che liberamente scelgono di occuparsene. Malgrado ciò i fondi sono spesso

insufficienti, soprattutto se si considerano i numerosi obiettivi da raggiungersi nel medio e lungo periodo.
Le carceri e le condizioni di vita di chi vi risiede dicono tanto sul funzionamento del sistema paese nel suo complesso, soprattutto ci indicano quanto una comunità nazionale sia democratica. Il filosofo francese Voltaire scriveva: "Non fatemi vedere i vostri palazzi ma le vostre carceri, poiché è da esse che si misura il grado di civiltà di una Nazione". In Italia, già nel 1764 il giurista e filosofo Cesare Beccaria pubblicava il suo saggio celeberrimo "Dei Delitti e delle Pene", dove per la prima volta veniva teorizzata una pena da intendere come mezzo di prevenzione per la sicurezza sociale e non quindi come semplice punizione espiatoria. La differenza è importantissima, Beccaria aveva infatti capito bene che per il fine grande di una sicurezza maggiore della comunità era essenziale staccare l'attenzione dalla "vendetta autoritaria nei confronti del reo", ma piuttosto bisognava concentrarsi sul o sui perché che avevano spinto il reo a mancare al rispetto della legge e intervenire, diremmo oggi, con un "percorso formativo mirato alla ripresa di coscienza individuale in un contesto collettivo" utile per colmare le lacune comportamentali del reo attraverso un lavoro costante di apprendimento e di miglioramento del suo comportamento in società.
Questo il ragionamento che ha portato i padri costituenti italiani all'elaborazione dell'art.27 della Costituzione e a organizzare l'esecuzione penale attorno a esso. Consultandolo leggiamo infatti che: *La responsabilità penale è personale. L'imputato non è considerato colpevole sino alla condanna definitiva.* ***Le pene non possono consistere in trattamenti contrari al senso di umanità e devono tendere alla rieducazione del condannato.*** *Non è ammessa la pena di morte.*
Da questo articolo dipende tutta la normativa dell'Ordinamento Penitenziario, ed in particolare la legge n. 354/1975, successive modifiche e integrazioni.

1.2 Un problema a monte: composizione e criticità delle carceri italiane

In Italia il sistema carcerario si compone di più forme detentive. Abbiamo infatti le case circondariali che servono alla custodia cautelare per quei detenuti che sono in attesa di giudizio; e le case di reclusione che ospitano i detenuti condannati in via definitiva e che quindi danno esecuzione alla pena.
A queste dobbiamo aggiungere gli Istituti per l'esecuzione delle misure di sicurezza – come ad esempio istituti psichiatrici, ma anche case lavoro e colonie agricole.
Esiste infine un circuito penitenziario "speciale", di massima sicurezza, creato ad hoc per tutti coloro che sono sottoposti al regime del 41 bis – detenuti per reati di associazione a delinquere di stampo mafioso, di terrorismo, e per tutti quei reati che comportano la messa in discussione stessa dello Stato come istituzione legittimata ad esistere. Complessivamente esistono così più di duemila strutture detentive a livello nazionale, e queste possono ospitare fino a più di 50.000 persone.
Ma il vero problema delle esecuzioni delle pene in Italia rimane il sovraffollamento delle già menzionate strutture.
Effettivamente il numero dei prigionieri è ormai da tempo in aumento, il che determina un sovrannumero dei reclusi, sempre riferito al dato nazionale, di circa diecimila unità oltre la capienza regolamentare. Per arginare il fenomeno quasi tutti i governi succedutisi nel tempo, da cinquant'anni a questa parte, hanno attuato provvedimenti di clemenza – amnistie e indulti – per "sfoltire" i ranghi nelle patrie galere. Per restituire un'idea dei numeri che possa darci la possibilità di realizzare meglio ciò di cui stiamo parlando, citiamo gli ultimi provvedimenti di indulto del 2006 e del 2013 che hanno visto uscire dal sistema penitenziario rispettivamente venticinquemila e diecimila rei. Un altro dato più recente, che ci aiuta ulteriormente a capire le dimensioni del fenomeno, è quello del 31 dicembre 2019 del Ministero della Giustizia con il quale apprendiamo che

sui 50.688 posti disponibili dei 191 istituti di pena, erano presenti 60.769 detenuti, per un sovraffollamento carcerario pari al 120%.
Situazione questa che crea altri problemi gravi, uno su tutti: il problema dei suicidi all'interno delle carceri. Soltanto nel 2018 sessantaquattro detenuti si sono tolti la vita – nel 2017 erano stati cinquanta – e circa mille tentativi di suicidio sono stati sventati dalla polizia penitenziaria in servizio. Un dato quest'ultimo impressionante perché per ogni suicidio andato tristemente "a buon fine" ne sono stati tentati altri 16. I dati dall'anno 2000 ad oggi ci dicono che i suicidi sono stati più di mille, mentre più in generale i morti delle patrie galere ammontano a quasi tremila - per l'anno 2020 si registra un sensibile calo dei detenuti presenti in carcere, che si spiega con gli effetti delle misure generali di restrizione per l'epidemia Covid-19, cosicché al 31/12/2020 i detenuti in carcere sono 53364. Ancora più inquietante è constatare che oltre ai detenuti a togliersi la vita sono anche gli operatori di polizia penitenziaria. Questi ultimi risentono anch'essi dell'altissimo tasso di malessere del loro contesto lavorativo. Gli ultimi dati statistici, evidenziati dai sindacati di categoria, ci dicono infatti che mediamente almeno sette poliziotti penitenziari in un anno si sono suicidati.
Non possiamo infine non notare certe anomalie presenti nel sistema carcerario italiano.
In primo luogo ben il 40% dei detenuti sono in attesa di giudizio. Certe strutture infatti ospitano un terzo dei loro detenuti soltanto per il weekend. Tutto questo ha ovviamente un impatto estremamente negativo verso tutti quei tentativi che mirano ad avviare e sviluppare un programma vasto di reinserzione professionale, e, più in generale, su tutte quelle attività interne al sistema penitenziario che sono imprescindibili dal costruire con ciascuno di loro delle relazioni sociali di qualità – si pensi per esempio a ciò che comporta per uno psicologo stabilire una relazione di fiducia con un reo che viva nelle condizioni che abbiamo appena descritto. In secondo luogo, ben il 33% dei detenuti sono stranieri, in grandissima parte imprigionati per violazione delle leggi sull'immigrazione. Infine, dulcis in fundo, la presenza di tossicodipendenti è pari al doppio della media europea, per effetto delle leggi molto restrittive sul possesso di stupefacenti.

1.3 Ragioni e obiettivi dell'inserimento professionale

È ormai noto il fatto che la detenzione non debba essere considerata una mera punizione, ma piuttosto debba anche prevedere (ri)educazione e (re)inserzione sociale e professionale. Quest'ultima può essere raggiunta soltanto a condizione che il detenuto partecipi, durante il periodo di detenzione, assiduamente ad attività formative accompagnato, nel suo percorso, anche oltre la fine dello sconto della sua pena.
Generalmente, nella grandissima parte delle casistiche, una persona detenuta intrattiene, all'interno del suo entourage sociale, rapporti con altre persone che hanno o hanno avuto problemi con la legge, ragione per la quale diviene di primaria importanza il frequentare contesti differenti con il fine di fornirgli modelli e ruoli alternativi. Modelli e ruoli sui quali potrà (ri)costruire il proprio sé con il quale pian piano sentirsi più sicuro nel vivere la propria quotidianità. Questo tipo di approccio deve necessariamente tradursi con un monitoraggio costante del soggetto che comincia durante la detenzione e che continua anche per un periodo importante post-detentivo, dove potrà essere accompagnato in modo professionale con lo scopo di ottenere una vita migliore perché indipendente dai vecchi schemi che lo avevano portato a violare la legge.
Gli individui che sono stati in prigione e che hanno avuto l'opportunità di potere esercitare il loro diritto al lavoro sono molto meno inclini a recidivare. Per costoro infatti gli studi dimostrano che la probabilità di tornare in prigione precipita dal 70% al 10%, riuscendo addirittura ad attestarsi al 5% in quei casi dove l'esperienza professionale viene accompagnata da una formazione appropriata e da una nuova rete di relazioni sociali sane tanto con altri individui (colleghi al lavoro, altri detenuti) che con le istituzioni (agenti di polizia, ma più in generale maggiore attenzione a rispettare i

regolamenti dell'istituto detentivo). Addirittura per quei casi in cui il recupero cominci all'interno della prigione, ma che prosegue intensificandosi ulteriormente dopo lo sconto della pena, il tasso di recidività scende al 1%, per cui possiamo affermare tranquillamente che quel 1% rappresenta una piccola eccezione alla regola del reinserimento sano.
Dunque possiamo affermare, dati alla mano, che i progetti di inserzione professionale non soltanto funzionano per i detenuti, ma sono altrettanto utili per assicurare complessivamente più giustizia sociale e soprattutto maggiore sicurezza complessiva per tutti.

1.4 Il quadro legislativo

La legge che regola il sistema carcerario è la 354/1975. Essa riconosce il carattere educativo del lavoro come parte imprescindibile della sentenza. Non pochi articoli di questa legge sono dedicati all'importanza del ruolo del lavoro all'interno delle prigioni e attestano che:

- Il lavoro in prigione è obbligatorio e deve essere incoraggiato.
- non è una forma di punizione.
- i detenuti che lavorano devono essere remunerati fino a due terzi di quanto regolato dalla contrattazione collettiva nazionale in ordine a qualifica, inquadramento e mansione svolta.
- l'organizzazione del lavoro carcerario deve riflettere quella della società libera. Questo significa che le tutele del lavoro devono essere le stesse sia in carcere che fuori dalle mura circondariali e a prescindere dallo status penale del lavoratore

I detenuti devono dunque essere impiegati in attività lavorative in ordine alla loro riabilitazione. Ciò detto le modalità di lavoro sono essenzialmente subordinate a tre tipologie organizzative:

- in primis, i detenuti possono lavorare direttamente per l'amministrazione dell'istituzione dove scontano la pena. Solitamente questi sono lavori di mantenimento della struttura in termini di servizi interni essenziali. Di conseguenza i detenuti impiegati in questo genere di attività non necessitano il possesso di alcuna qualifica speciale, non riescono a costruire alcuna stabilità finanziaria e non si professionalizzano. Tutto questo per la semplice ragione che l'amministrazione carceraria, al fine di garantire a tutti i reclusi un'opportunità lavorativa, deve necessariamente attuare un turn over molto alto.
- In secondo luogo è possibile lavorare in prigione per strutture terze, quindi esterne alla struttura carceraria. È questo il caso delle cooperative sociali, o anche di imprese private, che hanno la possibilità di affittare i locali e gli strumenti degli istituti assumendo direttamente i detenuti. Questa seconda possibilità lavorativa offre, spesso ma non sempre, una formazione importante per chi vi lavora, finendo dunque per rispondere molto più concretamente alle esigenze di professionalizzazione dei rei di cui abbiamo già discusso.
- Infine c'è la possibilità di lavorare fuori dal carcere. Ciò è stato reso possibile dalla legge Guzzini – 663/1986 – che modificando la 354/75 ha introdotto il regime di semi-libertà. Regime che consente, all'approcciarsi della fine della pena, la possibilità al detenuto di potere rimanere fuori dalla prigione per tre giorni a settimana. Per potere fare richiesta in tal senso il detenuto ha bisogno indispensabilmente di un lavoro e di un domicilio rispettante i criteri di legge. Di conseguenza, generalmente sono le cooperative sociali a offrire il lavoro e possono offrirlo anche insieme all'alloggio. Questi ultimi due casi sono normati dalla legge 193/200 – legge Smuraglia – che ha come scopo quello di creare partenariati tra carceri e associazioni esterne con il fine di mettere a disposizione il maggior numero possibile di offerte di lavoro e possibilità di impiego per i detenuti. Nella pratica quotidiana d'impresa,

questa legge si traduce con l'instaurazione di importanti benefici fiscali. È importante sottolineare che le imprese esterne di cui parlavamo sopra sono generalmente le sole a offrire opportunità lavorative agli ex-detenuti. Detto in altri termini i detenuti che hanno lavorato per una cooperativa, trovano il loro primo impiego in seno a esse stesse. Questo fenomeno si produce anche perché queste cooperative hanno delle risorse limitate e, dovendo fare una selezione, decidono di lavorare con quelle persone che conoscono già e delle quali possono essere sicure della loro formazione professionale, finendo così per continuare il lungo processo della reinserzione professionale.

1.5 Pratiche e iniziative concrete

Nonostante gli sforzi della società civile e l'evoluzione del quadro normativo, la proporzione di detenuti in occupazione professionale è in costante declino. Nel 1971 circa il 50% dei detenuti non lavorava. Nel 1991 questa cifra è decresciuta tanto in termini assoluti che in termini relativi, passando da 13.000 a 10.700 (34% del totale dei detenuti). Nel 2001 abbiamo assistito ad un aumento del numero di detenuti "al lavoro" (13.800), tuttavia essi rappresentavano soltanto un quarto della popolazione carceraria. Allo scorso 30 giugno 2020 i detenuti impegnati al lavoro erano 17.115 su un totale di 53.579 reclusi, insomma solo il 32% - dati del Ministero della Giustizia. Tra loro 15043 svolgono lavori per l'amministrazione penitenziaria, mentre soltanto 2072 sono assunti da associazioni esterne alle carceri. Possiamo quindi affermare che l'obbligazione legale, derivante dalle norme in vigore, sulla promozione del lavoro come strumento rieducativo utile al reinserimento sociale non è assolutamente rispettata. La domanda a questo punto è semplice e scontata: perché? La somma delle ragioni a questo quesito è altrettanto semplice: problemi finanziari. Se è vero che la legge esiste ed è scritta, è altrettanto vero che nel corso degli anni i budgets per renderla operativa a livelli ottimali sono sempre più esigui e in riduzione continua per opera dello Stato. Questo spiega anche del perché vi sia una tendenza di crescita di nuove strutture di economia sociale, che offrono opportunità lavorative che esse stesse creano. Soltanto 2072 persone lavoratrici sono in possesso di un lavoro remunerato da un'organizzazione esterna a quella penitenziaria, principalmente concentrati in Lombardia e Veneto (le due regioni ne detengono da sole ben 886). Soltanto 532 detenuti lavorano all'interno delle carceri per un soggetto esterno. Questo ci mostra che le buone intenzioni espresse dal legislatore non mancano, semplicemente non vengono applicate alla realtà quotidiana.

Le ragioni a supporto delle mancanze sono plurime, la più significativa è probabilmente quella secondo cui mancano risorse da investire. Tuttavia ci sono altri problemi che sono legati alla stessa struttura legislativa, che troppo spesso altro non fa se non creare sempre maggiori obblighi – per lo più burocratici – a tutte quelle organizzazioni che vorrebbero, o che quanto meno sono interessate, a utilizzare spazi e/o strumenti all'interno delle carceri. Le strutture terze non sono affatto più ricche delle amministrazioni carcerarie, e alla fin fine a farne veramente le spese di tutte queste mancanze altri non sono se non i detenuti. Nonostante ciò rimane vera la constatazione che per loro l'opportunità migliore è quella di lavorare per le organizzazioni terze, in quanto sono quest'ultime a offrire ai detenuti un ambiente sociale e di vita alternativi, dove possano cominciare a fare i primi passi in un sentiero di vita differente.

I progetti che in Italia hanno riscosso un buon successo nel tempo sono numerosi e diversificati. Spesso si sono dati come forma organizzativa quella della cooperativa sociale di tipo B, riuscendo così a offrire prodotti e servizi a una ampia platea di pubblico. Le organizzazioni che impiegano detenuti e/o ex-detenuti, generalmente hanno al loro interno qualche "impiegato regolare", principalmente nelle loro amministrazioni, con l'obiettivo di garantire lo sviluppo regolare delle attività da portare avanti. In qualche occasione assumono anche altre tipologie di persone

svantaggiate, come ad esempio persone con disabilità fisiche o mentali, ma anche tossicodipendenti. In certi casi nelle organizzazioni che forniscono lavoro agli ex-detenuti, le persone svantaggiate sono una minoranza tra le risorse umane. È importante notare che le cooperative di tipo B non si sviluppano soltanto grazie a qualche deduzione fiscale. A ben vedere ciò che rende veramente interessante questo tipo di organizzazione è che essa aggiunge all'insieme dei programmi di reinserimento un aspetto fondamentale in termini di autodeterminazione del reo, quello cioè della responsabilizzazione, strumento fondamentale per combattere lo stigma. I detenuti che fanno parte di una cooperativa, infatti, sono facilitati nella comprensione e nella conseguente consapevolezza di essere e di far parte di una comunità che loro stessi contribuiscono a mandare avanti. Quest'ultimo punto fa la differenza, secondo le teorie di sociologia comportamentale, nell'apprendimento del come rispettare i beni pubblici e privati prendendo consapevolezza di sé stessi e costituisce anche il primo dei tanti tasselli che portano a codificare il saper fare e il saper essere al lavoro.

1.6 L'arrivo del cigno nero. Il Covid-19, il 2020 e un Cerchio resiliente

Il 2020 ha messo alle corde moltissime attività produttive del paese incidendo fortemente all'interno degli schemi produttivi delle tantissime realtà territoriali che compongono lo Stato italiano. Ci sembra di potere affermare senza timore di smentita che il distanziamento sociale da un lato e le tante regole comportamentali relative alla sicurezza e alla lotta contro la diffusione del virus negli ambienti di lavoro hanno "costretto in isolamento" progressivamente individui, comuni, regioni, Stato, Europa, e mondo nel suo complesso. I numeri per l'Italia sono impietosi con il -9% di PIL e un futuro incerto rispetto al riassestamento economico/produttivo. Con la stessa sicurezza di non smentita ci sentiamo di potere affermare che il settore più colpito in assoluto è stato quello del turismo. L'ecatombe turistica ha spinto al baratro l'economia complessiva delle città d'arte e particolarmente di quelle realtà che sul turismo hanno investito quasi tutto, come è il caso per la città di Venezia. Qui infatti, la quasi totalità del tessuto produttivo negli anni si è sempre più appoggiato ai grandi numeri del settore. Insomma il blocco turistico in rosso estremo ha trascinato dietro a sé innumerevoli attività che nel tempo pre-covid hanno prosperato di indotto turistico appunto.
Con questa premessa è utile cercare di definire il senso del termine resilienza. Questo è un termine che sempre più persone utilizzano in sostituzione del termine resistenza. E tuttavia resistere ed essere resilienti non è affatto la stessa cosa. La Treccani dà al termine tre tipi di significato: il primo effettivamente è associabile al termine resistenza, a patto però di riferirlo all'ambito della tecnologia dei materiali – un dato materiale, cioè, tanto più è resiliente tanto quanto riesce a resistere e a non rompersi a seguito di un'onda d'urto dinamica (i famosi crash-test sono un esempio perfetto di questo significato). La seconda accezione di resilienza invece indica la capacità delle tecnologie filari e dei tessuti di sapere riprendere il loro aspetto iniziale dopo avere subito una deformazione – anche in questo caso l'accezione del termine è quindi specifica e si rivolge allo stato delle cose inanimate. Il terzo significato infine ha natura psicologica e indica un concetto scientifico semplice, ma al contempo estremamente complesso: la capacità di reagire alla presenza di traumi, difficoltà. Dobbiamo partire da qui se vogliamo davvero ragionare di resilienza e crisi. Un'impresa infatti è un'organizzazione che prospera di interazioni umane e non una "semplice cosa". Inoltre va fatta chiarezza anche sul termine crisi. Questo non è affatto, come per vulgata, semplicemente un periodo di confusione che determina perdite, bensì, guardando al significato originario del greco Krisis, il periodo nel quale vengono operate delle scelte di cambiamento profondo utili a risolvere un problema importante.

Ragionare di resilienza e crisi ci porta quindi a pensare che un processo di analisi collettiva dovrebbe essere la base da cui partire per esercitare una trasformazione importante, utile non soltanto a preservare l'esistente, ma a svilupparlo trasformandolo.
Certo questo esercizio di trasformazione positiva è molto complicato, soprattutto per quelle realtà economiche che esercitano la loro attività di impresa con l'unico obiettivo di aumentare utili e proventi (Spa e Srl). Tuttavia ci sembra che il modello organizzativo cooperativo, da questo punto di vista, sia più capace di trasformarsi in senso positivo in ragione proprio alla natura sociale dell'impegno di impresa. In altri termini le cooperative sociali attive economicamente sono abituate a prendere in considerazione tutta una serie di elementi di sociabilità che permettono loro di essere resilienti e innovative, facendo di necessità virtù. Questo racconta il 2020 per Il Cerchio.
Alla fine del 2019 il CdA del Cerchio stimava per l'anno 2020 un bilancio previsionale in ulteriore crescita di ricavi complessivi rispetto all'anno precedente. Tutto sembrava procedere in senso positivo fino alla fine di febbraio, data in cui il Covid-19 irrompe tristemente in Italia. L'epidemia ha scosso praticamente le fondamenta di tutto il sistema economico-sociale conosciuto e i numerosissimi provvedimenti legislativi che dai primi di marzo si sono susseguiti tra paura e sgomento generale hanno comportato per tutti l'esigenza di correre ai ripari rimettendo mano alle pianificazioni di impresa. Anche il CdA del Cerchio è stato costretto a rivedere la propria pianificazione e a metà marzo elabora un nuovo previsionale che alla voce ricavi complessivi abbatte il precedente dato da €5,5 a €3 milioni. Una catastrofe per tutti (176 tra addetti/dipendenti/soci allo scorso febbraio), soprattutto se si considerano i tagli ai fondi ricevuti – vedremo meglio tra poco – e, ancora più, la caduta a picco dell'humus economico di Venezia, città d'arte per eccellenza che con l'abbattimento del turismo si è ritrovata praticamente paralizzata. Ecco lo scenario fattuale dello scorso marzo: la convenzione con la Veritas e tutti i progetti ecologici nei casi migliori erano dimezzati, nei peggiori sospesi; tutto il settore ristorazione praticamente chiuso; il personale operativo ai pontili di attracco praticamente azzerato. Ma ancora peggiore era la situazione delle realtà operanti all'interno delle mura carcerarie: la lavanderia non riceve quasi più commesse riducendo la sua operatività dell'oltre 70%, mentre per quanto riguarda la sartoria sin da subito, e nei limiti del possibile, si è tentato di riadattare la produzione con la fabbricazione di mascherine – che dopo qualche mese riusciranno a passare i controlli relativi alla certificazione di qualità valevole come chirurgiche (DPI). Tutto questo è alla base di quel ridimensionamento considerevole del documento previsionale già citato, ma soprattutto mette in luce la possibilità concreta della perdita di forza lavoro tra le 70 e le 75 unità. Un vero e proprio incubo.
Dando seguito alla decretazione di urgenza la cooperativa per prima cosa ricorre alla cassa integrazione che sarà utilizzata sin da subito con una media oraria intorno alle 7000 ore per mese per il periodo metà marzo/aprile/maggio. Il ricorso a questo strumento vedrà un calo sensibile già in giugno – con una media oraria che scende a 2000 -, e a luglio il Cerchio utilizzerà soltanto 300 ore di cassa. Il quadro di insieme si completa con quello degli occupati post-estate che non soltanto vede uno stop al ricorso alla cassa integrazione, ma vede addirittura un aumento occupazionale di ben 20 unità. A guardare i dati appena citati si potrebbe rischiare, a buona ragione, di rimanere positivamente esterrefatti. Cosa è mai successo? Per rispondere alla domanda bisogna tornare a inizio paragrafo, lì dove abbiamo messo a sistema i concetti di resilienza e crisi.
Capire di essere parte di uno stesso organismo insieme a tanti altri si è infatti dimostrato fondamentale nello spingere tutti a rimettersi in gioco, e ha permesso al CdA di operare le proprie decisioni con la consapevolezza di risposta immediata di tutti i soci.
Un aspetto molto importante per potersi reinventare in piena difficoltà emergenziale, in termini proprio di possibilità materiale, è rappresentato dal sistema MOSE. Per spiegarci meglio è d'obbligo fare un passaggio su questo sistema di paratie utile alla salvaguardia della città. Tutti sanno quanto sia stato difficile e complicato arrivare al termine della costruzione e della messa in opera di

quest'opera pubblica. Non è questo il luogo dove ripercorrere la storia, a volte poco gradevole, di tutta la vicenda, tuttavia è utile ricordare di come sin dal termine dell'*acqua granda* del novembre 2019 Venezia e i suoi "bottegai" siano rimasti "sotto" i problemi. Quella marea insolita aveva infatti non soltanto creato danni al patrimonio artistico della città, ma aveva anche danneggiato tantissime botteghe invase dall'acqua. A questo va aggiunto che la narrazione di quell'evento a livello internazionale (si ricordi il movimento save venice) aveva finito per flettere già prima della pandemia il flusso turistico in città. Anche per ovviare a questo il governo nazionale decideva di applicare anche al MOSE il modello "Ponte di Genova", che a grandi linee consiste nello sburocratizzare le procedure standard relative alle realizzazioni delle opere pubbliche attraverso l'assegnazione diretta delle competenze burocratico/operative a commissari di Stato straordinari. Nonostante questa procedura semplificata anche i commissari, così come tutto il resto delle amministrazioni pubbliche, non affidano le convenzioni relative ai servizi direttamente, sebbene la legge lo consenta sotto la soglia di certi importi, alle singole organizzazioni, ma lasciano piuttosto spazio ad affidamenti da assegnare dopo partecipazione a bando di appalto pubblico. Il Cerchio per il tramite del consorzio Kostruttiva s.c.p.a, di cui è socio, è stato incaricato quale esecutore dei seguenti servizi: pulizia, manutenzione del verde, portierato, guardianìa non armata e servizi di ristorazione relativi alla grande opera in questione.

Questo aspetto di ruolo attivo per ogni innalzamento e abbassamento delle barriere protettive non è fatto di poco conto se ripensiamo al concetto di resilienza. I lavoratori che erano consapevoli di rischiare moltissimo per la situazione disastrosa da Covid-19, si sono messi collettivamente in gioco, sono entrati in crisi con tutta l'organizzazione scegliendo di reinvestirsi in ruoli lavorativi che non avevano svolto prima, o comunque hanno scelto di modificare le loro specificità contrattuali (turni, orari, etc.), con l'idea sì di preservare il loro lavoro, ma anche con lo spirito di chi capisce che dal suo ruolo di lavoratore esterno alle mura carcerarie dipende anche il destino dei segmenti cooperativi dell'interno carcere, senza contare il fatto che sapersi parte di un ingranaggio ancora più ampio che porta ad alzare quelle paratoie enormi che salvano la città tutta, lascia naturalmente un senso di soddisfazione e orgoglio che certamente aiuta a stare meglio. Insomma dobbiamo riconoscere che senza probabilmente esserne a conoscenza, tutti questi lavoratori hanno dimostrato di avere in loro non poche di quelle capacità trasversali, soft skills, che in tanti imprenditori vorrebbero per i lavoratori delle proprie aziende.

Ecco che quel pensiero di trasformazione si è concretizzato con il fatto che i numeri pesantissimi dell'area carcere sono stati assorbiti e ammortizzati da quelli extra-carcere, come dicevamo. Certo il periodo Covid-19 comporta comunque problematicità specifiche legate soprattutto a questioni di liquidità di cassa che producono ritardi nei pagamenti, ma nel complesso siamo di fronte a un previsionale 2020, redatto a luglio, che porta i ricavi complessivi oltre il massimo raggiunto nel 2019, a poco sopra i € 6 milioni e la forza lavoro complessiva ai massimi storici. Mica male dopo un anno di pandemia.

La lettera del Presidente

Cari amici,

questo è il nostro primo bilancio sociale con il quale andiamo a rendicontare, al di là dei risultati economici, ragioni ed effetti della nostra attività. Il senso di questo bilancio è che esso possa servirci a riflettere sulle cose fatte e sulle scelte intraprese, sui valori che ci hanno guidato nelle nostre azioni, sulle relazioni che abbiamo creato per comprendere e far comprendere il contesto nel quale siamo inseriti, ed interrogarci infine sulle ragioni del nostro essere cooperatori sociali. Esso è rivolto a tutti i nostri portatori di interesse, cioè a tutti coloro che hanno avuto motivo per relazionarsi con noi ma, prioritariamente, a tutte le persone coinvolte a vario titolo nei molteplici settori della Cooperativa Il Cerchio Onlus. Vorremmo condividerlo anche con i cittadini della nostra comunità e in particolare con quelli che hanno percorso e percorreranno con noi un tratto di strada, con gli operatori sociali che con noi collaborano nella realizzazione e gestione dei nostri progetti, con gli amministratori pubblici, con i nostri clienti e fornitori e comunque con tutti coloro che vorranno conoscerci meglio.

Questo primo bilancio sociale tiene conto della complessità dello scenario all'interno del quale si muove la cooperativa e rappresenta l'esito di un percorso, in quest'ultimo anno davvero difficile, attraverso il quale si vuol rendere conto della propria missione, degli obiettivi, delle strategie e delle attività.

Partendo da queste considerazioni e motivazioni, gli obiettivi che hanno portato alla stesura del bilancio sociale 2020, sono sostanzialmente i seguenti:

- individuare, connotare e fidelizzare i portatori di interesse;
- "misurare" ed evidenziare in termini qualitativi le prestazioni della cooperativa;
- favorire la comunicazione interna ed esterna con i portatori di interesse di riferimento;
- focalizzare l'attenzione e sviluppare la mission aziendale sugli aspetti sociali per dare una risposta ancor più forte, puntuale e consapevole alla connotazione della nostra organizzazione quale cooperativa sociale;
- informare il territorio e la Comunità rispetto al ruolo multistakeholder tipico della cooperazione sociale.

Da questo primo bilancio sociale emergono alcune importanti indicazioni anche per il percorso futuro della cooperativa e per sviluppare i propri rapporti con i portatori di interesse di riferimento.

Grazie a tutti!

Giorgio Mainoldi

Nota Metodologica

La Cooperativa Sociale Il Cerchio redige per la prima volta il Bilancio Sociale (di seguito BS) per cominciare un percorso rendicontativo utile a narrare in piena trasparenza a tutti gli stakeholders i risultati raggiunti a seguito dello svolgimento delle proprie attività dell'anno 2020.
La struttura del BS nasce per aderire agli obblighi di legge, in materia di rendicontazione sociale, previsti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'interno della Riforma del Terzo Settore con decreto 4 luglio 2019 (*Adozione delle linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore*) e, per quanto attiene alla Regione Veneto, la Delibera Giunta Regionale n. 815 del 23 giugno 2020.
Con la finalità di realizzare il BS attraverso processi partecipativi, interni ed esterni all'ente, l'area Direzione Amministrativa ha formato un gruppo di lavoro composto da: Sandro Vianelli (direttore area direzione amministrativa e componente del CdA dell'ente) con la funzione di coordinatore dei lavori, Dario Petrantoni (professionista esterno all'ente) con la funzione di autore della stesura del BS, Luisa Balestra (professionista esterna all'ente - consulente ISFID Prisma Società Cooperativa).
Nell'impostazione generale del bilancio si è scelto un approccio che possa garantire, oltre a completezza di informazioni e trasparenza, semplicità e facilità di lettura con l'obiettivo di renderlo il più fruibile possibile a tutti i portatori di interesse in ottemperanza al già citato decreto.
Inoltre si è deciso di svolgere il lavoro secondo gli schemi contenuti all'interno della piattaforma ISCOOP.
I dati raccolti sono sia di natura quantitativa che qualitativa. In particolare per quanto concerne i secondi, in ragione delle tante restrizioni patite in conseguenza alla pandemia in corso, si è scelto di tentare il coinvolgimento dei principali stakeholders che collaborano per ragioni lavorative con l'ente, chiedendo loro di inviare un breve scritto (che sarà allegato al BS) attestante il loro punto di vista rispetto alle attività svolte in sinergia.

Identità

Presentazione e dati Anagrafici

Ragione Sociale
Il Cerchio Società Cooperativa Sociale - ONLUS

Partita IVA
03006650273

Codice Fiscale
03006650273

Forma Giuridica
Cooperativa sociale tipo B

Settore Legacoop
Sociale, Produzione e servizi

Anno Costituzione
16/09/1997

Associazione di rappresentanza

Legacoop

Consorzi

Kostruttiva s.c.p.a.
Consorzio Sociale Unitario G. Zorzetto Soc. Coop. Sociale

Reti

SUPERNOVA

Attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017

Tipologia attività

p) Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4.

Descrizione attività svolta

Il 2020 come abbiamo già accennato in introduzione ha visto il Cerchio operare su più fronti all'interno e all'esterno delle mura carcerarie. All'interno delle mura della Casa Reclusione Donne di Venezia le attività svolte sono state quelle di servizio di lavanderia industriale e di laboratorio di sartoria artigianale.
Per ciò che riguardano i servizi esterni alle mura circondariali abbiamo avuto: gestione di mense, catering e ristorazione; servizi di pulizie, di guardianìa non armata; servizi manutentori del verde pubblico e di igiene ambientale e salubrità degli ambienti (che verranno descritte più avanti nei prossimi capitoli).

Principale attività svolta da statuto di tipo B

Gestione strutture ricettive (alberghi, ristoranti, mense, bar, catering ecc…), Pulizie, custodia e manutenzione edifici, Manutenzione verde e aree grigie, Igiene ambientale e salubrità degli ambienti, servizio di lavanderia industriale e laboratorio di sartoria artigianale

Descrizione sintetica degli aspetti socio-economici del contesto di riferimento e i territori in cui si opera.

Il territorio in cui si opera è la città di Venezia. La città negli ultimi decenni si caratterizza per essere stata protagonista di un piano di sviluppo eccessivamente incentrato sul settore turistico. Il turismo, più o meno regolato, ha anche finito per caratterizzare grande parte dell'indotto produttivo. Esemplare per comprendere ciò di cui si scrive è l'analisi della ricchezza lorda persa in Veneto e pubblicata dal Sole24Ore. Qui leggiamo che a fronte della pandemia mentre in quasi tutte le province venete abbiamo un calo medio tra l'11% e il 16%, Venezia riscontra un dato di perdita del 34%.
Il calo del flusso turistico era già cominciato in realtà alla fine del 2019 dopo la triste esperienza dell'enorme marea del novembre di quell'anno. Il 2020 e le tante restrizioni dovute al virus hanno esacerbato ulteriormente la situazione, causando la chiusura di tante piccole botteghe e imprese

commerciali che fino ad allora erano riuscite a resistere con non poche difficoltà. Detto questo il mono-investimento strategico (ovviamente a livello macro economico) negli anni ha prodotto anche altri fenomeni sociali spiacevoli per la cittadinanza veneziana, si pensi all'annosa difficoltà per i residenti a trovare un appartamento da affittare da “non turista”.
Le attività del Cerchio hanno sempre, e continuano anche oggi, ad avere un orientamento volto anche a un'imprenditoria che vada oltre il settore turistico. Per concludere questa breve descrizione del contesto socio-economico cittadino segnaliamo una buona notizia che è quella della chiusura definitiva della questione MOSE che dal 2020 è entrato operativamente in funzione e che vede la cooperativa impegnata nel garantire certi servizi – vedi introduzione - al complesso della struttura.
Per quanto riguarda la situazione carceraria nell'ambito del quale la cooperativa opera vanno distinte due situazioni.
Abbiamo infatti una situazione poco facile che è quella del carcere maschile. La struttura presenta sovraffollamento, il lavoro intra-murario è garantito soltanto dall'amministrazione penitenziaria (DAP) e tutto ciò non garantisce affatto un reinserimento efficiente dei reclusi. Al carcere femminile della Giudecca invece la situazione è migliore, non vi è sovraffollamento, all'interno delle mura ci sono più spazi adibiti al lavoro gestito da cooperative esterne alla DAP per cui le attività orientate al recupero sociale risultano efficienti e promettenti per i buoni fini delle statistiche future. Per meglio comprendere le differenze generate dai contesti diversi delle due carceri basta ricordare le reazioni di protesta dei detenuti del maschile del 2020 (protesta violenta e dai toni molto accesi). Di contro le detenute del femminile nello stesso periodo si riunivano in assemblea, donavano un euro ciascuno alle istituzioni sanitarie, allegando una lettera di preoccupazione che chiedeva chiarezza rispetto al problema pandemico.
Ovviamente nessuno vuole puntare il dito contro alcuno, tuttavia questo racconto ci aiuta a comprendere quanto il rispetto dei diritti umani e del diritto a una riabilitazione sociale, che passa per il lavoro, faccia una differenza importante per tutti: reclusi e non.

Regione
Veneto

Provincia
Venezia

Sede Legale

Indirizzo
CALLE DEL TEATRO SACCA FISOLA 1

C.A.P.
30133

Regione
Veneto

Provincia
Venezia

Comune
Venezia

Telefono	Fax	Email	Sito Web
041 2771127	041 2777211	info@ilcerchiovenezia.it	http://www.ilcerchiovenezia.it/

Storia dell’Organizzazione

Breve storia dell'organizzazione dalla nascita al periodo di rendicontazione

La lunga storia del Cerchio che comincia dalla fine degli anni novanta del secolo scorso non soltanto ci racconta delle tante storie di riappropriazione della propria vita dei tanti soggetti "svantaggiati" che vi hanno lavorato, ma ci dice tanto anche di come il mondo produttivo di impresa sia cambiato negli anni e di come, ancora oggi, continui a cambiare per rispondere a un assetto complessivo del mondo del lavoro che sempre di più si è affidato alle ricette neoliberiste molto poco attente alle funzioni sociali svolte dal mondo cooperativo.

La cooperativa nasce con l'obiettivo di dotarsi di uno strumento organizzativo in grado di permettere un upgrade effettivo delle finalità poste alla base delle ragioni sociali di tutte quelle associazioni che si occupavano di volontariato carcerario a Venezia - come ad esempio Il Granello di Senape. Questo aspetto è molto importante sotto più punti di vista. Il più rimarchevole verte sulla consapevolezza e la conoscenza del mondo carcerario veneziano dei fondatori del Cerchio, forti sin dal principio della riconoscibilità delle istituzioni carcerarie da un lato, ma riconoscibili anche sin da subito dalla popolazione detenuta. Questa riconoscibilità abbatte il muro della diffidenza tipica, in generale, in chi si percepisce come minoranza permettendo così, avrebbe detto il sociologo Pierre Bourdieu, la possibilità di "spostare il conflitto" all'esterno attraverso una rivalutazione profonda degli attori in gioco. Quando questo avviene ad un tratto cambia radicalmente la percezione stessa della propria condizione di svantaggio e si aprono nuovi orizzonti, o come mi disse una volta un ex-detenuto si apre un altro mondo che ti fa venire voglia di non sbagliare più. Ora posto che il commettere errori fa parte della natura intrinseca dell'essere umano, il punto è che il detenuto comincia a mettere in dubbio il suo sé facendo così il primo passo verso un probabile riscatto personale. Insomma lo predispone a una condizione personale che si arricchisce di positività e che lo aiuta a "evadere" dai problemi cronici del sistema carcerario.

Nel 2000 sarà introdotta la Legge n. 193 – Legge Smuraglia – che non soltanto porrà con più forza i princìpi stabiliti dalla L. 354/75, ma amplierà in modo significativo lo spettro dell'appartenenza a una categoria svantaggiata, finendo per considerare tali anche i detenuti intra-carcerati, oltre che agli ex detenuti scarcerati nei sei mesi successivi alla rimessa in libertà – ad oggi tale limite è stato esteso a 18 mesi, ma in casi particolari può arrivare addirittura a 24 mesi.

È questo l'humus sul quale verranno pensate e attuate tutte le idee di impresa di cui si racconterà, nella consapevolezza che lo strumento più utile per perseguirle non poteva che essere il lavoro.

Siamo nel settembre del 1997 il che implica che le norme atte a regolare della materia trattata sono fondamentalmente la L. 354/1975 e la L. 381/91. La prima riesce finalmente a sostituire pienamente il senso della pena sancendo il passaggio fondamentale da una pena punitiva, figlia della visione fascista totalitaria della società, a una pena rieducativa che pone al centro la soggettività umana (fatta di diritti come per esempio quello del riprendere possesso del proprio nome) del detenuto dando così senso all'art. 27 Costituzione (il lavoro in carcere diventa un diritto del reo utile alla sua rieducazione, finendo in questo modo per essere quantomeno, seppure con poca incisività, equiparabile al lavoro esterno. Vengono inoltre introdotte le famose misure alternative alla pena detentiva come per esempio la messa in prova, la semilibertà, i domiciliari). La seconda è di rilevante importanza perché disciplina le cooperative sociali e, in particolare, dà la possibilità a queste di stipulare convenzioni con gli enti pubblici, e definisce quali sono le categorie di svantaggiati autorizzati a lavorare presso di esse.

Con questo quadro normativo nasce la Cooperativa Il Cerchio che parte subito con le prime assunzioni e con un progetto lavorativo presso l'isola di Pellestrina, con il quale si procede alla costruzione di spiagge artificiali poste a protezione dei famosi Murazzi che proteggono la Laguna dall'acqua "granda". La buona riuscita del "primo lavoro" si dimostrerà fondamentale per l'affidamento della manutenzione del murazzo e per cominciare a far parlare di sé. Di lì a breve,

investendo sulla sensibilità ambientale, arriveranno nuove opportunità di cura e manutenzione di oasi naturali che accreditano la cooperativa con istituzioni importanti come la LIPU (Lega Italiana Protezione Uccelli) e il WWF. Ma arriva anche il riconoscimento dell'allora società municipale Vesta e l'opportunità di vedersi affidata la cura del verde pubblico pellestrino.
Come si suol dire da cosa nasce cosa, e dopo poco tempo, con know how sviluppato on the job e arricchimento in termini di attrezzature arriverà la stessa commessa per la terra ferma mestrina.
Queste prime attività che attenzionano fortemente le tematiche legate alla salvaguardia intelligente del territorio oltre a dare fiducia rispetto all'iniziativa imprenditoriale, raggiungono anche il più desiderato tra gli obiettivi di una cooperativa sociale che impiega lavoro svantaggiato, e cioè quello di attirare una buona impressione sia da parte della cittadinanza che dalle istituzioni locali politiche e degli istituti di credito, finendo così per rinsaldare la strategia istituzionale del Cerchio, soprattutto in termini di efficienza amministrativa correlata alle attività svolte.
Le attività iniziali di cura del verde isolano proseguono e si sviluppano includendo anche altre attività lavorative, come ad esempio quelle di sorveglianza e custodia non armata dei siti monumentali dell'isola della Certosa, o quelle di allestimento per eventi di interesse pubblico.
Anche a Sacca Fisola troviamo la cooperativa impegnata in opere di tipo ambientale. Tuttavia qui si va oltre, anche in termini di rapporto con la comunità locale. Sacca Fisola rappresentava una nuova sfida perché intanto è zona abitata, ma a differenza del restante territorio comunale è più un'area popolare sostanzialmente estranea ai flussi turistici. Ciò comportava la presenza di un ex-inceneritore di rifiuti adiacente la zona abitata a Sacca San Biagio. Non solo questo, ma le strutture sportive pubbliche presenti in loco erano sostanzialmente abbandonate al degrado. Compartecipando alle lamentele costruttive degli abitanti per la situazione di incuria in virtù dell'impegno verde di cui abbiamo già detto, i comitati civici riuscivano a trovare l'impegno del comune alla rivalutazione e potenziamento degli impianti sportivi già presenti. Impegno che permetteva così di ritrovarsi alla presenza di una struttura con bocciodromo, campi da tennis, una struttura per le società remiere e altro ancora.
Tuttavia i costi di gestione del complesso impiantistico, si dimostrano troppo elevati in rapporto alle entrate da fruizione della cittadinanza, e così la parte interessata dal bocciodromo e dai campi da tennis viene affidata dal comune al Centro Universitario Sportivo di Venezia, la quale a sua volta passa l'incarico di occuparsi dei servizi relativi alla custodia, pulizia, ordinaria manutenzione e servizio bar ristoro interno al Cerchio. Inoltre la cooperativa riceve l'incarico di risanare gli impianti vandalizzati a seguito dei troppi anni di incuria di cui sopra. Un bel salto in avanti per l'organizzazione che grazie a questa importante commessa non solo ha la possibilità di assumere sempre più personale e accrescere così in funzione sociale rispetto ai valori statutari, ma che riesce anche ad affacciarsi su nuove esperienze di produttività imprenditoriale, come per esempio la ristorazione e la gestione complessa di strutture ricettive sportive. Tutto ciò comporta innovazione strutturale dell'impiantistica, ma soprattutto l'apertura del ristorante apre alla possibilità di introdurre corsi di formazione al lavoro aperti a detenuti in pena alternativa o che abbiano già finito di scontare la pena. Questo passaggio è fondamentale: fin ora avevamo visto un impegno importante in termini di attenzione alla cura ambientale e alla salvaguardia del territorio, ma da adesso in poi il passo in avanti in termini di riconoscimento comunitario sarà molto più impattante che in passato per svariate ragioni.
Due a nostro parere le più significative: la prima è che la cooperativa e i suoi lavoratori mostrano che a Venezia uno sviluppo che vada oltre i grandi numeri del turismo è possibile, e in secondo luogo in quei luoghi di Sacca Fisola e Sacca San Biagio si concretizza una commistione sana tra Cerchio e comunità locale sui temi dello sviluppo sostenibile, del recupero sociale e della rivalutazione intelligente di aree urbane marginali. Abbiamo già detto di come Sacca Fisola sia una zona popolare, probabilmente la più popolare della città, e come è notoriamente deducibile dai chilometri di

bibliografie che trattano di periferie e abbandono sociale, molto spesso in questo tipo di aree urbane si finisce per non percepire abbastanza la presenza dello Stato e delle Istituzioni, finendo purtroppo per lasciarsi abbandonare. Ma le vicende appena raccontate mostrano che un cambio di rotta è possibile, e lo è stato grazie alla rivalutazione di un'area intera spinta dagli stessi abitanti e dai lavoratori svantaggiati insieme a loro. E proprio per quanto attiene a quei lavoratori ex-carcerati, parimenti il lavorare per la prima volta fuori dal carcere, in un contesto di libertà gioiosa come può essere quella di un ristorante, dove solitamente si vedono tante persone sorridere e stare insieme, deve aver rappresentato, psico-pedagogicamente parlando, qualcosa di veramente positivo. Da questo punto di vista l'avere scelto Sacca Fisola come sede amministrativa di questi primi vent'anni di cui stiamo trattando, pare proprio una scelta simbolicamente azzeccata.
Passando adesso al lavoro dentro le carceri non possiamo non trattare della costituzione, presso il carcere femminile della Giudecca, della sartoria. La già citata legge Smuraglia offre la possibilità alle cooperative di tipo B, ma anche alle imprese più in generale, di adibire determinati spazi interni al carcere alla produzione imprenditoriale con l'uso di risorse umane detenute.
All'interno del carcere femminile che citavamo poc'anzi era già presente un enorme spazio al primo piano adibito a sartoria, dove alcune detenute scelte dall'amministrazione penitenziaria lavoravano per poi vendere i prodotti presso i banchetti solidali allestiti all'esterno del carcere. Tuttavia le strumentazioni erano vetuste, i beni prodotti di scarsa qualità, e soprattutto tutto ciò non esaltava minimamente la basilare voglia di auto-recupero delle operaie impiegate. Il Cerchio decidendo di volere investire in questa nuova avventura, dopo aver presentato un progetto interessante all'amministrazione carceraria, riceveva il comodato d'uso dei locali. Il programma di sviluppo progettuale prevedeva una messa in opera moderna che potesse portare a una competitività produttiva di alta qualità sul mercato. Per fare ciò era fondamentale investire su nuove strumentazioni tecniche, ma soprattutto bisognava investire fortemente sulla formazione, e ancora di più sulla motivazione, delle detenute operaie. Quest'ultimo punto non era facilmente raggiungibile. L'allora coordinatrice delle attività sartoriali per conto della cooperativa, nel corso di una breve intervista contenuta nel pamphlet pubblicato in occasione del ventennale del Cerchio, racconta di come entrando la prima volta in carcere si fosse trovata di fronte a una realtà che vedeva le recluse svogliatamente assenti e sostanzialmente in attesa che il tempo della pena passasse in fretta. La stessa cooperante continua nel racconto della sua esperienza sottolineando come le detenute di cui prima che a stento avevano voglia di alzarsi dalle proprie brande, una volta coinvolte all'interno del sistema produttivo, formate professionalmente e motivate dal fatto di essere riconosciute per quello che valevano, avessero cominciato a prepararsi con cura, a riprendere cura del loro aspetto e di loro stesse, per presentarsi al lavoro. Tutte queste condizioni portano ad uno sviluppo esponenziale della produzione della sartoria, e spingono la cooperativa a investire in un altro progetto per potere commercializzare le manifatture. Questa commercializzazione porterà all'apertura di una bottega a Castello. È in questo momento che la cittadinanza veneziana prende atto del lavoro svolto; infatti la bottega, ormai simbolo delle attività operative delle detenute, riscuote un successo mediatico notevole. Le stoffe pregiate utilizzate per le fabbricazioni essendo fornite da alcuni marchi di alta moda (donazioni frutto di adesione alle attività prese in esame), fanno si che i capi prodotti in carcere siano pubblicati su alcune riviste di moda importanti, e con esse anche le ragioni sociali alla base della cooperativa trovano risonanza a livello locale, nazionale, ma anche europeo. Insomma tutta questa pubblicità virtuosa finisce con l'avvicinare sensibilmente la cittadinanza alle attività del Cerchio, soprattutto abbatte anche i muri dello stigma nei confronti delle detenute le quali non soltanto incassano una bella gratificazione personale che premia il loro investimento personale al lavoro, ma vedranno di li a poco un altro sviluppo importante di quel lavoro svolto a livello istituzionale. È proprio in quel momento, infatti, che nascono ulteriori rapporti di collaborazione con la Biennale e con la Fenice che porteranno a commesse estremamente

interessanti, come per esempio quella della mostra di costumi veneziani del settecento, diverse sfilate di moda, la realizzazione dei costumi teatrali indossati in pièces importanti come La Cavalleria Rusticana e Il Barbiere di Siviglia, e tante altre ancora. Il lettore attento potrebbe obiettare tuttavia che il lavoro in cooperativa è comunque un'esperienza di passaggio, e potrebbe conseguentemente chiedersi come è stato possibile garantire nel tempo una qualità del lavoro così elevata. Ebbene la risposta a queste argute osservazioni sta nella formazione professionale on the job e nel clima di entusiasmo generale che diventa un brand del successo. In tutte le organizzazioni complesse una costante alla base del successo sul mercato passa dallo sviluppo costante delle soft skills degli individui, delle loro abilità trasversali che li porta a percepirsi parte di un'idea comune vincente simbolicamente rappresentata dal brand aziendale. È insomma un circolo virtuoso che fa il bene di tutti gli attori coinvolti: dell'azienda produttrice che riceve un feedback positivo dal mercato, dalle risorse umane in uscita che non soltanto si possono formare tecnicamente ma che sviluppano anche competenze trasversali importanti per il prosieguo della loro vita lavorativa, e infine per le risorse umane in entrata che potenzialmente possono usufruire alla base di tutto ciò che di buono già trovano inserendosi nell'organizzazione e che hanno la concreta possibilità di svilupparla ulteriormente se ben seguiti nel loro percorso. Non è un caso infatti che tante ex-detenute, dopo avere lavorato in sartoria, difficilmente non siano riuscite a ricollocarsi in altre aziende, e che alcune tra esse siano addirittura diventate imprenditrici, avendo aperto la loro bottega sartoriale privata.
Un'altra attività economica importante in termini di investimento finanziario per il Cerchio è quella della lavanderia solidale.
Attività che ha cominciato a essere operativa dal 2004 con la concessione di alcuni spazi nella zona esterna della Casa di Reclusione Donne di Venezia e che ha visto e continua ancora oggi a vedere la cooperativa cofinanziare importanti somme utili allo svolgimento del settore d'impresa, nonostante, a norma di legge, detti investimenti non possono prevedere titolo di proprietà per il Cerchio. Tuttavia non bisogna dimenticare, e questa attività lo dimostra chiaramente, che economia sociale vuol dire si fare impresa, ma soprattutto farla non perdendo mai di vista gli obiettivi costitutivi la ragion d'essere sociale dell'organizzazione. Con ciò non si vuole dire che si debba essere disposti a svilire una corretta gestione economica che ovviamente è fatta di entrate e di uscite, ma piuttosto che pur di perseguire il benessere relativo alla buona riuscita del recupero degli operatori e delle operatrici vale la pena accettare una riduzione dei profitti semplicemente abbracciando i valori di solidarietà costituenti l'organizzazione. Solidarietà che comunque, ad ogni modo deve essere ragionata e conseguente pensata relativamente anche al complesso di tutte le attività sulle quali il Cerchio opera di cui si è già scritto e si scriverà. Ad ogni modo l'attività in questione sin dalla sua nascita, ha potuto avvalersi del tessuto economico e sociale del territorio. Sono pian piano e via via aumentate le commesse ricevute da tante attività produttive presenti a Venezia, dagli hotels alle pasticcerie, dai bar ai ristoranti. Rimane un dato di fatto che gestire un afflusso importante di beni in continua entrata e uscita dalle mura del carcere è cosa parecchio complessa, ma su questo punto particolare una gestione attenta e oculata pienamente collaborativa tra cooperativa e direzione amministrativa carceraria è riuscita nel tempo a garantire tranquillità e sicurezza per tutti i soggetti coinvolti. D'altronde, come già più volte ribadito, il lavoro dentro le mura è concepito in un'ottica di recupero dei soggetti svantaggiati che passa per le direttrici fondamentali rappresentate da: fiducia, formazione e motivazione.
Dulcis in fundo, non può qui non essere citata l'esperienza collaborativa del Cerchio con l'azienda comunale del trasporto – ACTV – che consiste nella fornitura di personale utile al controllo, nei periodi di maggiore afflusso turistico, nei pontoni di attracco dei natanti del servizio pubblico di navigazione lagunare. Nella sostanza, a partire dal 2001, considerate le finalità sociali e solidaristiche della cooperativa, l'ACTV ha accolto positivamente la proposta del Cerchio di migliorare il servizio pubblico negli imbarcaderi nei punti più usufruiti dai passeggeri. Gli operatori devono quindi

garantire oltre al presidio degli imbarcaderi, la loro pulizia e il loro corretto utilizzo in sicurezza, favorire le manovre di approdo delle imbarcazioni, aiutare i passeggeri con difficoltà motorie e fornire informazioni utili ai fini delle offerte che ACTV propone all'utenza del servizio.
Altri servizi offerti in questi anni sono stati quelli relativi a varie collaborazioni su tematiche specifiche con associazioni locali e anche internazionali come per esempio Emergency; servizi relativi alle pulizie di uffici e industriali; la gestione del bici-park a Mestre e i servizi legati al "Ciclo officina sociale il Cerchio" di riparazioni, vendita e assemblaggio biciclette.
Queste le attività più importanti svolte da Il Cerchio Società Cooperativa Onlus nei suoi primi vent'anni. Un'imprenditorialità economica sociale che ha fatto del concetto di solidarietà complessa il suo core business. Si può senza alcun problema affermare che questa solidarietà produttiva si è sviluppata in un'identità fatta di presenza positiva nel territorio. Esserci per chi è stato più sfortunato in un contesto imprenditoriale non è facile, come semplice non è stato costruire pratiche positive atte a permettere alla cittadinanza veneziana tutta la possibilità di rivalutare positivamente i soggetti svantaggiati che hanno partecipato attivamente in questi anni attraverso il loro lavoro al buon esito di quanto sopra. Cittadinanza aiutata in questo percorso con la messa in opera di momenti culturali e solidali specifici. Ricordiamo ancora qualcuno di questi momenti: sfilate di moda dove le modelle erano individuate tra detenute e poliziotte penitenziarie; partecipazione al Festival del Cinema di Venezia; financo a iniziative ricreative come quelle organizzate in occasione del natale – pranzo natalizio offerto a tutti i detenuti insieme a dei piccoli presenti per i loro figli fino a 15 anni -, della festa delle donne e di quella della mamma.
Questo ciclo ventennale si chiude nel 2017, anno in cui la cooperativa presenta un bilancio di € 4.063.931,00. Perché parliamo di chiusura di un ciclo? Lo facciamo in quanto il panorama giuridico di riferimento, per quello che riguarda l'aspetto del funzionamento finanziario del mondo cooperativo subisce delle modifiche consistenti. Nel 2016 già comincia a diventare operativo il quadro complessivo di riforma profonda del mondo del lavoro di cui si è già accennato. Anche l'Italia come il resto dei paesi europei infatti ha dovuto adattare il proprio sistema nazionale sui princìpi di concorrenza leale e di modernizzazione del mercato del lavoro sanciti sin dalla strategia di Lisbona del marzo 2000. In quell'occasione la commissione europea si sforzava di porre come focus della strategia quello della modernizzazione del modello sociale europeo attraverso un finanziamento massiccio in capo alle risorse umane di tutte le aziende con l'aggiunta di una strategia di lotta organica contro l'esclusione sociale. Questa strategia è la madre del nuovo mercato del lavoro sempre più in autoregolazione e caratterizzato dall'accoppiamento sistematico tra flessibilità per le imprese e sicurezza per i lavoratori. Come è ovvio il problema in tutto questo è il seguente: ma se la strategia europea porta il mercato a esprimere sempre più autonomia rispetto allo Stato, di conseguenza quest'ultimo non potrà più affidare per vie dirette commesse a chicchessia. Ancora, lo stesso problema si presenterà anche per quelle realtà aziendali para-pubbliche. Non solo, ma gli istituti di credito di conseguenza finiranno per modificare il rating di tutte quelle realtà che con le convenzioni dirette hanno costruito anni e anni di attività. In effetti tutto questo si è avverato e ha comportato un cambio di passo e di strategia anche per il Cerchio.
Il 2018 segna per l'ente un momento di cruciale importanza. Viene eletta una nuova gerenza con lo scopo di continuare le attività con una nuova modellizzazione di impresa sociale capace di rispondere alle nuove sfide economiche presenti. La sfida più grande da questo punto di vista è stata quella di "imparare a ragionare" il più possibile come impresa economica competitiva sul mercato del lavoro. Per fare questo tuttavia è stato, e lo è ancora, necessario sfatare tutta una serie di preconcetti e consuetudini costruiti sulla narrazione secondo la quale le cooperative sociali non soltanto sarebbero incapaci di competere con altri modelli organizzativi, – Spa e Srl – ma che in più sarebbero ingiustamente beneficiarie di privilegi legati al loro regime fiscale che falserebbe la concorrenza del libero mercato, che sarebbero sottocapitalizzate, precarie, veicolo di

precarizzazione del lavoro e perennemente bisognose del ricorso alla finanza pubblica. Tutta una serie di cliché questi, che necessariamente vanno decostruiti attraverso dati e fatti irrefutabili in quanto empirici. Proveremo adesso a farlo con l'aiuto di un manuale dal titolo "Cooperative da riscoprire. Dieci tesi controcorrente" edito da Donzelli, frutto del lavoro coordinato da Carlo Borzaga di tanti ricercatori Euricse che smentiscono, attraverso dati empirici incontrovertibili, i cliché più comuni in materia e che svela invece il reale apporto delle cooperative all'economia e al welfare italiano.

Primo cliché: è vero o no che la cooperativa sociale è un modello minore di impresa? La risposta è no. Dando un'occhiata al "World Cooperative Monitor" ci si rende conto che negli ambiti in cui il modello cooperativo è diffuso, la taglia in termini di fatturato, soci, dipendenti e utenti serviti dalle organizzazioni cooperative non è per nulla inferiore a quella delle imprese di capitali. L'ultimo report del 2020, che si riferisce all'anno 2018, ci dice che il mondo della cooperazione sociale riesce a creare una ricchezza pari a 2.146 miliardi di dollari. Altro che aziende condannate a restare piccole. Ma non solo, le cooperative sociali risultano indiscutibilmente le organizzazioni più "compliants" in termini di sostegno e sviluppo del lavoro femminile, di contrasto alle iniquità salariali ed educative, finendo così gioco/forza per favorire tutti quei processi di riduzione delle disuguaglianze e di "felicità nel lavorare", in controtendenza ai dati delle grandi società di capitali.

Secondo cliché: le cooperative sociali sono bisognose di finanza e poco capaci a investire? Questa domanda si fonda sulla credenza secondo la quale le cooperative in quanto società meno capitalizzate rispetto ad altri modelli di impresa, sarebbero proporzionalmente meno capaci di attrarre meno risorse finanziarie aggiuntive, soprattutto se alla presenza di opportunità di crescita. Tuttavia la convinzione non regge alla realtà dei numeri. Nel calcolare questo genere di numeri non può non tenersi conto delle specificità cooperative per individuare la loro solidità finanziaria. Se infatti analizzassimo il livello di capitale proprio rispetto a quello degli impieghi di lungo periodo, il confronto con le società capitali sarebbe fondamentalmente lo stesso. Non solo, ma a livello generale le cooperative si sono dimostrate più capaci di incrementare il livello di capitale complessivamente investito nonostante il periodo lungo di congiuntura economica negativa – nel periodo 2008/2015 Coop +18,3%; Spa +11,4%; Srl +16,4%.

Terzo cliché: le organizzazioni cooperative sono privilegiate in quanto goditrici di regimi fiscali vantaggiosi che permettono loro di non pagare le imposte? Questa affermazione è falsa, o per dirla meglio è tendenziosa in quanto parziale. Lo è perché in merito al calcolo della pressione fiscale per impresa prende in considerazione esclusivamente la contribuzione legata al reddito di impresa e non la sua totalità – altri flussi di risorse come per esempio quelle prelevate sul costo del lavoro indispensabili per calcolare il peso della pressione fiscale effettivo. Il manuale già citato, considerando la tassazione sul lavoro, ci spiega di come il gettito fiscale proveniente dal mondo cooperativo risulti in media superiore a quello proveniente dal mondo Spa di ben 7 punti percentuali annuo e che l'effetto complessivo del prelievo fiscale e contributivo calcolato nel suo insieme risulta più pesante per le cooperative per il 3%. Ma non finisce qui, perché focalizzando l'attenzione sugli importi complessivi versati allo Stato a partire dal 2009 – importi che comprendono dunque tassazione di impresa e costo del lavoro – i dati ci dicono che il contributo delle cooperative è interessato da una continua crescita – basti ricordare qui che dal '09 al '15 l'importo versato dal sistema cooperativo italiano è aumentato del 21,6%, a dispetto di un aumento del 12,3% delle organizzazioni Spa. Tutto questo dimostra di come le cooperative italiane abbiano più che compensato le agevolazioni fiscali godute.

Quarto cliché: l'organizzazione cooperativa è poco efficiente perché democratica? Per questa domanda in verità non v'è risposta certa. Non c'è perché l'analisi della governance di un'organizzazione deve necessariamente rispondere alle specificità proprie a essa stessa. Si può ad ogni modo provare a fare un ragionamento generale tenendo in considerazione l'investimento

personale che ciascun lavoratore, socio, iscritto rimette ad una gestione circolare della strategia. Questo è vero soprattutto per quelle cooperative come il Cerchio che utilizzano lavoratori svantaggiati. Se, come pensiamo è, il lavoro che passa attraverso la cooperativa deve servire a reinserirsi in società, allora conditio sine qua non per il raggiungimento di questo obiettivo è di sentirsi parte di qualcosa di più grande della propria individualità. In questo senso è stato ampiamente dimostrato dalla scienza sociale che avere la possibilità di incidere attraverso il processo democratico di decisione aziendale – un voto vale solo un voto e attraverso l'esercizio dello stesso posso incidere concretamente sulla mia vita e su quella dei miei consociati – è preziosissimo in ordine al recupero, ma è anche fondamentale per quanto riguarda il concetto di resilienza aziendale. Abbiamo già visto in Introduzione e avremo modo di verificare con i numeri del 2020 infatti di come il Cerchio, e più in generale le organizzazioni a governance democratica, siano più efficienti e quindi resilienti di fronte al forte rischio di fallimento del mercato riuscendo a limitare i costi del fenomeno se non addirittura a riadattarsi velocemente incrementando gli utili nel complesso.

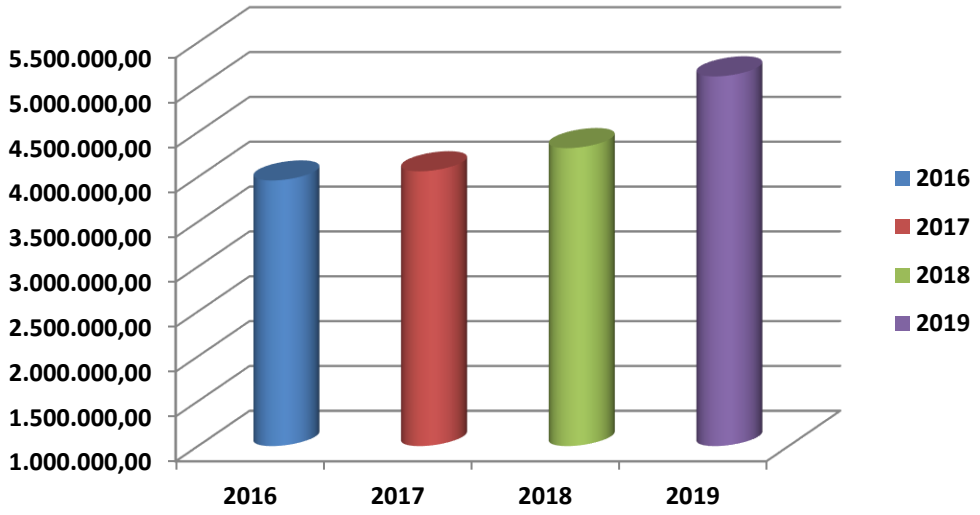
Quinto cliché: le cooperative sono fabbriche di lavoro precario e mal retribuito? La risposta è secca ed è un sonoro no. I dati Istat ci dicono infatti che le cooperative non soltanto creano lavoro stabile, ma che addirittura ne creano più delle altre imprese. È inoltre da considerare che l'occupazione nelle cooperative, a partire dal 2007 è aumentata non di poco, a differenza di altre tipologie organizzative che invece hanno visto e vedono da troppi anni il segno meno rispetto a questo dato. Ancora, nel corso della "crisi senza fine" – come la definirebbe la filosofa Myriam Revault d'Allonnes – le cooperative hanno stabilizzato sempre di più le posizioni lavorative al loro interno andando chiaramente in controtendenza rispetto alla generalità del mercato del lavoro caratterizzato da una precarizzazione in costante aumento.

Nel solco profondo di tutte queste considerazioni generali si trova il Cerchio post 2017. Numeri e dati, dicevamo prima, servono a mettere da parte i cliché. Per questa ragione ci limiteremo qui a dare voce ai bilanci:

Ricavi delle vendite e delle prestazioni	
Anno di esercizio	**€**
2016	3.961.596,00
2017	4.063.931,00
2018	4.322.231,00
2019	5.121.987,00

Ricavi delle vendite e delle prestazioni

(rappresentazione grafica)



Testimonianze dei soci fondatori e dei soci storici

Inseriamo qui di seguito un paio di testimonianze di due socie di lunga data, che proprio in virtù della loro esperienza più che ventennale in cooperativa ci dicono:

Annalisa Busetto

Sono in Cooperativa dalla sua nascita. 24 anni fa feci una scelta di vita: lasciare l'insegnamento (erano già 15 anni che lavoravo) per un po' per seguire mia figlia che aveva un anno. Dopo qualche mese un'amica mi disse che stavano cercando un pensionato per guidare un piccolo gruppo di lavoro, composto da detenuti, per la pulizia della spiaggia di Pellestrina. Io abitavo a Pellestrina, la mia piccola per qualche ora poteva stare con la nonna, così mi proposi.
La Cooperativa era appena nata e questo era il suo primo incarico.

Fu un periodo strano ma molto costruttivo, perché imparavo a conoscere una realtà di cui mai mi ero chiesta nulla, né posto problemi. Tale lavoro durò ininterrottamente un anno e l'allora presidente vista la mia disponibilità e capacità di mettermi in gioco mi propose di diventare la sua vice, ruolo che ho ricoperto fino al 2017.
Ed iniziò così l'innamoramento per la Cooperativa: non soltanto un lavoro, ma la chiara percezione di stare costruendo qualcosa di importante che poteva dare speranza e dignità a molte persone.
Di contro la non conoscenza del lavoro: si era agli inizi, personale d'ufficio non ce n'era, io facevo un pò tutto senza conoscere nulla. Dalla mia avevo però la caparbietà e la motivazione che non mi hanno mai abbandonata nemmeno oggi, e l'esperienza dell'insegnamento, che è stata grande scuola di vita, anche calata nel nuovo lavoro.
Piano piano la crescita, i primi affidamenti, le prime assunzioni. Tutto molto emozionante ed umano, ma mancava la base.
Dopo circa quattro anni e una trentina di dipendenti, la necessità di iniziare a strutturare il tutto con un ufficio vero, con una persona dedicata alla contabilità ed una al personale. Di contro io continuavo a fare di tutto un po', finché ho trovato la mia strada, la produzione.
Sono stati anni entusiasmanti ma anche difficili soprattutto nella gestione: una cooperativa creata da persone con tanta buona volontà ma nessuna competenza manageriale.
Poi nel corso degli anni la vera crescita: la strutturazione della Cooperativa con compiti e personale dedicato, la formazione dei dipendenti, l'acquisizione di certificazioni e l'apertura della stessa al mondo "reale", pertanto la mutazione da cooperativa sociale ad impresa sociale.

Marta Pedrali
Sono approdata nella realtà della Cooperativa Sociale Il Cerchio poco più che ventenne, era il 2001 ed ero alla prima esperienza lavorativa. Ammetto che del mondo delle Cooperative Sociali non sapevo assolutamente nulla nonostante abitassi ad un passo dall'Istituto di Pena Femminile di Venezia.
La Cooperativa all'epoca era ancora agli inizi e rimasi colpita dal senso di "famiglia" che aleggiava in tutti i soci. Eravamo in pochi, circa quaranta persone, ci conoscevamo tutti e nessuno si permetteva di giudicare il trascorso dei propri colleghi. Allo stesso tempo però mi disturbava il pensiero comune di molta gente della città che ci etichettava come "la cooperativa dei delinquenti".
Dal 2001 ad oggi la cooperativa ha fatto moltissima strada, a volte scivolando ma rialzandosi sempre, con la forza che contraddistingue quelle persone che cercano di costruirsi un futuro imparando dai propri errori. Siamo tutti cresciuti e maturati ma abbiamo mantenuto lo spirito di grande famiglia.
Ora non c'è persona nella realtà veneziana che non conosca, ed ammiri, l'operato della Cooperativa e questo mi inorgoglisce dal profondo perché, in questi vent'anni, abbiamo lavorato tutti assieme per migliorare e ampliare continuamente i servizi resi, riuscendo ad abbattere i tabù comuni e portando davanti agli occhi di tutti la qualità del servizio che giornalmente tutti noi svolgiamo.

Mission, vision e valori

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

Lo scopo della cooperativa è quello di perseguire, grazie alle attività svolte dai propri soci, l'interesse generale della comunità, la solidarietà umana, l'integrazione sociale dei cittadini e di promuovere in campo ambientale lo sviluppo sostenibile.

L'ente e tutti i soci a esso connesso intendono perseguire l'obiettivo di un'occupazione stabile e di un miglioramento delle condizioni economiche, sociali e professionali delle persone svantaggiate, garantendo a queste inserimento lavorativo secondo le modalità stabilite dalla legge. La categoria prevalente di "svantaggiati" di cui prima è quella dei detenuti e degli ex detenuti.

Come abbiamo già visto, la cooperativa si è guadagnata nel corso della sua attività più che ventennale un ruolo importante nel tessuto socio-produttivo della città. Ardua impresa se considerassimo tutto il dibattito pubblico e politico che da anni mette in evidenza problemi di sviluppo economico che con il tempo sono sempre più diventati atavici, una sorta di conditio sine qua non per questa città unica al mondo.

Siamo il frutto di un'evoluzione naturale di esperienze pregresse di attività poste in essere da alcune associazioni di volontariato penitenziario. Prima ancora della voglia di dare qualcosa in più a chi soffre la pena detentiva (un'opportunità di reinserimento tramite il lavoro) vogliamo dare una mano concreta in termini di vicinanza umana a chi è stato meno fortunato accogliendolo senza nessun pregiudizio e con la consapevolezza che soltanto attraverso lo stare insieme - soprattutto in un contesto lavorativo democratico - è possibile vivere la nostra vita con consapevolezza di noi stessi. Insomma per noi l'investimento emotivo in quello che facciamo e che rappresentiamo è sempre stato fortissimo, ed è stato questo investimento che ci ha portato oggi ad avere 186 soci di cui ben 48 di lavoratori svantaggiati.

Voglia di aiutare chi ha sbagliato a riscattarsi dunque, e di farlo in un contesto che possa permettere a Venezia di sviluppare, per quanto possibile, un tessuto di produttività economica che vada oltre il racconto main stream della vetrina unica al mondo dove godere della bellezza. Da questo punto di vista le tante attività economiche messe in campo sono un esempio pragmatico di modello di sviluppo che va contro corrente e che è stato teorizzato da numerosissimi studiosi nelle discipline delle scienze sociali di tutto il mondo. E come andare oltre? Una delle risposte è stata quella di puntare su una commistione sana con la città a livello culturale mettendo in mostra in senso costruttivo l'esistenza stessa degli emarginati che non può che raggiungersi anche con un coinvolgimento attivo delle istituzioni cittadine. In breve, includere vuol dire aprirsi senza "ghettizzarsi", vuol dire mettere insieme tutti su un macro-progetto che si sostanzia con il raggiungimento dei micro-obiettivi di tutti coloro che lo compongono e che ne fanno conseguentemente un'opera ben riuscita, soprattutto perché soltanto così si riesce a lottare seriamente contro il nemico numero uno della chiusura all'altro: la stigmatizzazione, sia attiva che passiva, cioè sia di colui che stigmatizza il diverso perché ha di lui un'idea preconfezionata da dogmi costruiti dal suo gruppo di origine sociale, sia di colui che quello stigma, per gli stessi motivi, lo percepisce come vergogna precludendosi così qualsiasi tentativo di miglioramento personale raccontandosi "tanto non cambierà niente!".

Lavoro, cultura e territorio sono per questo le tre assi portanti ispiratrici del Cerchio.

Recupero, resilienza, produttività intelligente sono invece le conseguenze pratiche dell'interazione tra le tre assi nel tempo.

Tutto ciò ha prodotto numeri importanti se si considerano le centinaia di lavoratori impiegati per quello che riguarda l'aspetto economico, e un tasso di recidiva tra il 7% e l'8% (dati non elaborati

del Ministero della Giustizia) di ex-detenuti per ciò che concerne l'aspetto del recupero sociale e della sua traduzione pratica in sicurezza collettiva.
Tutto questo rimarca in modo sostanziale ed empirico la natura delle finalità dell'ente, i suoi valori e i suoi principi in senso prescrittivo, stabile, generale e universalizzabile, e ci spinge ad avere sempre più fiducia - per il futuro - nei nostri mezzi e nel nostro modello di organizzazione.

Partecipazione e condivisione della mission e della vision
Visto quanto detto in precedenza, crediamo che per essere il più incisivi possibile lo stare e il mettere insieme persone più o meno sfortunate sia la pratica più importante da perseguire. In effetti un vero e proprio recupero non può essere perseguito in condizioni di "isolamento". Al contrario siamo convinti che mettersi in gioco sia essenziale. Per questa ragione e con l'obiettivo ultimo di condividere e diffondere il più possibile la nostra visione sociale cerchiamo di coinvolgere tutti i nostri portatori di interesse in momenti di condivisione comuni - si pensi per esempio alle sfilate di moda che coinvolgono le lavoratrici detenute e l'amministrazione penitenziaria; o agli incontri tematici e alla convegnistica.
Certo il 2020, anno che passerà alla storia come l'anno del distanziamento sociale, da questo punto di vista non ci ha aiutato. Proprio per questo il CdA della cooperativa si è mosso con l'intenzione di sondare gli animi di tutti i soci e di tutti i lavoratori interni per cercare di introdurre, come nuova pratica utile a contrastare gli effetti interni del distanziamento, le cosiddette riunioni di aree. L'idea è semplice: se Maometto non va dalla montagna allora sarà la montagna ad andare da Maometto. Il motto antico serve a dire: vista l'impossibilità degli assembramenti da un lato, e dall'altro la necessità assoluta dello stare insieme, piuttosto che non vederci mai allora vediamoci poco alla volta. Risultato: le idee e le progettualità di tutti verranno discusse e condivise organizzando incontri per area tematica - in senso di organizzazione territoriale (Pellestrina, Lido, etc.) -.
Nella speranza ultima di tornare alla vita normale, agendo in questo modo ci sembra di potere contenere le deficienze pratiche che il virus ha comportato in termini di condivisione e di diffusione di tutto quello che rappresentiamo.

Governance

Sistema di governo
L'ente ha un modello organizzativo democratico che si sostanzia con il voto dei propri soci in seno alle Assemblee che votano l'operato e le proposte prodotte dal Consiglio di Amministrazione della cooperativa. L'insieme di tutto ciò è sottoposto al controllo del Collegio Sindacale.
Sotto il punto di vista funzionale/gestionale abbiamo l'ufficio Direzione Generale presieduto dal Presidente dell'ente che si dipana in sei macro aree di competenza gestionale, le quali, a loro volta, hanno il compito di gestire più micro aree delle quali sono responsabili. Di seguito l'elenco dettagliato delle macro aree evidenziate in grassetto e delle micro aree in capo a ciascuna di esse:

Direzione Risorse Umane:
Amministrazione del Personale;
Formazione del Personale e Sicurezza

Direzione Produzione Servizi:
Coordinatori Servizi;
Operatori

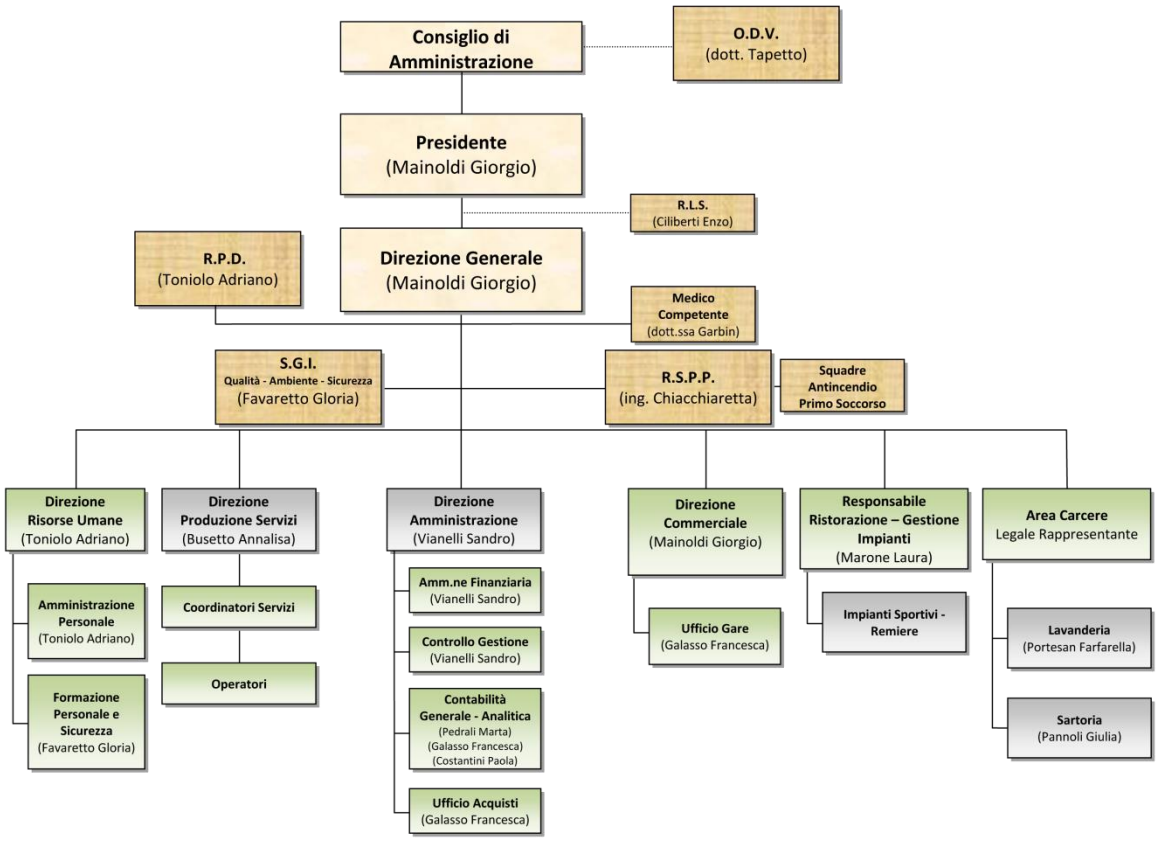
Direzione Amministrazione:
Amministrazione Finanziaria;
Controllo Gestione;
Contabilità Generale - Analitica;
Ufficio Acquisti

Direzione Commerciale:
Ufficio Gare

Responsabile Ristorazione - Gestione Impianti:
Impianti Sportivi - Remiere

Area Carcere:
Lavanderia;
Sartoria

Organigramma Nominativo



Certificazioni, modelli, e qualifiche della cooperativa (Qualità, Sa8000, Rating di legalità, Sistema organizzativo 231...)

Sistema di Qualità ISO 9001:2015;
Sistema organizzativo D.Lgs 231/01;
Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001:2015;
Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute sul luogo di lavoro ISO 45001:2018.

Per quanto attiene le certificazioni di qualità (ISO 9001) e ambiente (ISO 14001), esse si riferiscono alle attività di:

- progettazione ed erogazione del servizio di pulizia e sanificazione civile, comprese le aree esterne.
- Erogazione dei servizi di: lavanderia industriale, presidio, vigilanza non armata e guardianìa.
- Erogazione di servizi di raccolta e trasporto di rifiuti urbani, spazzamento strade e aree verdi.

La certificazione relativa al sistema di sicurezza (ISO 45001) di cui prima si riferisce a tutte le attività poste in essere dalla cooperativa.

Responsabilità e composizione del sistema di governo

- **l'Assemblea dei soci**

Le Assemblee dei soci possono essere ordinarie o straordinarie. La prima ha i poteri di: approvare il bilancio consuntivo, o anche, se dovesse ritenerlo opportuno il bilancio preventivo; nominare e revocare gli Amministratori; nominare i membri dell'Organo di Controllo, il Presidente del Collegio Sindacale e i Sindaci Supplenti; approvare i regolamenti previsti dallo Statuto; deliberare sulla responsabilità degli Amministratori e dei membri dell'Organo di Controllo; deliberare sull'eventuale erogazione dei ristorni; deliberare su tutti gli oggetti attinenti alla gestione sociale presenti nello Statuto; determinare la misura dei gettoni di presenza da corrispondere agli amministratori per lo svolgimento delle loro attività collegiali e la retribuzione annua dei membri dell'Organo di Controllo.
L'assemblea straordinaria, invece, ha il potere di deliberare sulle modifiche dello Statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei Liquidatori, nonché su ogni altra materia espressamente attribuitagli dalla legge in merito alla propria competenza.
L'Assemblea è convocata dal CdA con almeno 10 giorni di anticipo. Essa, in mancanza di convocazione formale, può legalmente costituirsi nel caso in cui fossero presenti, o rappresentati, tutti i soci con diritto di voto, tutti i componenti del CdA e tutti i componenti dell'Organo di Controllo.
L'assemblea deve essere convocata almeno una volta all'anno, tuttavia il CdA ha il diritto di convocarla tutte le volte che lo ritenesse necessario, oppure qualora si trovasse a ricevere una richiesta scritta di convocazione assembleare, sottoscritta da almeno un decimo degli aventi diritto di voto, a patto che l'argomento di tale richiesta non sia un tema sul quale, a norma di legge, l'Assemblea deliberi in conseguenza di proposta del CdA.
Per essere regolarmente costituita l'Assemblea, in prima convocazione, debbono essere presenti almeno il 50%+1 degli aventi diritto al voto. Tale quorum decade in caso di seconda convocazione.
L'Assemblea delibera con il principio di maggioranza assoluta dei voti su tutti gli argomenti previsti dall'ordine del giorno, tranne per certi casi particolari previsti dalla legge, dove vengono previste maggioranze differenti.

Le votazioni avvengono nominalmente e per alzata di mano. Hanno diritto di voto tutti coloro che sono iscritti nel libro dei soci da almeno 90 giorni e che siano in regola con i versamenti delle azioni sottoscritte.
Ogni socio, a prescindere dall'ammontare della propria quota, ha un solo voto. I soci "persone giuridiche" possono avere un massimo di 5 voti. Inoltre è previsto anche il voto per delega: in questi casi ogni socio presente può rappresentare con delega un massimo di tre soci.
Infine l'Assemblea viene presieduta dal Presidente del CdA. Qualora egli fosse assente subentra al suo posto il vice-Presidente.
Nel caso in cui entrambi fossero assenti sarà compito dell'Assemblea nominare il Presidente della seduta con votazione a maggioranza assoluta, insieme al segretario verbalizzatore. Quest'ultimo, qualora si fosse alla presenza di un Notaio non deve essere nominato.

- **il Consiglio di Amministrazione**

Esso è l'Organo Amministrativo dell'ente, costituito da un minimo di 3 componenti a un massimo di 11 consiglieri. La maggioranza dei componenti il CdA è scelta tra i soci cooperatori. Possono farne parte anche i soci sovventori. Tutti i componenti di questo organo rimangono in carica per un periodo di tre esercizi e decadono dalla loro funzione al giorno di convocazione dell'Assemblea utile all'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Tutti gli amministratori possono essere rieletti, e inoltre previsto che possano ricoprire incarichi all'interno di organi amministrativi di altre imprese, ma a condizione di essere formalmente autorizzati per atto scritto del CdA della cooperativa.
Il CdA è titolare dei più ampi poteri esecutivi per quanto concerne l'amministrazione e la gestione sia ordinaria che straordinaria dell'ente, con l'eccezione ovvia dei poteri espressamente previsti in capo all'Assemblea. Spetta al CdA, inoltre, compiere tutte le azioni necessarie e utili al perseguimento degli obiettivi sociali contenuti nello Statuto, in particolare quelli relativi ai fini mutualistici di cui deve relazionare al termine di ogni anno di esercizio all'Assemblea.
Tra i suoi compiti principali: convocare le Assemblee ordinarie e straordinarie dei soci; eseguire le deliberazioni dell'Assemblea; redigere i bilanci consuntivi e preventivi; compilare i regolamenti interni previsti dallo Statuto e dalla legge; stipulare tutti gli atti e i contratti di ogni genere inerenti alle attività dell'ente; concorrere a gare di appalto, licitazioni e trattative private utili all'esercizio delle funzioni dell'ente; conferire procure sia generali che speciali; assumere e licenziare il personale dell'ente fissandone mansioni e retribuzioni; etc.
Il CdA ha ampi margini di potere di delega a eccezione di quelli relativi all'ammissione, recesso ed esclusione dei soci, e ai poteri previsti per gli scopi mutualistici con essi, secondo quanto disposto dalla legge.
L'organo delibera validamente se alla presenza della maggioranza effettiva dei suoi membri in carica secondo il principio della maggioranza assoluta, salvo maggioranze particolari richieste dalla legge, e il voto per delega non è ammesso. In caso di parità prevale il voto del Presidente, a cui spetta di presiedere tutte le adunanze. Sempre al Presidente spettano la firma e la rappresentanza legale dell'ente.

- **l'Organo di controllo**

Come suggerisce il nome questo organo ha il compito di vigilare sulla corretta osservanza delle leggi e dello Statuto, sul rispetto dei princìpi di corretta amministrazione e in particolare sulla adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla cooperativa e sul

suo concreto funzionamento. Esso esercita inoltre il controllo contabile dell'ente secondo quanto disposto dalla legge e dallo Statuto.
Inoltre i componenti di questo organo devono assistere alle adunanze tenute dal CdA e alle Assemblee.
Esso, come prescritto dalla legge è stato nominato dall'Assemblea sociale che, a suo tempo, ha deciso di dotarsi di un Collegio Sindacale nominando 3 componenti, 2 supplenti e il Presidente del Collegio Sindacale. I suoi componenti, chiamati anche Sindaci, durano in carica per 3 esercizi contabili e sono rieleggibili così come avviene per i componenti del CdA. Per divenire membri dell'Organo di Controllo bisogna essere Revisori Contabili iscritti nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.
L'organo deve riunirsi periodicamente almeno ogni 90 giorni.
Il Collegio Sindacale è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei Sindaci e delibera con la maggioranza assoluta dei presenti. Tutte le riunioni devono produrre un verbale che deve essere trascritto nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del Collegio Sindacale e sottoscritto dagli intervenuti. I Sindaci dissenzienti rispetto alla decisione presa a maggioranza hanno il diritto di fare iscrivere a verbale i motivi del loro dissenso.

- **Collegio arbitrale**

Tecnicamente questo organo è più che altro uno strumento potenziale di risoluzione di ipotetici conflitti interni all'ente.
La risoluzione di qualsiasi controversia che nasca tra componenti/organi della cooperativa, tranne quelle per le quali la legge prevede l'obbligatorietà dell'intervento del Pubblico Ministero, viene deferita al giudizio di un arbitro unico che la giudica ritualmente e secondo diritto.
L'arbitro viene nominato dal Presidente dell'Ordine dei Dottori Commercialisti del circondario dove vi è la sede legale dell'ente entro 20 giorni dalla richiesta inoltrata da una delle parti. La sede del Collegio è quella del domicilio dell'arbitro nominato, il quale entro 90 giorni dalla sua nomina dovrà pronunciarsi in via rituale secondo diritto. La decisione dell'arbitro, una volta presa, è vincolante per le parti venute in causa, che dovranno altresì accettare la ripartizione delle spese di arbitrato decise anch'esse dall'Arbitro.

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Mainoldi Giorgio	Presidente Consiglio di Amministrazione	20/06/2017	fino approvazione del bilancio al 31/12/2020

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Vedovato Rudi	Consigliere di Amministrazione	18/05/2018	fino approvazione del bilancio al 31/12/2020

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Vianelli Sandro	Consigliere di Amministrazione	18/05/2018	fino approvazione del bilancio al 31/12/2020

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Trinca Francesca	Consigliere di Amministrazione	29/11/2019	fino approvazione del bilancio al 31/12/2020

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Pedrali Marta	Consigliere di Amministrazione	25/06/2020	fino approvazione del bilancio al 31/12/2020

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Bellemo Giancarlo	Presidente del Collegio Sindacale	25/06/2020	tre anni

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Pieretto Federica	Sindaco	25/06/2020	tre anni

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Boccato Francesco	Sindaco	25/06/2020	tre anni

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Parro Roberto	Sindaco Supplente	25/06/2020	tre anni

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Biancato Vittorio	Sindaco Supplente	25/06/2020	tre anni

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Busetto Annalisa	Preposto	15/06/2004	fino approvazione del bilancio al 31/12/2020

Focus su presidente e membri del CDA

Presidente e legale rappresentante in carica

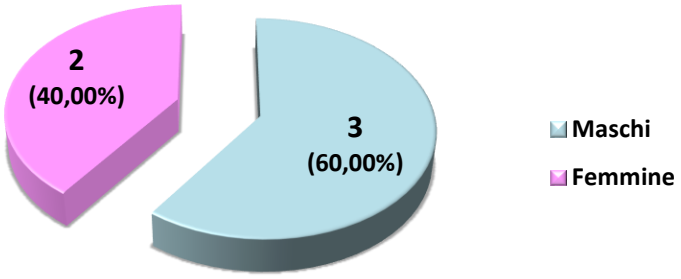
Nome e Cognome del Presidente
Mainoldi Giorgio

Durata Mandato (Anni)	Numero mandati del Presidente
3	2

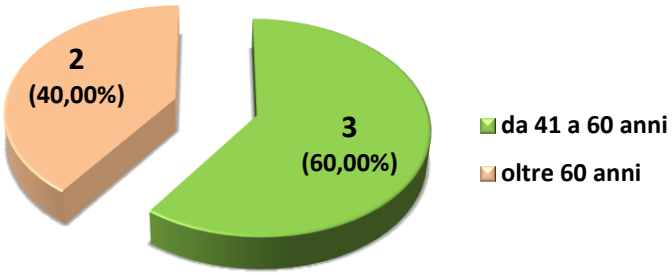
Consiglio di Amministrazione

Numero mandati dell'attuale Cda	Durata Mandato (Anni)	N.° componenti persone fisiche
1	3	5

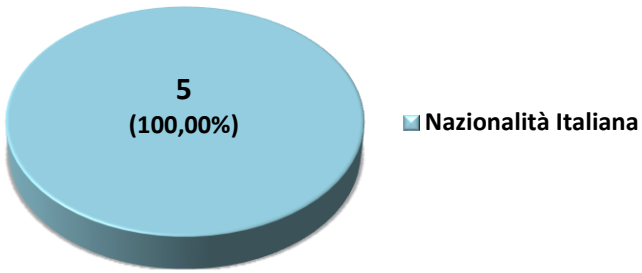
Nr. e % Maschi/Femmine



Suddivisione fasce età



Suddivisione per Nazionalità



Partecipazione

Vita associativa

La democraticità dei rapporti tra tutti i componenti della cooperativa è alla base del nostro stare insieme. Ci piace pensare la nostra cooperativa come un "piccolo staterello", nel senso che i nostri soci sono i cittadini che democraticamente eleggono il loro governo (CdA), il quale è costantemente sottoposto al controllo del Parlamento (l'Assemblea) che deve ratificare ogni sua decisione, e da un Consiglio dei Tecnici (Collegio Sindacale) che valuta costantemente la sostenibilità delle scelte intraprese.

Normalmente il Cerchio svolge almeno due Assemblee generali per anno. Il 2020, caratterizzato tristemente dalla pandemia globale, ha causato gioco/forza la necessità di ridurre al minimo le occasioni assembleari, per cui siamo stati costretti a radunarci una volta soltanto. Per porre rimedio a ciò, nell'eventualità del riproporsi di una situazione cogente simile a quella appena descritta, stiamo valutando e ricercando un modo semplice e accessibile dalla generalità dei soci che ci permetterà di andare oltre i problemi di distanziamento sociale, con il fine ultimo di non perdere mai il filo delle necessità e delle proposte di ogni singolo socio – vedi riunioni d'area di cui sopra -. Ribadiamo ancora una volta che per noi democrazia è vita. Proprio per questa ragione il dato sul tasso partecipazione che segue ci lascia moderatamente soddisfatti se pensiamo al contesto descritto. Contestualmente tutto questo ci stimola a rendere efficace e operativo tutto il discorso fatto sulle riunioni di area, che ricordiamo è finalizzato ad aumentare e stimolare il coinvolgimento di tutta la nostra base sociale.

Numero aventi diritto di voto	N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione
169	1

Partecipazione dei soci alle assemblee

Data Assemblea	N. partecipanti (fisicamente presenti)	N. partecipanti (con conferimento delega)	Indice di partecipazione
25/6/2020	52	31	49,11%

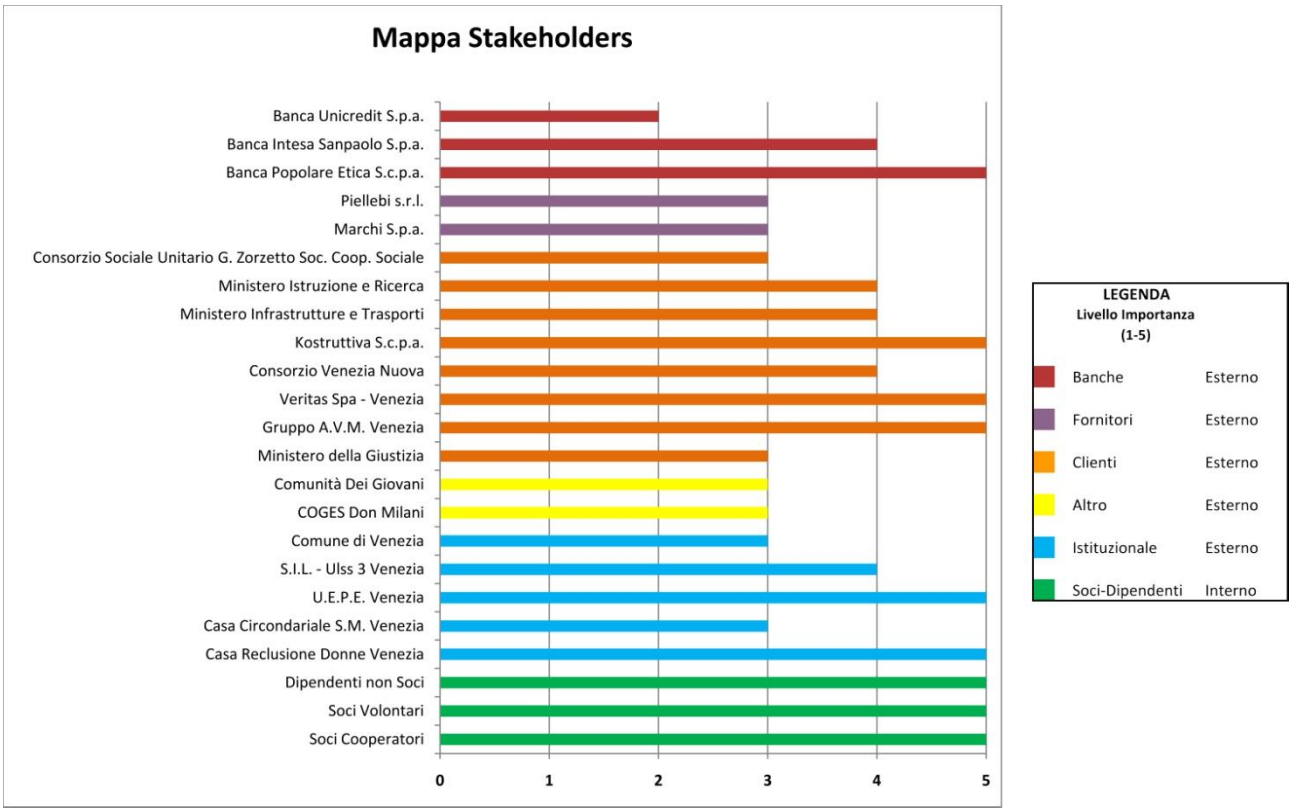
Mappa degli Stakeholder

Mappa degli Stakeholder

Per quanto attiene ai portatori di interesse interni abbiamo: soci, dipendenti, soci dipendenti e volontari (i dettagli di queste categorie saranno visibili nel prossimo capitolo).

Passando agli stakeholders esterni, distinguiamo tra: enti pubblici istituzionali; enti privati con i quali si opera su progetti specifici alla reinserzione sociale attraverso l'intermediazione delle istituzioni comunali; istituti bancari; committenti che richiedono i servizi da noi offerti; fornitori di materie prime utili all'esercizio delle nostre attività; cittadinanza locale (e non solo) che seppure indirettamente è la prima beneficiaria degli effetti prodotti dal nostro core business sociale (ricordiamo che i soggetti "recuperati" che non reiterano più producono benefici sia per la comunità locale in termini di sicurezza generale, sia per la cittadinanza nazionale per il venire meno della spesa pubblica necessaria per garantire che i rei rimangano reclusi e che grava sulla fiscalità generale dello Stato.

Rappresentazione grafica



Sociale: Persone, Obiettivi e Attività

Sviluppo e valorizzazione dei soci

Vantaggi di essere socio

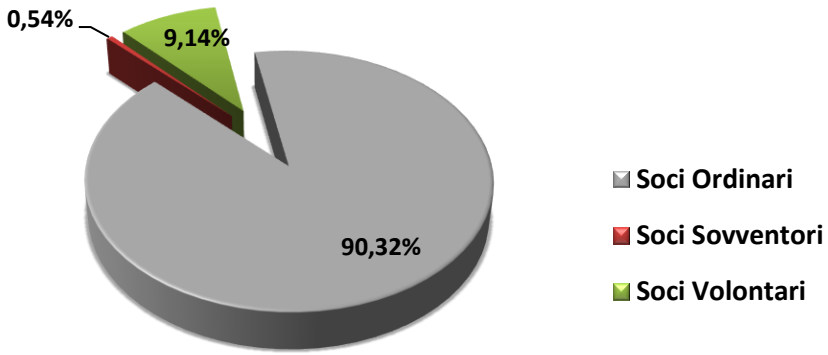
Essere socio del Cerchio significa vivere il mondo cooperativo in piena condivisione e inclusione, significa entrare a far parte della realtà cooperativa più importante della città di Venezia e contribuire alla condivisione dei valori fondativi della nostra organizzazione. Tutti i nostri soci hanno la possibilità di esprimere la loro professionalità soggettiva nei molteplici settori di attività abbracciati dal Cerchio, ovviamente nei limiti delle possibilità organizzative complessive. Essere socio permette di fare tutto questo in una dimensione organizzativa di democraticità circolare, in un ambiente che non esercita la minima discriminazione sociale, ma che al contrario esalta le diversità individuali per permettere uno sviluppo sociale trasparente e inclusivo. Grazie al lavoro di tutti i nostri soci, nel corso di quest'anno di crisi profonda - sanitaria, economica e sociale - è stato per esempio possibile non soltanto raggiungere l'obiettivo di occupazione piena di tutta la forza lavoro del Cerchio, ma addirittura di implementarla con una accelerazione importante - di 40 soci - Ovviamente sempre nell'ottica della non discriminazione essere socio non vuol dire avere più diritti rispetto ai non soci, ma molto semplicemente da valore simbolico e anche economico all'idea che vivere e investire insieme vuol dire anche non lasciare indietro i meno fortunati.

Numero e Tipologia soci

Soci Ordinari	168
Soci Sovventori	1
Soci Volontari	17
Totale Soci	186

Numero e tipologia Soci

(rappresentazione grafica)



Focus Tipologia Soci

Soci Lavoratori	124
Soci Svantaggiati	44
Soci Persone Giuridiche	1

Focus Soci persone fisiche

Genere

Maschi	97	58%
Femmine	71	42%
Totale	168	

Età

fino a 40 anni	37	22,02%
Dai 41 ai 60 anni	114	67,86%
Oltre 60 anni	17	10,12%
Totale	168	

Nazionalità

Nazionalità Italiana	129	76,79%
Nazionalità Europea non Italiana	7	4,17%
Nazionalità Extraeuropea	32	19,05%
Totale	168	

Studi		
Laurea	7	14,58%
Scuola media superiore	37	22,02%
Scuola media inferiore	120	71,43%
Scuola elementare	4	2,38%
	Totale 168	

Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità

Detenuti ex detenuti Maschi	Detenuti ex detenuti Femmine	Totale	Percentuale Maschi	Percentuale Femmine
17	15	32	53,13%	46,88%

Disabili fisici Maschi	Disabili fisici Femmine	Totale	Percentuale Maschi	Percentuale Femmine
7	2	9	77,78%	22,22%

Tossicodipendenti / Alcolisti Maschi	Tossicodipendenti / Alcolisti Femmine	Totale	Percentuale Maschi	Percentuale Femmine
2	1	3	66,67%	33,33%

Fino a 40 anni	Dai 41 ai 60 anni	Oltre i 60 anni
8	33	3
18,18%	75,00%	6,82%

Totale 44

Nazionalità Italiana	Europea non Italiana	Extraeuropea
33	3	8
75,00%	6,82%	18,18%

Totale	44

Laurea	Scuola media inferiore	Scuola media superiore	Scuola elementare	Nessun titolo
0	40	2	2	0
0,00%	90,91%	4,55%	4,55%	0,00%

Totale	44

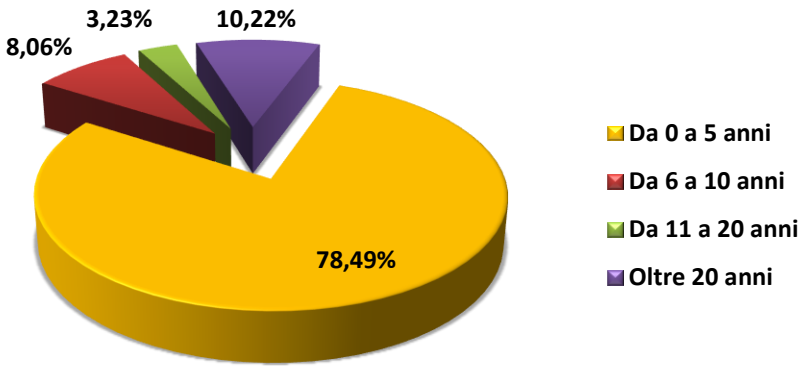
Anzianità associativa

Da 0 a 5 anni	Da 6 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre 20 anni
146	15	6	19
78,49%	8,06%	3,23%	10,22%

Totale	186

Anzianità associativa

(rappresentazione grafica)



Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

L'ente applica a tutti i suoi lavoratori la stessa tipologia contrattuale - CCNL Cooperative Sociali - senza fare alcuna differenza tra soci e non soci. Il Cerchio, nonostante tutti i problemi legati alla pandemia, ha operato l'adeguamento delle tabelle retributive dei propri dipendenti previsto dalla revisione del contratto collettivo di cui sopra, scegliendo quindi, a differenza di altre realtà del settore (al quale comunque si è aperto questo spiraglio in ragione degli effetti finanziariamente disastrosi della pandemia), di non intraprendere alcuna contrattazione straordinaria con le associazioni sindacali dei lavoratori volta a congelare, posticipandolo, il già citato adeguamento contrattuale.

Nel pieno rispetto del principio di orizzontalità tra tutti i lavoratori e con la volontà di valorizzare quei lavoratori che si distinguono particolarmente per il loro buono operato, il Cerchio può prevedere e assegnare loro degli incarichi aggiuntivi, che servono a esaltare, riconoscendole, competenze particolari che vengono retribuite sulla base di “lavori progettuali”. Un'alternativa al concetto del super minimo contrattuale che garantisce un valore maggiore al concetto di eccellenza del lavoro molto importante se associato al contesto sociale operativo che caratterizza la cooperativa.

Numero occupati	196
N. occupati svantaggiati	48

Occupati soci e non soci

Occupati soci Maschi	Occupati soci Femmine	
96	71	
		Totale 167

Occupati non soci Maschi	Occupati non soci Femmine	
9	20	
		Totale 29

Occupati soci fino a 40 anni	Occupati soci da 41 a 60 anni	Occupati soci oltre 60 anni	
37	113	17	
			Totale 167

Occupati NON soci fino a 40 anni	Occupati NON soci da 41 a 60 anni	Occupati NON soci oltre 60 anni	
10	15	4	
			Totale 29

Occupati soci con Laurea	Occupati soci con Scuola media superiore	Occupati soci con Scuola media inferiore	
6	37	120	
Occupati soci con Scuola elementare	**Occupati soci con Nessun titolo**		
4	0		
			Totale 167

Occupati NON soci con Laurea	Occupati NON soci con Scuola media superiore	Occupati NON soci con Scuola media inferiore	
1	2	26	
Occupati NON soci con Scuola elementare	**Occupati NON soci con Nessun titolo**		
0	0		
			Totale 29

Occupati soci con Nazionalità Italiana	Occupati soci con Nazionalità Europea non Italiana	Occupati soci con Nazionalità Extraeuropea	
128	7	32	
			Totale 167

Occupati NON soci con Nazionalità Italiana	Occupati NON soci con Nazionalità Europea non Italiana	Occupati NON soci con Nazionalità Extraeuropea	
15	5	9	
			Totale 29

Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)

Volontari svantaggiati Maschi	Volontari svantaggiati Femmine	Volontari NON svantaggiati Maschi	Volontari NON svantaggiati Femmine
0	0	15	2
	Totale svantaggiati		**Totale NON svantaggiati**
	0		0
Tirocinanti svantaggiati Maschi	**Tirocinanti svantaggiati Femmine**	**Tirocinanti NON svantaggiati Maschi**	**Tirocinanti NON svantaggiati Femmine**
0	0	0	0
	Totale svantaggiati		**Totale NON svantaggiati**
	0		0

Attività svolte dai volontari
Complessivamente dei 17 soci volontari, per l'esercizio 2020, 8 tra loro hanno svolto attività lavorativa volontaria. Nel dettaglio: 5 nel settore ristorazione; 2 nel settore trasporto e 1 nel settore pulizie. Ad alcuni di questi volontari sono stati erogati dei rimborsi spesa che complessivamente, come si vedrà più giù ammontano a € 5.276,00.

Occupati svantaggiati soci e non soci

Occupati svantaggiati soci Maschi	Occupati svantaggiati soci Femmine	
26	18	
		Totale 44

Occupati svantaggiati non soci Maschi	Occupati svantaggiati non soci Femmine	
1	3	
		Totale 4

fino a 40 anni	da 41 a 60 anni	Oltre 60 anni	
12	33	3	
25,00%	68,75%	6,25%	
			Totale 48

Laurea	0	0,00%	
Scuola media superiore	2	4,17%	
Scuola media inferiore	44	91,67%	
Scuola elementare	2	4,17%	
Nessun titolo	0	0,00%	
			Totale 48

Nazionalità Italiana	Europea non Italiana	Extraeuropea	
33	3	12	
68,75%	6,25%	25,00%	

			Totale 48
Detenuti ed ex detenuti Tirocinio	**Detenuti ed ex detenuti Contratto**	**Detenuti ed ex detenuti Altro**	
0	35	0	

			Totale 35
Disabili fisici Tirocinio	**Disabili fisici Contratto**	**Disabili fisici Altro**	
0	10	0	

			Totale 10
Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Tirocinio	**Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Contratto**	**Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Altro**	
0	3	0	

Totale	3
Totale	48

Tipologia di contratti di lavoro applicati

Nome contratto

CCNL Cooperative Sociali che è stato sottoscritto da: AGCI-SOLIDARIETA', CONFCOOPERATIVE-FEDER SOLIDARIETA', LEGACOOP SOCIALI (sigle datoriali), FP CGIL, FPS CISL, FISASCAT CISL, UIL FPL, UILTUCS (associazioni sindacali dei lavoratori). L'ultimo rinnovo del contratto in questione data 28 marzo 2019.

Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno	30	15,23%
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time	102	51,78%
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno	3	1,52%
Dipendenti a tempo determinato e a part time	61	30,96%
Collaboratori continuative	0	0,00%
Lavoratori autonomi	1	0,51%
Altre tipologie di contratto	0	0,00%
	Totale	197

Strutture dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Organo di amministrazione e controllo

Retribuzione annua lorda minima	Retribuzione annua lorda massima	Rapporto
17.179	35.635	2,07

Nominativo	Tipologia	Importo
Membro Consiglio di Amministrazione	Indennità di carica	0

Nominativo	Tipologia	Importo
Presidente Collegio Sindacale	compensi	7.500

Nominativo	Tipologia	Importo
Membro Collegio Sindacale	compensi	5.500

Dirigenti

Nominativo	Tipologia	Importo
La cooperativa non ha alcuna figura dirigenziale	compensi	0

Volontari

Importo dei rimborsi complessivi annuali	Numero volontari che hanno usufruito del rimborso
5.276,00	3

Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12)	Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12)	Organico medio al 31/12 (C)
108	86	140

Rapporto % turnover
139%

Malattia e infortuni

Per quanto attiene alle malattie durante il 2020 il Cerchio ha visto 108 dei suoi lavoratori usufruire complessivamente di 2232 giorni di malattia per una media dunque di 20,6 giorni rispetto ai 108 che ne hanno usufruito, e di 11,4 giorni rispetto a tutta la propria forza lavoro.
Gli infortuni professionali invece hanno riguardato 7 lavoratori. Si segnala che gli infortuni segnalati sono comprensivi anche di quelli in itinere.
Complessivamente questi dati non ci mettono in allarme rispetto al problema annoso dell'assenteismo aziendale. Di fatto la percentuale di assenteismo non supera il 3% ed è quindi inferiore rispetto agli standard che vengono previsti dalle tabelle ministeriali (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) relative alla determinazione del costo del lavoro per il nostro settore.
La sfida per il futuro da questo punto di vista è quella di cercare quantomeno di mantenere questi numeri.

N. malattie e infortuni e incidenza	
N. infortuni professionali	**N. malattie professionali**
7	0
	Totale 7

Formazione

Tipologia e ambiti corsi di formazione

Per quanto attiene ai lavoratori dentro le mura carcerarie - sartoria e lavanderia - la formazione che viene perseguita è quella del learning on the job. Responsabile del training delle lavoratrici sono le rispettive responsabili coordinatrici delle produzioni (vedi organigramma nominativo).

Ovviamente, per quanto attiene alla formazione obbligatoria per legge, il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione concerta con l'amministrazione carceraria i giorni e gli orari in cui svolgere la suddetta formazione.

Anche per quanto riguarda i lavori esterni al carcere la formazione prevalentemente, oltre a quella obbligatoria, viene svolta on the job. Questo perché, data la nostra finalità sociale che ricordiamo sempre è fondata sull'inclusione come conseguenza dello stare insieme in modo trasversale, la cooperativa crede fermamente nella “formazione non formale”. Questa per noi è una scelta intelligente in considerazione del recupero e del reinserimento in società operato sui detenuti. Per chi ha o ha avuto esperienze carcerarie infatti, la formalità del rispetto delle regole è imprescindibile. Proprio per contrastare la verticalità a cui i rei sono stati sottoposti per n anni di reclusione e che potenzialmente potrebbe incidere negativamente sul loro percorso formativo, la possibilità di apprendere in modo orizzontale, democratico e semplice rappresenta un punto di forza per colmare le eventuali criticità di cui parlavamo. Questo genere di formazione ci aiuta anche rispetto all'alto tasso di turnover aziendale perché riesce a trasmettere in tempi rapidi quelle che sono ormai da anni riconosciute come competenze trasversali (soft skills) utilissime a tutte le risorse umane in ogni contesto produttivo e sociale. Ricordiamo che a pena scontata il legislatore permette di essere considerati soggetti svantaggiati fino a un massimo di 24 mesi, il che mette la cooperativa di fronte alla necessità di operare un turnover importante e costante.

Discorso differente è quello relativo agli operatori impiegati al presidio dei pontili. Per costoro l'ente prevede un corso di formazione comportamentale di rischio aggressione, utile per il buon fine del servizio offerto, in ragione del contatto sociale a cui detti operatori sono sottoposti durante lo svolgimento del loro lavoro.

Infine per i lavoratori impiegati in amministrazione e/o tecnici, purtroppo il 2020 ha reso praticamente impossibile formazione continua e specifica, salvo rari casi (vedi corso bilancio sociale) che obbligano per legge il Cerchio a operare in nuove situazioni e ambiti di interesse.

È anche vero che una criticità riscontrata nel campo della formazione, ovviamente oltre a quella obbligatoria per legge, è riscontrabile nel tracciamento della stessa. Sotto questo punto di vista c'è

il bisogno di fare in modo che tutti coloro che ne ricevano possano lasciarne traccia, di modo da organicizzare meglio tutti i dati relativi a queste attività. Dati che potranno essere utilizzati, dopo un'attenta analisi, per comprendere come potenziare il tutto.
Durante l'ultimo trimestre 2020 il CdA ha determinato la volontà di avviare per il 2021 investimenti tecnologici per la gestione delle risorse umane. Nello specifico tale gestione informatizzata prevederà, oltre alla parte prettamente amministrativa, un'implementazione del processo di controllo di gestione che potrà far fronte a questa criticità di cui abbiamo appena discusso. Per rendere il tutto operativamente efficace tutto il personale tecnico amministrativo sarà adeguatamente formato con dei corsi formativi specifici in materia.

Tipologia e ambiti corsi di formazione

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)	
Salute e sicurezza	Rischio Aggressione	
n. ore di formazione	**n. lavoratori formati**	
12	3	

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)	Altro Ambito formativo: Specifcare
Altro	Bilancio Sociale	Piano Operativo Formazione Operatori
n. ore di formazione	**n. lavoratori formati**	
39	1	

Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione	Totale organico nel periodo di rendicontazione
51	196

Qualità dei servizi

Descrizione

Abbiamo già più volte ricordato quelle che sono le nostre attività di impresa. Ovviamente per quanto ci riguarda il fatto che siano imprese di natura sociale è il primo e più importante valore aggiunto. Ciò detto quasi tutte le nostre attività produttive sono certificate in conformità alle norme relative a qualità e ambiente – ISO 9001 e 14001 -. Questo percorso, avviato dal 2017, nel giro di tre anni è riuscito a creare un sistema di gestione dei servizi conformi agli obblighi contrattuali con le varie committenze. Altro aspetto fondamentale per tutti i lavoratori e committenti è la compliance rispetto alle norme relative alla gestione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro in conformità alla norma ISO 45001.

Così come ribadito dal nostro documento "Politica per la Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza", siamo convinti che la tipologia del servizio offerto sia l'elemento che deve caratterizzare il modo in cui ci proponiamo di fronte a tutti i nostri portatori di interesse, grandi e piccoli, pubblici e privati. Proprio per questo il primo elemento da attenzionare sono i nostri clienti, da considerare non più come semplici utenti dei nostri servizi. Conseguentemente la cooperativa opera con la massima cura in ordine alla soddisfazione dello stesso, posto al centro di un sistema di miglioramento continuo che porti tutta la sua struttura a una costante e progressiva ottimizzazione del servizio e alla conoscenza, controllo e rimozione delle inefficienze, concentrando i propri sforzi nell'attività continua di formazione e aggiornamento del personale, con l'obiettivo di aumentare la competenza e la professionalità di tutta la struttura.

Così operando l'utente/cliente, fulcro di tutta la strategia aziendale, può avere risposte chiare e precise e godere di un servizio sempre più vicino alle sue aspettative e sempre più rispondente a criteri di efficienza ed efficacia, ma anche di economicità ed equità.

Nello specifico l'Ambiente, la Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro ricoprono un ruolo importante dell'operato della cooperativa e pertanto risulta essenziale:

- L'impegno alla protezione dell'ambiente e la prevenzione dell'inquinamento.
- Tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso la riduzione dei rischi connessi alle attività lavorative, in particolare investendo nell'eliminazione dei pericoli alla fonte, nella riduzione dell'esposizione ai pericoli e nella diminuzione delle probabilità di infortunio, garantendo inoltre l'efficacia di eventuali risposte a situazioni di emergenza interna o esterna.
- Rispettare la normativa ambientale e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'importanza del progetto è tale da:

- necessitare che il messaggio aziendale sia espresso in modo chiaro e convinto perché tutti debbano portare il loro contributo, insostituibile, alla soddisfazione del cliente, al rispetto dell'ambiente e all'operare in salute e sicurezza.

- porre la gestione dei rischi (qualità - ambiente - salute e sicurezza) sensibili al centro delle nostre attività aziendali.

Tutto questo si traduce in considerazione attenta anche al cliente interno, con l'impegno di curare la comunicazione interna, la formazione continua, la continuità e precisione dei flussi informativi, la sensibilizzazione all'esigenza di operare in qualità, la capacità di interpretare correttamente le responsabilità assegnate per favorire la crescita di ciascun elemento e conseguentemente dell'intera struttura.

Lo strumento che il Cerchio utilizza per il raggiungimento di quanto sopra esposto, è un Sistema di Gestione integrato in grado di migliorare con continuità la sua efficacia nel tempo attraverso il perseguimento di obiettivi e relativi piani di miglioramento, coerenti con le politiche perseguite.
Infine, quanto detto si aggiunge alla nostra idea di vivere il territorio in modo inclusivo. Questo aspetto in particolare, come si evince dalle testimonianze dei nostri stakeholders, permettono al Cerchio di condividere spazi pubblici, e non, con la cittadinanza, come avviene per esempio in merito ai complessi sportivi che non solo hanno tolto alle braccia fredde dell'abbandono importanti spazi comuni in un quartiere periferico come Sacca Fisola, ma che hanno finito, in ultima analisi, per valorizzarli assieme a un quartiere intero.

Attività presidiate ex attività di interesse generale art. 2 del decreto legislativo n. 112/2017
p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n. 106.

Percorsi di inserimento lavorativo

N. percorsi di inserimento in corso al 31/12	9
di cui attivati nell'anno in corso	2
N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31 /12	3

Unità operative Cooperative Tip. B

Area servizi a commercio	Numero Unità operative	Provincie in cui si opera
Custodia (es. parcheggi, cimiteri, ecc..)	65	Venezia
Gestione strutture ricettive (alberghi, ristoranti, mense, bar, catering ecc…)	23	Venezia
Pulizie, custodia e manutenzione edifici	52	Venezia
Manutenzione verde e aree grigie	6	Venezia
Gestione dei rifiuti	15	Venezia
Igiene ambientale e salubrità degli ambienti	5	Venezia

Altro: Servizio di lavanderia industriale; Laboratorio sartoriale; Attività connesse alla gestione operativa dei servizi nell'area MOSE; Si intende compreso il personale della struttura amministrativa	30	Venezia

Valutazione della qualità dei servizi da parte degli stakeholder principali

Dalla Direzione della **Casa di Reclusione Donne** di Venezia (Carcere Femminile) ci hanno scritto:
In riferimento alle attività lavorative svolte all'interno della Casa di Reclusione Donne di Venezia, si rappresenta che la presenza della cooperativa Il Cerchio attraverso le attività produttive interne, nello specifico lavanderia e sartoria, rappresenta una fondamentale opportunità di arricchimento dei percorsi trattamentali delle detenute presenti.
Prima di tutto perché la possibilità di inserimento lavorativo consente l'acquisizione di competenze professionali da parte di soggetti che a volte affrontano la prima esperienza di lavoro, imparando a rispettare le medesime regole che valgono per il lavoro nella società libera e inoltre per il valore professionalizzante dell'attività svolta, spendibile in futuro una volta che saranno rimesse in libertà.
Si sottolinea inoltre che la collaborazione con la cooperativa continua ad assicurare alle detenute che iniziano il percorso interno di poter continuare il rapporto di lavoro in essere anche all'esterno, nel caso di concessione di misura alternativa alla detenzione, contribuendo in tal modo a un reinserimento delle detenute interessate offrendo loro la possibilità di acquisire la propria autonomia.

Banca Etica ci scrive:
Banca Popolare Etica ha rapporti con il Cerchio Soc Cooperativa Sociale ONLUS dal 2008. La cooperativa è fortemente radicata nel centro storico di Venezia e svolge varie attività che la intrecciano fortemente alla vita sociale della città, in particolare al quartiere di Sacca Fisola dove è ubicata la sede e dove la Cooperativa gestisce sia un ristorante che i campi sportivi. Ciò contribuisce a mantenere vivo e socialmente attivo il quartiere.
Banca Etica ha scelto di affiancare la Cooperativa Il Cerchio soprattutto per l'alto valore sociale che questa compagine esprime, essendo un importante punto di riferimento occupazionale per tante persone, molte delle quali appartenenti a categorie svantaggiate.
A tale proposito si sottolineano gli importanti investimenti fatti dalla Cooperativa Il Cerchio, per dotare di adeguate attrezzature la lavanderia industriale e la sartoria, gestite nel Carcere femminile della Giudecca.
La cooperativa, senza perdere di vista la propria Mission, si dimostra capace di offrire beni e servizi a persone e territori che, stando alle leggi di mercato, risulterebbero altrimenti inaccessibili.
Nello stesso tempo svolge una attenta analisi della propria struttura con l'obiettivo di mantenere un equilibrio finanziario ed economico/patrimoniale grazie a costanti interventi strutturali a livello organizzativo e all'efficientamento dei processi.
Rileviamo inoltre che i rapporti specificatamente bancari si sono sempre mantenuti decisamente corretti.
Per Banca Etica essere partner della Cooperativa Il Cerchio significa contribuire alla generazione di una società più giusta e inclusiva.

Impatti dell'attività

Ricadute sull'occupazione territoriale

Abbiamo avuto modo di vedere di come tutte le attività di impresa della cooperativa siano strettamente collegate al territorio veneziano. Da questo punto di vista non è complicato ammettere che "il Cerchio è Venezia e Venezia è il Cerchio". Non solo questo, un'altra affermazione corretta è quella che dice: "tolte dal mazzo le imprese turistiche e quelle a esse collegate, una tra le carte rimaste più forti da giocare in termini di occupazione e crescita è quella del Cerchio".

Lo dimostrano i dati e soprattutto, nello specifico, quelli legati all'occupazione annua media dell'ente: anno 2018: 133; anno 2019: 150; anno 2020: 140.

Sebbene qualora considerassimo il numero assoluto delle persone impiegate avremmo cifre ben più importanti, per onestà intellettuale abbiamo deciso di indicare un numero occupazionale medio per anno sulla base degli ULA (Unità Lavorative Annue).

Si spiega così del perché il dato 2020 è più basso di quello 2019. Ricordiamo infatti che il 2020, a partire dal suo secondo semestre, non solo ha visto - come più volte ribadito in precedenza - una conferma dei lavoratori rispetto agli anni precedenti, ma una crescita importante e senza precedenti degli stessi nonostante la pandemia (si veda in merito il paragrafo in introduzione sul 2020).

Andamento occupati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione (2020)	Media occupati (2019)	Media occupati (2018)
140	150	133

Rapporto con la collettività

Non ci stancheremo mai di ribadire, per l'ennesima volta, di come il 2020 abbia inciso in termini negativi per tutte le occasioni di sociabilità possibili. Questo aspetto ha profondamente intaccato, di conseguenza, tutta la programmazione straordinaria che normalmente il Cerchio propone alla cittadinanza (vedi sezione storia dell'ente). Nello specifico le attività programmate a cui non abbiamo potuto che rinunciare sono state:

- la sfilata di moda aperta alla cittadinanza dove le modelle (detenute e poliziotte penitenziarie) indossano i capi realizzati nel laboratorio sartoriale all'interno del Carcere Femminile della Giudecca;
- i momenti ricreativi tra cittadinanza e detenute in occasione delle festività natalizie; della festa delle mamme e della festa delle donne;
- un momento convegnistico che avrebbe visto la partecipazione delle istituzioni pubbliche, dei membri del Cerchio, dell'Università e aperto alla cittadinanza.

Nella speranza che il 2021 possa essere migliore da questo punto di vista, rimane il fatto che la nostra presenza è rimasta forte per la cittadinanza nel quartiere di Sacca Fisola, grazie alla gestione degli impianti sportivi che gestiamo proprio lì (ovviamente per quanto possibile rispetto alla decretazione di urgenza relativa alle chiusure e alle aperture degli impianti sportivi di questo *annus horribilis*).

Rapporto con la Pubblica Amministrazione

L'essere cooperativa di tipo B che si occupa di reinserimento attraverso il lavoro intra/esterno carcerario fa sì che il Cerchio abbia rapporti costanti con diverse realtà della Pubblica Amministrazione. In primo luogo ovviamente con la pubblica amministrazione penitenziaria per quanto attiene alle strutture presenti all'interno delle mura circondariali. Tutte le lavoratrici della sartoria e della lavanderia vengono selezionate, come a norma di legge, dal DAP (Dipartimento Amministrativo Penitenziario) che le mette a disposizione dell'ente, al fine di concretizzare l'instaurarsi del rapporto di lavoro. Da questo punto di vista il lavoro intramurario è uno strumento in più per l'amministrazione penitenziaria in ordine all'operare rispetto ai princìpi riabilitativi per il reo previsti per legge, ma che, come abbiamo già avuto modo di vedere, non sempre riescono a essere attesi visti i problemi caratterizzanti il sistema penitenziario italiano.

Per quanto attiene i lavoratori in regime di misura di pena detentiva alternativa l'ente pubblico con il quale si collabora è l'UEPE di Venezia (Ufficio per l'esecuzione penale esterna).

Per i reinserimenti lavorativi l'ente pubblico di riferimento è il SIL dell'ULSS3 (Servizio Integrazione Lavorativa).

Questi rapporti sono istituzionali e intrinsecamente funzionali sia al Cerchio che alle PA interessate, nel senso burocratico.

Passando alle Istituzioni locali la cooperativa si mette a disposizione loro, nel senso che cerca per quanto possibile di assecondare positivamente le richieste di aiuto che arrivano dagli uffici del Comune di Venezia, in particolare dall'Ufficio Vittime di Tratta e dell'Ufficio Servizi Sociali. Con loro, come accennavamo, cerchiamo di avere, e abbiamo di fatto, un rapporto mutualistico aperto e collaborativo.

Impatti ambientali

Cominciamo con il ribadire che la cooperativa adotta un sistema di gestione di ambientale certificato da ente terzo in conformità alla norma ISO 14001:2015. Naturalmente lo sforzo ulteriore è da ricercare nel provare ad andare oltre la certificazione attraverso l'adozione di pratiche quotidiane il più possibile virtuose per il rispetto della salvaguardia ambientale.

Facendo un ragionamento di area per servizi offerti il 2020 ha visto l'ente operare:

- nella raccolta dell'olio esausto per tutto il settore della ristorazione;
- nell'utilizzo di prodotti *eco label* per i servizi offerti in capo alla lavanderia industriale e ai servizi di pulizia;
- nella revisione/ingrandimento dell'impianto di depurazione della lavanderia, progettato nel 2020 e in attesa del permesso emesso dal Gestore delle Acque (i lavori sarebbero dovuti avvenire già nel 2020, ma la pandemia avendo ridotto l'operatività dell'impresa ha fatto sì che il Gestore li posticipasse al 2021);
- nella gestione oculata del solvente utilizzato per i lavaggi a secco della lavanderia (il valore del solvente utilizzato per kg. di capi lavati – pari a 0,007 - è inferiore ai valori indicati dalla Città Metropolitana di Venezia – il minimo previsto è di 0,02 -);
- nell'ottimizzazione attenta delle stoffe utilizzate per la realizzazione dei capi di abbigliamento prodotti dal laboratorio sartoriale, che permette di non sprecare quasi nulla (si pensi ai tagli delle stoffe che vengono utilizzati per produrre mascherine);
- in pratiche attente di non spreco attinenti agli uffici amministrativi. Pratiche quotidiane che però fanno la differenza in ordine ai consumi che si traducono in: attenzione alla correttezza dei testi che vanno in stampa (prima di stampare si cerca sempre di sottoporre il testo ad un collega di area onde evitare stampe inutili; nel caso di errore di stampa, e qualora non si fosse stampato in fronte/retro per ridurre i consumi di carta, i fogli stampati vengono

sottoposti al riciclo interno agli uffici invece di essere cestinati tout court; utilizzo di lampade a basso consumo energetico; spegnimento dei dispositivi elettronici utili al lavoro durante le pause prolungate.

Per quanto attiene agli uffici amministrativi, è stato deciso per il 2021 l'acquisto di nuove macchine informatiche che essendo di nuova generazione, utilizzano meno energia elettrica durante il loro utilizzo.

Situazione Economico-Finanziaria

Attività e obiettivi economico-finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Il 2020 è stato un anno complicato e anomalo nella sua articolazione complessiva.

Nonostante tutte le criticità del caso, la Cooperativa è stata in grado di far fronte ai problemi ormai noti di natura economico-finanziaria e occupazionale. Nei paragrafi precedenti abbiamo visto che per quanto attiene alla forza lavoro generale vi è stato un aumento di capitale umano. A questo corrisponde un aumento complessivo del fatturato di circa il 20% rispetto al 2019. Ribadiamo che i settori più colpiti sono stati quelli intra-carcerari - sartoria, ma soprattutto lavanderia industriale - perché oltre a risentire di un controllo preventivo alla diffusione del virus molto più marcato da parte ovviamente delle amministrazioni penitenziarie (si pensi a uno scenario di focolaio interno a una struttura pensata chiusa come può essere un carcere), le attività citate sono intrinsecamente correlate alla vita turistica veneziana.

Per contro, alle perdite di cui sopra le attività economiche esterne alle carceri hanno visto un aumento significativo dei fatturati, che, di fatto, non solo hanno assorbito le criticità economiche di cui, ma hanno finito per creare un valore aggiunto importante (vedi introduzione, ultimo paragrafo).

Finanziariamente nonostante le criticità sistemiche al mondo dell'imprenditoria, legate al poco denaro circolante nel sistema, il Cerchio è comunque riuscito a garantire la correntezza retributiva per tutti i propri lavoratori. Inoltre è stata operata una ristrutturazione organica delle posizioni bancarie e finanziarie attraverso una riprogrammazione delle scadenze di breve periodo, trasformatesi in medio/lungo termine.

Di seguito, i dettagli in numeri di quanto riportato.

Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio

Dati da Bilancio economico	
Fatturato	6.041.466,00 €
Attivo patrimoniale	4.583.796,00 €
Patrimonio proprio	765.679,00 €

Utile di esercizio	79.089,00 €

Valore della produzione (€)

Valore della produzione anno di rendicontazione (2020)	Valore della produzione anno di rendicontazione (2019)	Valore della produzione anno di rendicontazione (2018)
6.061.524,00	5.157.096,00	4.412.593,00

Composizione del valore della produzione

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione (€)	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	1.573.950,00	25,97%
Ricavi da aziende profit	4.032.836,00	66,53%
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	150.766,00	2,49%
Ricavi da persone fisiche	300.295,00	4,95%
Donazioni (compreso 5 per mille)	3.677,00	4,95%
	Totale	6.061.524,00

Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017

Tipologia Servizi	Fatturato (€)	Totale
p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4;	6.041.466,00	6.041.466,00

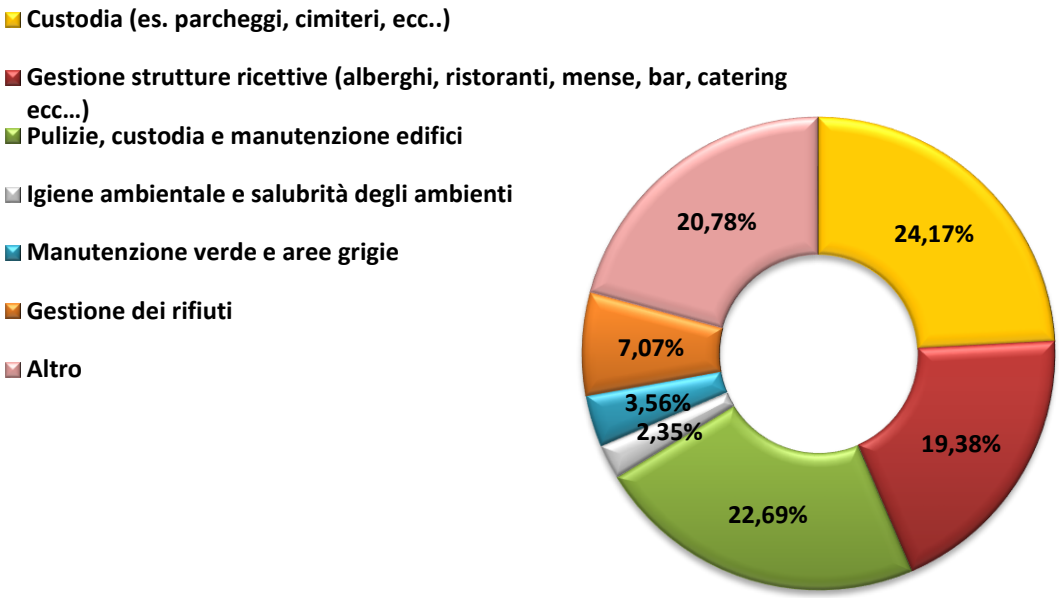
Fatturato per servizio Cooperative tip. B

Area servizi a commercio	Fatturato (€)
Custodia (es. parcheggi, cimiteri, ecc..)	1.460.009,00

Gestione strutture ricettive (alberghi, ristoranti, mense, bar, catering ecc…)	1.170.915,00
Pulizie, custodia e manutenzione edifici	1.370.982,00
Igiene ambientale e salubrità degli ambienti	142.244,00
Manutenzione verde e aree grigie	214.827,00
Gestione dei rifiuti	426.971,00
Altro: **Servizio di lavanderia industriale; Laboratorio sartoriale; Attività connesse alla gestione operativa dei servizi nell'area MOSE**	1.255.518,00
Totali	6.041.466,00

Fatturato per servizio Cooperative tip. B

(rappresentazione grafica)



Fatturato per territorio

Provincia	Fatturato	%
Venezia	6.041.466,00	100,00%

RSI

Responsabilità Sociale e Ambientale

Buone pratiche

Nel marzo del 2003 sul Financial Times si leggeva: “Reputazione: tu capisci il suo valore quando è distrutta”. Oggi più che mai non possiamo prescindere dalla constatazione del fatto che per potere fare bene nel mondo del mercato economico non possiamo prescindere dalle buone impressioni che suscitiamo tra tutti gli stakeholders che con noi hanno a che a fare, ma non solo. Per questo siamo d'accordo con Rob Van Tulder della Rotterdam School of Management che nel suo libro “Reputation at Risk” descrive il “tempio della reputazione”. Alla base e come fondamenta delle tante colonne che compongono questo tempio troviamo “responsabilità, onestà, credibilità”. Tra le colonne che sostengono il tetto troviamo invece concetti più pragmatici, tra cui anche quello della “Responsabilità Sociale”.

Ecco questi concetti ovviamente sono perseguiti anche dal Cerchio, cominciando dalla presa d'atto che la cooperativa è di tipo B non a caso, nel senso che la responsabilità sociale per il Cerchio è conditio sine qua non della propria stessa esistenza.

A ogni modo, e volendo andare oltre, proprio in virtù della reputazione che negli anni si è costruita con entusiasmo ma anche con non poca fatica, la cooperativa sin dal 2016 si è dotata di un codice etico. Il codice al suo interno comprende e sviluppa, sancendoli, tutti quei princìpi alla base del tempio di cui sopra. Il codice è pubblico e consultabile all'indirizzo **http:/www.ilcerchiovenezia.it** e sin da quando è stato redatto e approvato rappresenta la base valoriale, che arricchisce la mission e la vision di cui abbiamo già detto, che hanno guidato, che guidano e che guideranno l'operato - da attività a progetti a iniziative di qualsivoglia genere - della cooperativa. Naturalmente con questo non si vuole assolutamente derogare o sostituirsi alla legge. La cooperativa infatti, contestualmente all'approvazione del codice etico, adottava il sistema organizzativo aziendale descritto nel “Modello di organizzazione, gestione e controllo” ai sensi del D.lgs 231/01.

Sempre con lo stesso spirito il Cerchio ha scelto di avviare quel processo di certificazioni di qualità dei servizi di cui abbiamo già detto: oltre a quella sull'ambiente (per approfondire cosa abbiamo fatto nel 2020 si veda il sotto-paragrafo Impatti Ambientali della sezione precedente) e sulla qualità, la cooperativa ha certificato il proprio sistema di gestione della sicurezza della salute sul luogo di lavoro in conformità alla norma ISO 45001:2018.

Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

Tipologia Partner	Denominazione Partnership	Tipologia Attività
Pubblica Amministrazione	Casa Reclusione Donne	Progetti di lavoro individuali tra il DAP (Dipartimento Amministrazione Penitenziaria), le detenute e la Cooperativa per lo svolgimento di lavoro all'interno del carcere.

Tipologia Partner	Denominazione Partnership	Tipologia Attività

Pubblica Amministrazione	UEPE Venezia	Tramite gli uffici dell'UEPE vengono individuati i lavoratori detenuti sottoposti a misure di pena alternative al carcere. Spetta dunque all'ente pubblico individuare i lavoratori da mettere a disposizione della cooperativa per potere avviare un rapporto lavorativo.
Tipologia Partner	**Denominazione Partnership**	**Tipologia Attività**
Pubblica Amministrazione	SIL ULSS 3 di Venezia	Gli uffici del servizio integrazione lavorativa vengono utilizzati per tutti i progetti di inserimento lavorativo che la cooperativa intraprende con ogni singolo lavoratore svantaggiato.
Tipologia Partner	**Denominazione Partnership**	**Tipologia Attività**
Cooperative	COGES Don Milani	Con questa cooperativa il Cerchio ha rapporti volti agli inserimenti lavorativi dei tirocinanti

Coinvolgimento degli stakeholder

Attività di coinvolgimento degli stakeholder

Per prima cosa abbiamo individuato i nostri portatori di interesse. Per codificarli abbiamo prima di tutto distinto due macro aree: Interni ed Esterni. Successivamente all'interno di ogni macro area abbiamo individuato delle micro aree: tra gli interni troviamo così i soci cooperatori, i soci volontari e i dipendenti non soci. Tra gli esterni invece i micro gruppi individuati sono: quelli istituzionali; i clienti; i fornitori, le banche e infine altre realtà organizzate con le quali collaboriamo in ordine alla nostra ragione sociale. Individuati macro e micro gruppi ci siamo dati una scala valoriale interna, prevedendo un punteggio da 1 a 5 a seconda dell'importanza che ogni singola realtà, contestualizzata su un micro gruppo, ha nei nostri confronti, quindi per quanto ci riguarda soggettivamente. Infine abbiamo deciso di coinvolgere le realtà più importanti chiedendo loro, tramite mail, di inviarci, qualora ne avessero avuto disponibilità, un feedback soggettivo espressione del loro punto di vista del rapporto instauratosi tra le parti. Al termine del processo di redazione di questo Bilancio Sociale, una volta che sarà approvato prima dal CdA e infine dall'Assemblea dei soci e quindi depositato insieme al bilancio civile e pubblicato sul sito del Cerchio, invieremo il tutto a tutti gli stakeholders individuati come da prima, chiedendo loro un feedback utile come primo punto di partenza verso la stesura del prossimo bilancio sociale che sarà relativo all'anno 2021.

Obiettivi di Miglioramento

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

Il 2020 è stato il primo anno nel quale la legge ci ha “imposto” di redigere il Bilancio Sociale. Come per tutte le cose che attengono alla sfera di ciò che si fa per la prima volta si sono riscontrate alcune criticità. Quelle più significative sono legate, non tanto alla non presenza di dati utili alla loro analisi,

quanto al fatto che non essendo sistematizzati hanno richiesto sforzi importanti per essere messi insieme di modo da poter essere analizzati e quindi rielaborati secondo le necessità proprie del BS. Proprio in ragione di quanto appena detto ci sembra utile costituire un gruppo di lavoro specificatamente dedicato a quanto sopra. Tra l'altro potendo risparmiare tempo in questo senso, ulteriori sforzi potrebbero essere così dedicati ad altri aspetti di natura più qualitativa del BS, come per esempio quelli legati al coinvolgimento diretto e sistematico degli stakeholders, oppure quelli legati alla raccolta di ulteriori dati in possesso delle istituzioni pubbliche e private con le quali la cooperativa intrinsecamente lavora. Si ritiene che le risorse necessarie per perseguire tali obiettivi possano essere identificate con l'implementazione di un sistema informatizzato, specificamente per la gestione delle Risorse Umane, motivo per il quale la cooperativa ha già deliberato un investimento di circa € 20.000. Rispetto all'individuazione delle risorse umane da investire nel nuovo gruppo di lavoro, bisognerà attendere l'insediamento del nuovo CdA previsto per il prossimo mese di giugno 2021.

Obiettivo	**Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo**	**Entro quando verrà raggiunto**
Altro: Costituzione gruppo di lavoro specifico al BS	Il nuovo gruppo sarà impiegato, a seconda delle diverse aree funzionali già esistenti in organico, nella raccolta dei dati utili alla stesura del prossimo BS 2021.	31/07/2021

Obiettivo	**Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo**	**Entro quando verrà raggiunto**
Stakeholder engagement	L'obiettivo sarebbe quello di intavolare un rapporto diretto e cadenzato nel corso di tutto l'anno con i portatori di interesse più importanti per la cooperativa. Ciò sia per migliorare eventuali criticità che un tipo di lavoro del genere riuscirebbe a evidenziare, ma anche per riuscire a ottenere quanti più dati qualitativi possibili da poi utilizzare per la stesura del prossimo BS.	30/09/2021

Obiettivi di Miglioramento strategici

Obiettivo	**Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo**	**Entro quando verrà raggiunto**

Diversificazione dei servizi offerti	L'obiettivo è quello di cercare di uscire, per quanto riguarda certe attività, dalle maglie esclusive legate al fenomeno turistico. Il 2020, ma anche i primi mesi del 2021, ci hanno insegnato che diversificare la propria produzione è un elemento da un lato di innovazione e dall'altro di occasione per tentare di acquisire nuovi segmenti di mercato rispetto alle attività tradizionali (vedi lavanderia e sartoria). Per quanto riguarda la lavanderia gli sforzi maggiori saranno rivolti a forme di partenariato con società dello stesso settore di attività con il fine di potere partecipare e concorrere a importanti gare di appalto. Sulla sartoria abbiamo già nuove importanti commesse in prova per la creazione di una nuova linea di prodotti non destinati alla vendita al dettaglio presso il nostro negozio. Tutto questo ha comportato già l'avvio di un investimento iniziale superiore a € 10.000 finalizzato all'acquisto di nuovi macchinari di lavoro.	31/12/2021

TABELLA DI CORRELAZIONE

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017

Il presente bilancio sociale è stato redatto attraverso il supporto del modello ISCOOP. La presente tabella di correlazione vuole offrire un quadro sinottico di come il modello ISCOOP sia in compliance con le "Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore" emanate dal Ministero Del Lavoro e delle Politiche Sociali con il Decreto 4 luglio 2019 (GU n.186 del 9-8-2019).
Per ogni sotto-sezione e requisito richiesto dalle Linee guida (riportati nella prima colonna della tabella), vengono riportati gli indicatori qualitativi e quantitativi **OBBLIGATORI** del modello ISCOOP che rispondono a quel requisito indicando l'ambito, la sezione e il/gli indicatori specifici in cui rintracciare i dati (seconda colonna della tabella).
Il Modello Iscoop è stato elaborato per le imprese sociali cooperative distinte per: Cooperative sociali di tipo A (A); Cooperative sociali di tipo B (B); Cooperative sociali di tipo A+B (A+B); Consorzi (C); Imprese sociali cooperative (non coop.sociali) (IS); Consorzi di imprese sociali cooperative (non coop. sociali) (ISC).
Alcuni indicatori presenti nel modello sono comuni a tutte le tipologie, altri sono specifici solo per quella tipologia di impresa sociale cooperativa.
Tali indicatori specifici e obbligatori, quando presenti in tabella, riportano la tipologia di impresa sociale cooperativa al la quale si riferiscono.
Per completezza si ribadisce che come indicato nelle Linee Guida: "Per gli enti di Terzo settore tenuti ex lege alla redazione, il bilancio sociale dovrà contenere almeno le informazioni di seguito indicate (…). In caso di omissione di una o più sotto-sezioni **l'ente sarà tenuto a illustrare** le ragioni che hanno condotto alla mancata esposizione dell'informazione"

LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE ai sensi dell'art. 14 comma 1 d.lgs. 117/2017 e, con riferimento alle imprese sociali, dell'art. 9 comma 2 d.lgs. 112/2017. (Gazzetta Ufficiale n. 186 del 9 agosto 2019)	**Riferimento Modello ISCOOP.** **MODELLO DI BILANCIO SOCIALE PER LE IMPRESE SOCIALI COOPERATIVE SOCIALI**
1. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE	
Eventuali standard di rendicontazione utilizzati; Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione; Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione.	**AMBITO:** Parte Introduttiva **INDICATORE:** Nota Metodologica
2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE	
Nome dell'ente; Codice Fiscale; Partita Iva; Forma giuridica e qualificazione ai sensi del Codice del Terzo settore; Indirizzo sede legale; Altre sedi; Aree territoriali di operatività; Valori e finalità perseguite (missione dell'ente); Attività statutarie individuate facendo riferimento all'art. 5 del d.lgs. 117/2017 e/o all'art. 2 del d.lgs. 112/2017 (oggetto sociale); evidenziare se il	**AMBITO:** Identità **SEZIONE:** Presentazione e dati anagrafici **INDICATORE:** • Ragione sociale • C.F. • P.IVA • Forma giuridica • Attività di interesse generale ex art. 2 del d.lgs. 112/2017 • Descrizione attività svolta • Principali attività svolte da statuto (A, B, A+B, C, ISC)

perimetro delle attività statutarie sia più ampio di quelle effettivamente realizzate, circostanziando le attività effettivamente svolte; Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale; Collegamenti con altri enti del terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali…); Contesto di riferimento;	• Adesione a consorzi • Adesione a reti • Adesioni a gruppi • Contesto di riferimento e territori • Regioni • Provincie **SEZIONE:** Sede Legale e Sede operativa **SEZIONE:** Mission, vision e valori **INDICATORE:** • Mission, finalità, valori e principi della cooperativa
3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	
Consistenza e composizione della base sociale /associativa (se esistente)	**AMBITO:** Sociale: persone, obiettivi e attività **SEZIONE:** Sviluppo e valorizzazione dei soci **INDICATORE:** • Numero e Tipologia soci • Focus Tipologia Soci • Anzianità associativa • Focus Soci persone fisiche (A, B, A+B, IS) • Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità (B, A+B) • Tipologia di cooperative consorziate (C, ISC) • Elenco cooperative consorziate per territorio (C, ISC)
Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi (indicando in ogni caso nominativi degli amministratori e degli altri soggetti che ricoprono cariche istituzionali, data di prima nomina, periodo per il quale rimangono in carica, nonché eventuali cariche o incaricati espressione di specifiche categorie di soci o associati); quando rilevante rispetto alle previsioni statutarie, approfondimento sugli aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione degli associati alla vita dell'ente;	**AMBITO:** Identità **SEZIONE:** Governance **INDICATORE:** • Sistema di governo • Organigramma • Responsabilità e composizione del sistema di governo **AMBITO:** Identità **SEZIONE:** Partecipazione **INDICATORE:** • Vita associativa • Numero aventi diritto di voto • N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione **AMBITO:** Sociale: Persone, obiettivi e attività **SEZIONE:** Sviluppo e valorizzazione dei soci **INDICATORE:** • Vantaggi di essere socio

Mappatura dei principali stakeholder (personale, soci, finanziatori, clienti/utenti, fornitori, pubblica amministrazione, collettività) e modalità del loro coinvolgimento. In particolare, le imprese sociali (ad eccezione delle imprese sociali costituite nella forma di società cooperativa a mutualità prevalente e agli enti religiosi civilmente riconosciuti di cui all'articolo 1, comma 3 del d. lgs. 112/2017 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale") sono tenute a dar conto delle forme e modalità di coinvolgimento di lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale realizzate ai sensi dell'art. 11 del d. lgs. 112/2017;	**AMBITO:** Identità **SEZIONE:** Mappa degli Stakeholder **INDICATORE:** Mappa categoria di stakeholder **AMBITO:** Responsabilità sociale e ambientale **SEZIONE:** Coinvolgimento degli stakeholder **INDICATORE:** Attività di coinvolgimento degli stakeholder
4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE	
Tipologie, consistenza e composizione del personale che ha effettivamente operato per l'ente (con esclusione quindi dei lavoratori distaccati presso altri enti, cd. "distaccati out") con una retribuzione (a carico dell'ente o di altri soggetti) o a titolo volontario comprendendo e distinguendo tutte le diverse componenti; Contratto di lavoro applicato ai dipendenti; Natura delle attività svolte dai volontari;	**AMBITO:** Sociale: Persone, obiettivi e attività **SEZIONE:** Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori **INDICATORE:** • Numero Occupati • Numero di occupati svantaggiati (B, A+B) • Occupati soci e non soci • Occupati svantaggiati soci e non soci (B, A+B) • Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati • Tipologia di contratti di lavoro applicati • Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)
Attività di formazione e valorizzazione realizzate;	**AMBITO:** Sociale: Persone, obiettivi e attività **SEZIONE:** Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori **INDICATORE:** • Tipologia e ambiti corsi di formazione • Ore medie di formazione per addetto
Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari: emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati; rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente; in caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito.	**AMBITO:** Sociale: Persone, obiettivi e attività **SEZIONE:** Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori **INDICATORE:** • Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate
5. OBIETTIVI E ATTIVITÀ	
informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti, sugli output risultanti dalle attività poste in essere e, per quanto possibile, sugli effetti di conseguenza prodotti sui principali portatori di interessi. Se pertinenti possono essere	**AMBITO:** Sociale: Persone, obiettivi e attività **SEZIONE:** Qualità dei servizi **INDICATORE:** • Attività e qualità di servizi • Utenti per tipologia di servizio (A, A+B) • Percorsi di inserimento lavorativo (B, A+B)

inserite informazioni relative al possesso di certificazioni di qualità. Le attività devono essere esposte evidenziando la coerenza con le finalità dell'ente, il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati. Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.	**SEZIONE:** Impatti sull'attività **INDICATORE:** • Ricadute sull'occupazione territoriale • Rapporto con la collettività • Rapporto con la Pubblica Amministrazione **AMBITO:** Obiettivi di miglioramento **SEZIONE:** Obiettivi di miglioramento strategici **INDICATORE:** • Obiettivi di miglioramento strategici **SEZIONE:** Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale **INDICATORE:** • Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale
6. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	
Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati; specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi; finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse; segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi	**AMBITO:** Situazione economico-finanziaria **SEZIONE:** Attività e obiettivi economico-finanziari **INDICATORE:** • Situazione economica, finanziaria e patrimoniale • Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio • Valore della produzione • Composizione del valore della produzione • Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)
7. ALTRE INFORMAZIONI	
Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale; Informazioni di tipo ambientale, se rilevanti con riferimento alle attività dell'ente: tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte; politiche e modalità di gestione di tali impatti; indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi; nel caso delle imprese sociali che operano nei settori sanitario, agricolo, ecc. in considerazione del maggior livello di rischi ambientali connessi, potrebbe essere opportuno enucleare un punto specifico ("Informazioni ambientali") prima delle "altre informazioni", per trattare l'argomento con un maggior livello di approfondimento; Altre informazioni di natura non finanziaria, inerenti gli aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc. Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti, principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni.	**AMBITO:** Parte Introduttiva **INDICATORE:** Introduzione **AMBITO:** Sociale: persone, obiettivi e attività **SEZIONE:** Impatti sull'attività **INDICATORE:** Impatti ambientali **AMBITO:** Responsabilità sociale e ambientale **SEZIONE:** Responsabilità sociale e ambientale **INDICATORE:** • Buone pratiche • Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni **AMBITO:** Identità **SEZIONE:** Partecipazione **INDICATORE:** • Vita associativa • Numero aventi diritto di voto • N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione

"Il sottoscritto rag. Enrico De Sordi, ai sensi dell'art. 31 comma 2-quinquies della Legge 340/2000, dichiara che il presente documento è conforme all'originale depositato presso la società".