

Smart

**BILANCIO
SOCIALE**



2024

SOMMARIO

1. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE	
Standard di rendicontazione utilizzati	2
Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione	2
Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione	2
Il Bilancio Sociale e l'Agenda ONU 2030	2
2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE	
Chi siamo	5
Dati anagrafici	6
Storia	6
Oggetto sociale	8
Missione e principi	9
3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	
Consistenza e composizione della base sociale	11
Organi societari	13
L'Assemblea dei soci	13
Il Consiglio di amministrazione e il Presidente	13
Riunioni del Consiglio di amministrazione	15
L'Organo di Controllo	15
Il Comitato Etico	16
Approfondimento sugli aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione degli associati alla vita dell'ente	17
Metodologia partecipativa	17
Lo staff permanente	17
Stakeholders	18
Mappa e coinvolgimento degli stakeholder	18
Aspettative degli stakeholder	18
4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE	
Organizzazione interna	23
Ricorso a contratti di outsourcing e volontariato	24
Occupazione	24
Indice di mutualità prevalente	25
5. OBIETTIVI E ATTIVITÀ	
Lavorare con Smart: la gestione del rapporto e la tutela del compenso nell'impresa condivisa	27
I vantaggi concreti di appartenere ad una impresa condivisa	27
Informazione, assistenza e accompagnamento dei soci	28
Formazione e Sicurezza	29

6. SITUAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA	
Analisi delle entrate e dei proventi	32
Analisi delle uscite e degli oneri	32
Analisi delle erogazioni ricevute da soci	33
Eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi	33
7. ALTRE INFORMAZIONI	
Piano di innovazione pluriennale	35
Il bando Life is Live	37
8. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO	
Attività di monitoraggio dell'osservanza delle finalità sociali da parte dell'impresa sociale	41
Attestazione di conformità del bilancio sociale alle linee guida di cui al decreto 4 luglio 2019 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali	41
La diffusione del bilancio sociale	42



Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale

Standard di rendicontazione utilizzati

Il presente bilancio sociale è redatto secondo le linee guida adottate con il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019 “Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore”.

Le linee guida intervengono su alcuni principi di redazione del bilancio sociale: completezza, rilevanza, trasparenza, neutralità, competenza di periodo, comparabilità, chiarezza, veridicità e verificabilità, attendibilità, autonomia. Tali principi sono stati presi in considerazione per la redazione del presente bilancio, come attestato dal Collegio Sindacale nella sua relazione che costituisce parte integrante dello stesso bilancio sociale.

È stato preso in considerazione anche il Documento di ricerca n. 17 sul tema della Rendicontazione sociale nel non profit e sulla Riforma del Terzo Settore, redatto dal G.B.S. Gruppo di studio per il Bilancio Sociale.

Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione

Rispetto al precedente periodo di rendicontazione, non vi sono stati cambiamenti significativi di perimetro o dei metodi di misurazione.

Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione

Il bilancio sociale e l’agenda ONU 2030

Nel settembre 2015 più di 150 leader internazionali si sono incontrati alle Nazioni Unite per contribuire allo sviluppo globale, promuovere il benessere umano e proteggere l’ambiente.

La comunità degli Stati ha approvato l’Agenda ONU 2030 per uno sviluppo sostenibile, i cui elementi essenziali sono i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS) e i 169 sotto- obiettivi, i quali mirano a contrastare povertà e disuguaglianze e a promuovere lo sviluppo sociale ed economico in un’ottica di sostenibilità.

Nel percorso di approfondimento degli OSS, ne sono stati individuati sei sui quali Smart ritiene di aver più capacità d’azione e di rendicontazione:

OBIETTIVO 1	OBIETTIVO 3	OBIETTIVO 5	OBIETTIVO 8	OBIETTIVO 10	OBIETTIVO 11
Porre fine alla povertà in tutte le sue forme in tutto il mondo.	Garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutti a tutte le età.	Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze.	Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile , la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti.	Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i Paesi.	Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, flessibili e sostenibili.

Nello sfogliare il Bilancio troverete quindi alcuni dati e alcune azioni contrassegnate da uno degli OSS che sentiamo più coerenti con la nostra missione.





2.

Informazioni generali sull'ente

Chi siamo

Smart (di seguito, anche la Cooperativa) è una società cooperativa di produzione e lavoro in forma di impresa sociale di cui all'art. 40 del D.Lgs. n. 117/2017, disciplinata dal D. Lgs n. 112/2017.

In Italia Smart è nata il 7 ottobre del 2013 al termine di uno studio di fattibilità condotto da C.Re.S.Co. e finanziato dalla Fondazione Cariplo e dalla Fondazione SMartBe. Da allora opera su tutto il territorio nazionale con due sedi: a Milano (sede legale e operativa) e Roma (sede operativa). Il progetto si inserisce all'interno di un network europeo nato in Belgio nel 1998 e che, ad oggi, è presente in 8 Paesi europei con una comunità di quasi 50.000 lavoratori e lavoratrici.

Oltre a semplificare la gestione di progetti internazionali e a rendere più semplice la mobilità dei soci, Smart è attiva a livello europeo con progetti che puntano a incidere sulla definizione delle politiche comunitarie relative a lavoro e cultura.

Smart aderisce alla Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue (Legacoop) ed è parte attiva nelle iniziative che l'associazione sviluppa. Partecipa in particolare ai tavoli che l'associazione di categoria pone in essere nel comparto culturale. Ha sviluppato importanti relazioni di partnership anche con altre realtà, convinta delle forti potenzialità insite nell'insieme del movimento cooperativo.

Smart aderisce a CulTurMedia, il settore Cultura Turismo Comunicazione di Legacoop. È infine parte del Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea (C.Re.S.Co.).

Dati anagrafici

Ragione sociale	Smart Soc. Coop. Impresa Sociale
Partita IVA e CF	08394320967
Numero soci	4.140
Anno di costituzione	2013
Numero REA	MI - 2024032
Iscrizione Albo Cooperative	A230786
Ricavi	€ 6.614.103,28
Capitale sociale	€ 1.214.850,00
Centrale Cooperativa	Lega nazionale delle Cooperative e Mutue
Sezione Albo delle Società cooperative	Cooperative mutualità prevalente
Categoria Albo delle Società cooperative	Cooperative di Produzione e Lavoro
Sede legale e operativa	Milano, via Casoretto 41/a
Altre sedi operative	Roma, via Erasmo Gattamelata 51
Tipologia	Società Cooperativa Impresa Sociale
Attività prevalente	Servizi di consulenza nel settore culturale e artistico; prestazione di assistenza in tutte le fasi dell'attività professionale degli artisti e delle professioni creative
Lavoratori e lavoratrici in staff permanente	8
Sito Internet	www.smartit.coop

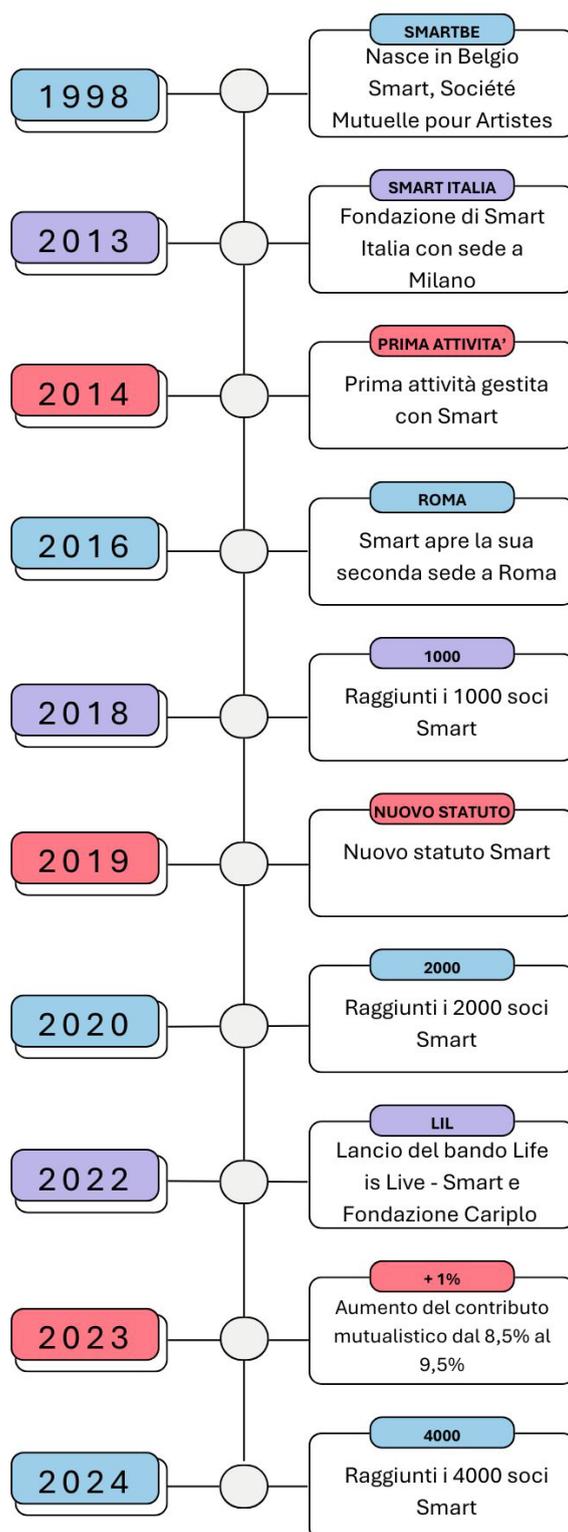
La storia

Il progetto di Smart nasce in Belgio nel 1998 come l'acronimo di Società Mutualistica per Artisti (Société Mutuelle pour Artistes), con la locale forma giuridica corrispondente alla ONLUS. Dal 2016 anche in Belgio è stata assunta la forma della cooperativa. L'idea iniziale dei fondatori era di offrire agli artisti soluzioni concrete e mutualistiche che permettessero loro di lavorare nel pieno rispetto delle normative, di concentrarsi sullo specifico del loro lavoro senza farsi carico degli aspetti contrattuali e amministrativi, e in un quadro di maggiori tutele e minore incertezza, anche in relazione agli aspetti reddituali. Tenendo conto della elevata mobilità che caratterizza il lavoro degli artisti e più in generale dei freelance, Smart Belgio ha deciso di investire una parte delle proprie risorse nello sviluppo di una rete internazionale: nel 2008 viene fondata Smart Francia, nel 2012 è la volta della Svezia, mentre dal 2013 più il progetto si è sviluppato anche in Spagna, Italia, Germania, Austria, Olanda, Ungheria.

Negli anni, sempre più soci, provenienti da settori anche diversi dallo spettacolo dal vivo e dell'arte in senso stretto, si sono uniti a quella che nel tempo è diventata una grande impresa condivisa.

Ora i soci Smart in tutta Europa non lavorano solo nei settori dell'arte, della cultura e dello spettacolo ma anche in quelli, più in generale, della creatività e della conoscenza, così come del turismo e della ristorazione. Il progetto è ormai aperto a lavoratori e lavoratrici di ogni settore, compreso quello delle consegne a domicilio.

In particolare, in Italia Smart è presente dalla fine del 2013, prima con la sede di Milano, alla quale ha fatto seguito nel 2016 l'apertura della sede di Roma. Nella linea del tempo sottostante sono riassunti i principali cambiamenti e traguardi raggiunti dalla fondazione di Smart ad oggi.



Oggetto sociale



Lo Statuto del 2019 ha portato ad un ampliamento delle attività della Cooperativa, e ad una loro esplicitazione nel senso di quanto previsto dal D. Lgs 112/2017 (in seguito, anche, Decreto).

La Cooperativa intende offrire risposta al bisogno di assistenza, sostegno e tutela di quanti nella propria vita lavorativa affrontano condizioni di precarietà, discontinuità e incertezza di reddito (art. 3, Statuto). In considerazione della fragilità che in particolare caratterizza i settori della cultura, della creatività e della conoscenza, Smart concentra la propria attività prevalentemente in questi settori (art. 4, Statuto).

In particolare, la Cooperativa svolge in via stabile e principale le seguenti attività di interesse generale:

- organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche e ricreative di interesse sociale, incluse attività anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura (art. 2, comma 1, lett. l) del Decreto);
- educazione, istruzione, formazione e ricerca, e ogni attività, culturale di interesse sociale con finalità educativa (art. 2, comma 1, lett. d) del Decreto);
- organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso (art. 2, comma 1, lett. k) del Decreto);
- interventi di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio (art. 2, comma 1, lett. f) del Decreto);
- riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni, confiscati alla criminalità organizzata (art. 2, comma 1, lett. v) del Decreto);
- servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone svantaggiate (art. 2, comma 1, lett. p) del Decreto).

Il rapporto fra i ricavi relativi alle attività di interesse generale e i ricavi complessivi di Smart è pari al 99,03%, secondo i criteri di computo definiti dal Decreto del 22 giugno 2021 del Ministero dello Sviluppo Economico, di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, in attuazione dell'art. 2, comma 3, del D.lgs. 112/2017.

Missione e principi

Mutualismo, cooperazione e condivisione sono alla base del modello Smart.

Anche considerando gli articoli 35 “La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni” e 38 “I Lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria” della Costituzione della Repubblica Italiana, la Cooperativa:

- intende operare affinché il lavoro sia tutelato in ogni sua forma, anche superando la tradizionale dicotomia tra lavoro autonomo e lavoro subordinato;
- auspica che sia dato pieno seguito alla Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo statuto sociale degli artisti, in particolare riconoscendo la natura atipica delle loro modalità di lavoro;
- promuove lo sviluppo e la diffusione delle arti non solo dal punto di vista estetico, ma anche etico e sociale, come bene comune a cui l'individuo e l'intera collettività possano accedere senza discriminazioni e disuguaglianze;
- auspica, promuove e favorisce iniziative tese a realizzare modelli economici improntati ai caratteri di equità, sostenibilità, solidarietà e redistribuzione della ricchezza;
- favorisce la mobilità internazionale e la libera circolazione delle arti e dei saperi, e anche a tal fine sviluppa la sua azione in una prospettiva internazionale;
- si riconosce nel ripudio di ogni forma di razzismo, discriminazione e intolleranza.

I soci lavoratori possono ottenere, tramite la Cooperativa, maggiore continuità di occupazione e migliori condizioni economiche, sociali e professionali, tramite la gestione in forma associata delle attività previste nell'oggetto sociale e con la prestazione della loro attività lavorativa.

Per il raggiungimento dello scopo sociale e mutualistico, i soci instaurano con la Cooperativa un rapporto di lavoro che potrà essere in forma subordinata nelle diverse tipologie previste dalla legge od in forma autonoma e parasubordinata, ovvero in qualsiasi altra forma consentita dall'ordinamento giuridico.

La società ha scopo mutualistico e non di lucro, esercitando in via stabile e principale un'attività economica organizzata al fine di produrre e scambiare beni e servizi di utilità sociale, diretta a realizzare finalità di interesse generale (art. 5 Statuto). Nello svolgimento della sua attività la Cooperativa si avvale prevalentemente delle prestazioni lavorative dei soci, rispettando il principio di parità di trattamento, le disposizioni ed i parametri di legge per le cooperative a mutualità prevalente.



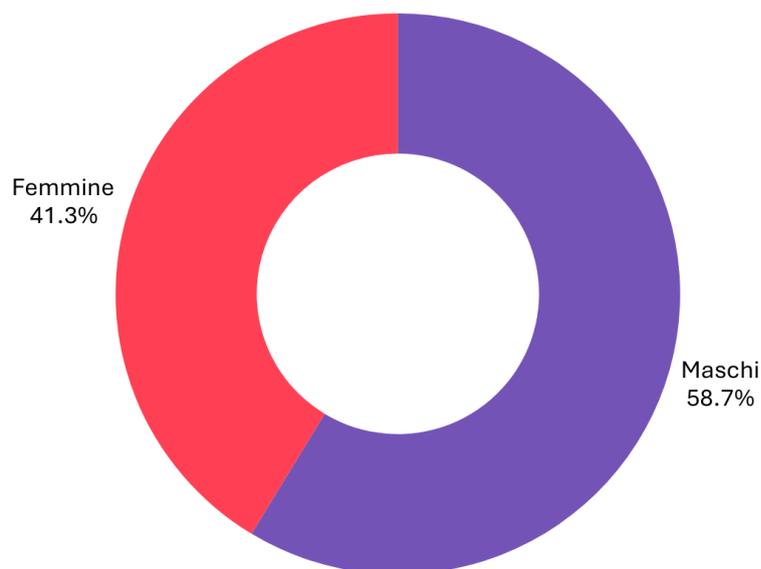
3.

Struttura governo e amministrazione

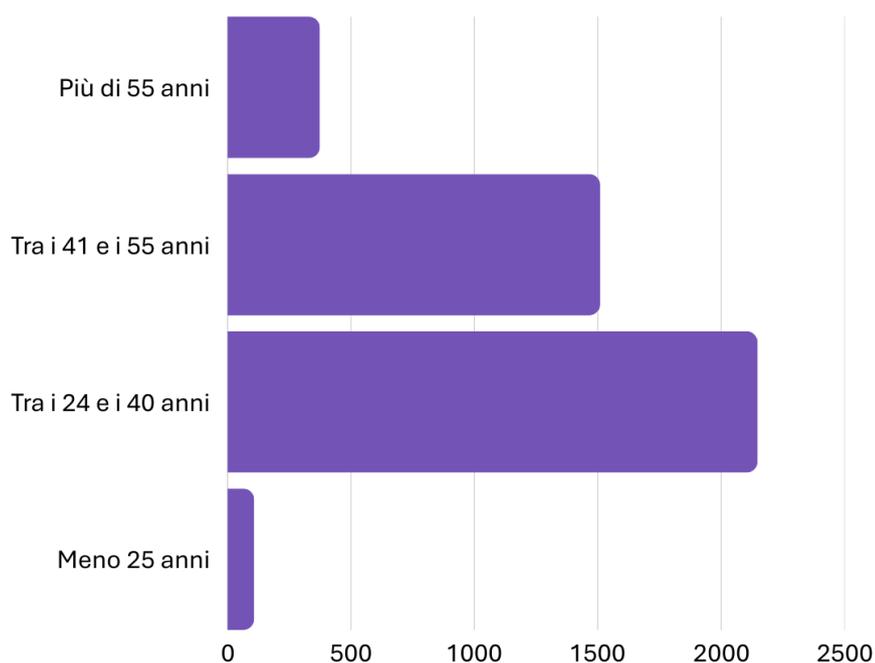
Consistenza e composizione della base sociale

Al 31 dicembre 2024 la cooperativa registra 4.129 soci persone fisiche (384 soci in più rispetto all'esercizio precedente) e 11 soci persone giuridiche.

Il 58,7% dei soci persone fisiche è di sesso maschile, il 41,3% è di sesso femminile.

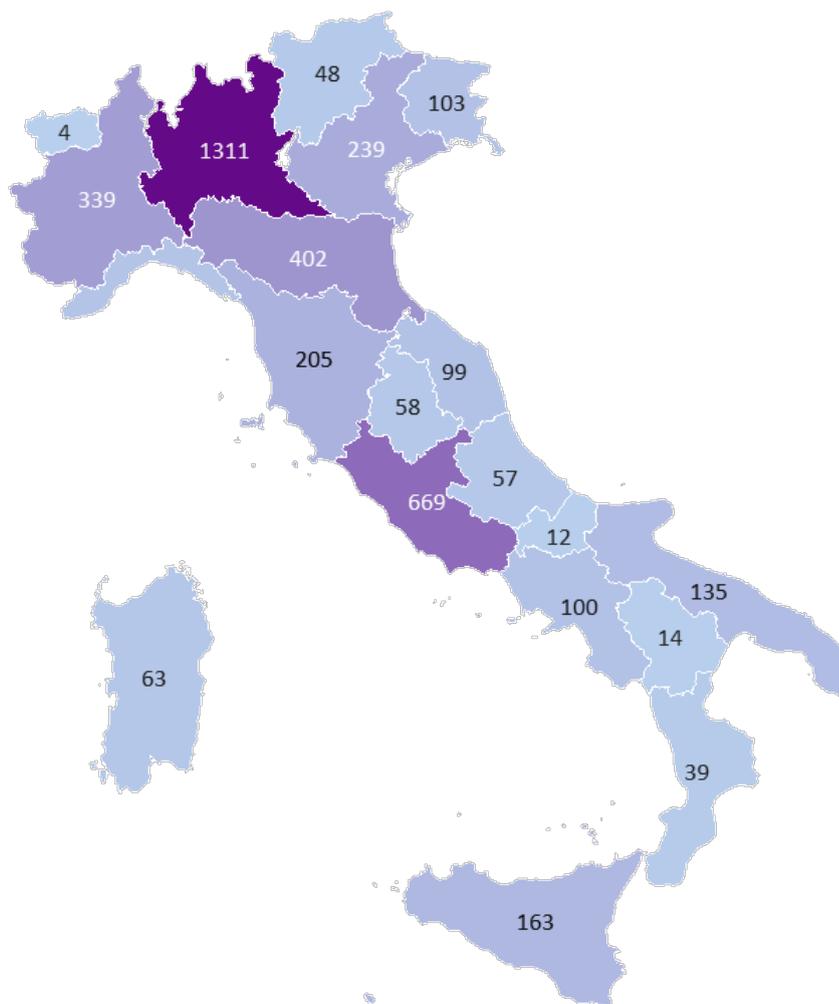


I soci appartengono per il 51,9% alla fascia di età compresa tra i 26 ed i 40 anni, per il 36,5% a quella tra i 41 ed i 55 anni. I giovani tra i 18 ed i 25 anni rappresentano invece il 2,6% dei soci, mentre gli over 55 rappresentano l'9% del totale.



Da un punto di vista geografico, i soci della Cooperativa sono in prevalenza residenti in Italia (99,66% del totale).

Prendendo in considerazione le regioni italiane, è possibile osservare che le regioni con un maggior numero di soci sono Lombardia (1311 soci), Lazio (669 soci), Emilia-Romagna (402 soci) e Piemonte (339 soci). In generale, comunque, buona parte dei soci della Cooperativa sono residenti in regioni del centro-nord Italia.



Infine, i soci della Cooperativa sono in prevalenza attori, musicisti, ballerini e artisti di circo.

Organi societari

Di seguito viene proposto un estratto di quanto previsto dallo Statuto in merito all'amministrazione e al controllo dell'impresa.

Per la versione integrale dello Statuto: <https://smart-it.org/wp-content/uploads/2019/10/Statuto-Smart-2019.pdf>

L'ASSEMBLEA DEI SOCI

Ne fanno parte tutti i soci e le socie della Cooperativa. Hanno diritto di voto gli iscritti nel Libro Soci da almeno 90 giorni dal giorno di convocazione. L'Assemblea Ordinaria elegge il Consiglio di amministrazione e l'Organo di Controllo, approva il bilancio consuntivo e i regolamenti.

L'Assemblea Straordinaria delibera sulle modificazioni dello Statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

L'ultima Assemblea Ordinaria dei soci si è svolta il 4 luglio 2024 presso la sede sociale.

L'Assemblea ha deliberato sul seguente ordine del giorno:

Relazione del Presidente; Relazione del Collegio Sindacale;

Approvazione del Bilancio Consuntivo e del Bilancio Sociale dell'esercizio al 31/12/2023: deliberazioni inerenti e conseguenti.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E IL PRESIDENTE

Il Consiglio di amministrazione è l'organo di governo dell'organizzazione, è investito dei più ampi poteri per la gestione della società ed è composto da un numero dispari di membri non inferiore a tre e non superiore a nove. Il Consiglio elegge il Presidente, se non ha già provveduto in merito l'Assemblea.

Il Presidente del Consiglio di amministrazione ha la rappresentanza e la firma sociale nonché tutti i poteri di ordinaria amministrazione.

Previa autorizzazione del Consiglio di amministrazione, può delegare in parte i propri poteri al Vicepresidente, se è stato nominato, o a un membro del Consiglio, nonché, con speciale procura, ad impiegati della società, per singoli atti o categorie di atti. Il compenso annuo per gli amministratori è stato fissato in € 110.000 lordi.

Il 5 luglio 2022, nel corso dell'Assemblea Generale dei soci, si è proceduto al rinnovo del Consiglio di amministrazione e del Presidente. L'Assemblea ha approvato tutte le candidature presentate per il triennio 2022, 2023, 2024 (fino all'approvazione del bilancio 2024).

Il Consiglio di amministrazione attualmente in carica è composto dai seguenti membri:



Donato Nubile

Operatore culturale,
Presidente di Smart Soc. Coop.
Impresa Sociale



Elina Pellegrini

Project Manager culturale



Anna Soru

Ricercatrice economica,
Coordinatrice di ACTA Ricerche



Fabrizio Fiaschini

Prof. Associato Università
degli Studi di Pavia



Giovanni Zani

Amministratore di
Residenza Idra



Sandrino Graceffa

Ricercatore sociale, Docente
di sociologia del lavoro
presso il Cnam di Parigi



Michele Cremaschi

Performer, Dottorando presso la
Free University of Bozen-Bolzano



Sébastien Paule

Direttore responsabile
della strategia e sviluppo
presso Smart Belgio



Stefania Morrone

Operatrice culturale

Riunioni del Consiglio di amministrazione

Nel 2024 il Consiglio di amministrazione ha provveduto all'esame delle domande di ammissione pervenute, e alle delibere inerenti e conseguenti.

Le sedute del Consiglio sono state anche l'occasione di ricevere da parte del Presidente puntuali aggiornamenti sullo stato della Cooperativa e sulle principali scelte di gestione. Infine, ha regolarmente provveduto alla approvazione della bozza del bilancio di esercizio 2024 e del relativo bilancio sociale.

L'organo di controllo

L'Assemblea dei soci del 5 luglio 2012 ha deliberato che, per il triennio 2022, 2023, 2024 (e fino all'approvazione del bilancio 2024), il Collegio Sindacale sia composto da Carlo Consonni, con la carica di Presidente, Fioranna Negri e Manuel Coppola, con la carica di Sindaci effettivi, Giovanni Rovelli e Giovanni Ettore Romanò, con la carica di Sindaci supplenti. Poiché il Collegio Sindacale risulta essere composto da professionisti iscritti nel Registro dei Revisori Legali, a norma di legge l'Assemblea ha deciso di affidare loro anche l'incarico per la revisione legale dei conti. L'Assemblea ha deliberato di attribuire al Collegio Sindacale un compenso annuo lordo pari a € 15.000, comprensivo della revisione legale dei conti.

Nel corso dell'esercizio i sindaci hanno vigilato sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento, monitorando altresì, con esito positivo, l'osservanza delle finalità sociali da parte della società.

Il Comitato Etico

Il Comitato Etico è disciplinato dall'articolo 34 dello Statuto.

Al Comitato spetta una funzione consultiva e propositiva quale organismo di garanzia e di rappresentanza etica. L'Assemblea Ordinaria del 6 luglio 2023 ha approvato la nomina al Comitato Etico, per una durata di tre anni, di:



Antonello Cassinotti
Performer, Fondatore
di Ali Teatro, Socio
C.Re.S.Co. e Smart



Marta Bianchi
Cultural project
manager,
Presidente di
Careof e
cofondatrice di Art
Workers Italia;



Rebecca Moccia
Artista,
cofondatrice di
Art Workers
Italia e socia
Smart



Cosimo Lupo
Scrittore,
Co-founder e
General Manager di
Mohole Creative
Academy

Pur non essendo stato chiamato ad intervenire su questioni specifiche, il Comitato è stato informato dal Presidente sugli avvenimenti principali della vita della cooperativa, nonché sulle principali delibere del Consiglio di amministrazione.

Approfondimento sugli aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione degli associati alla vita dell'ente

Metodologia partecipativa

La partecipazione alla vita cooperativa nel corso del 2024 è stata costituita prevalentemente dal coinvolgimento dei soci nella fase di test dei nuovi strumenti di cui si può leggere in maniera approfondita al paragrafo 7. *Altre informazioni.*

La partecipazione in una fase così importante per l'organizzazione è stata l'occasione, per i soci, di orientare il cambiamento finalizzato alla creazione e al miglioramento degli strumenti di lavoro e di comunicazione. Oltre che un'opportunità di ascolto e avanzamento nello sviluppo per Smart. Nell'ultima fase di sviluppo dei nuovi strumenti i soci sono stati coinvolti in maniera progressiva: selezionando un campione di soci provenienti da diverse aree e con attività diversificate, disposti ad essere i primi tester; raccogliendo i feedback in varie modalità; ampliando in maniera graduale la tipologia di attività gestite in modo da avere un numero di utenti sempre maggiore in piattaforma.

La democraticità interna e la partecipazione degli associati alla vita dell'ente in questi anni si è tradotta in una metodologia di lavoro partecipativa applicata di volta in volta adattando finalità specifiche relative a tutti i momenti di sviluppo dell'organizzazione. Il 2024 è stato caratterizzato da un cambiamento a livello di strumenti, presentando una perfetta occasione per creare partecipazione; ma anche in passato la metodologia partecipativa ha contraddistinto il modo di agire della cooperativa: si pensi al progetto di Smart in progress o al dialogo intrapreso con i soci in occasione dell'aumento del contributo mutualistico. Per favorire il coinvolgimento partecipativo si è istituito un nuovo ruolo nello staff della cooperativa che si occupa di vita cooperativa e partnership. Dedicare una risorsa alla vita cooperativa ha consentito di poter coinvolgere i soci in maniera efficiente portando a risultati positivi sia per i soci che per lo staff, rafforzando relazioni e processi partecipativi.

Lo Staff permanente

Le lavoratrici e i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato costituiscono lo staff permanente della Cooperativa, e sono impegnati principalmente nell'area amministrativa e in quella di assistenza ai soci, a cui si aggiunge dal 2024 la già citata area di vita cooperativa e partnership.

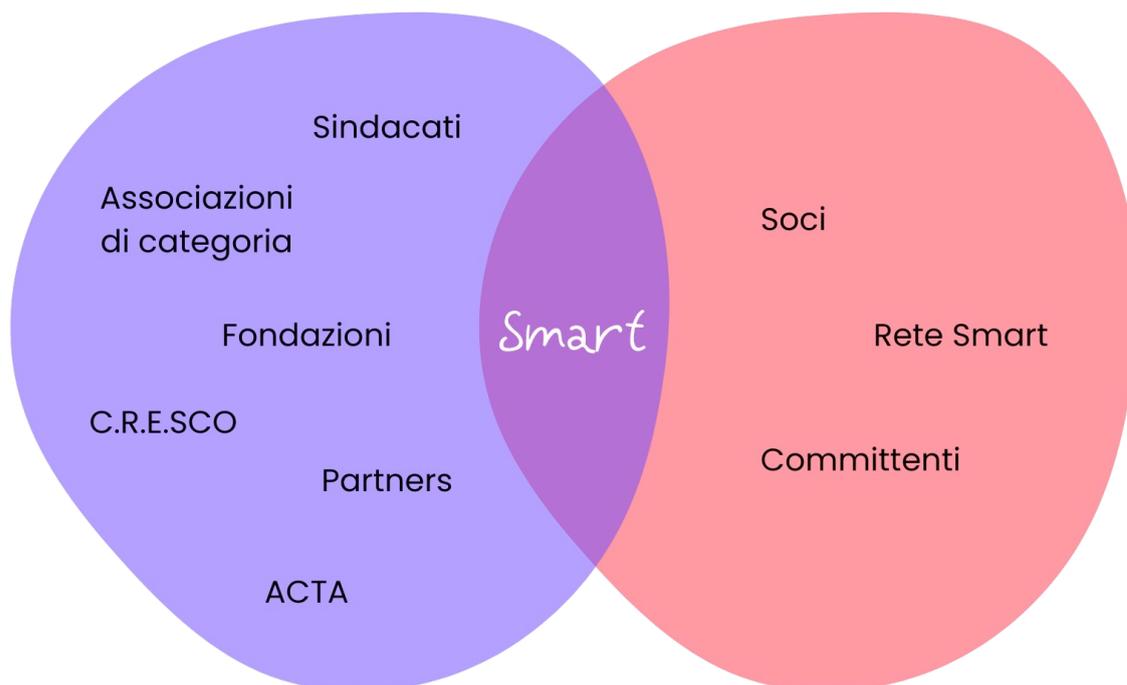
Lo staff al completo ha la consuetudine di riunirsi periodicamente per l'aggiornamento operativo, la discussione di casi specifici e la pianificazione di alcune attività.

Riunioni ad hoc sono poi programmate su temi specifici o per lo sviluppo di nuove progettualità, anche allo scopo di favorire la condivisione delle scelte e stimolare l'intelligenza collettiva.

Stakeholders

Mappa e coinvolgimento degli stakeholder

I principali stakeholder sono stati individuati nei soci lavoratori; nei clienti e committenti; nella Fondazione SmartBe e nelle altre componenti del network Smart; in C.RE.SCO, Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea; in ACTA, Associazione Consulenti Terziario Avanzato; nella Fondazione Cariplo; nei sindacati e nelle associazioni di categoria; nelle pubbliche amministrazioni.



Aspettative degli stakeholder

L'analisi delle aspettative degli stakeholder pone la Cooperativa al centro di grande attenzione e la gestione di questi fattori necessita di un'accurata strategia di coinvolgimento. Nel dettaglio, le principali aspettative dei soci lavoratori sono quelle di avere una maggiore certezza finanziaria, facilità nella gestione delle pratiche amministrative riguardanti il lavoro, certezza del pagamento dei contributi, emersione del lavoro realizzato nell'ambito dell'economia informale.

Le aspettative del comitato C.Re.S.Co. sono quelle di fornire ai propri associati e in generale al mondo dell'arte e della creatività strumenti efficienti e partecipati con la finalità di semplificare il lavoro degli artisti con una particolare attenzione al settore del contemporaneo.

Le aspettative di ACTA sono quelle di avere in Smart un partner affidabile a supporto delle azioni in difesa dei diritti del lavoro indipendente.

Le aspettative del network europeo Smart riguardano la costruzione di una rete trasparente, efficace ed efficiente, collaborativa e cooperativa, con una tendenza alla armonizzazione delle pratiche e delle politiche.

Le aspettative della Fondazione Cariplo sono quelle di avere un operatore affidabile, competente e che operi nell'ambito dell'economia sociale e culturale svolgendo una missione di servizio al mondo dell'arte, della cultura e della creatività sia nel territorio lombardo che in quello italiano ed internazionale aiutando, per questa via, l'internazionalizzazione delle realtà operanti nel territorio.

Le aspettative delle pubbliche amministrazioni riguardano l'importante funzione assunta da Smart di tutela e valorizzazione del lavoro culturale e creativo, nonché di monitoraggio delle tendenze di sviluppo delle nuove professioni creative.

La Cooperativa ha improntato le relazioni con i propri stakeholders in modo leale, aperto e dialogico. Gli organi amministrativi e il personale di Smart hanno mantenuto un dialogo costante con i vari portatori di interesse favorendo ogni occasione di confronto con i soci, nello specifico si riportano alcune delle azioni intraprese nell'esercizio:

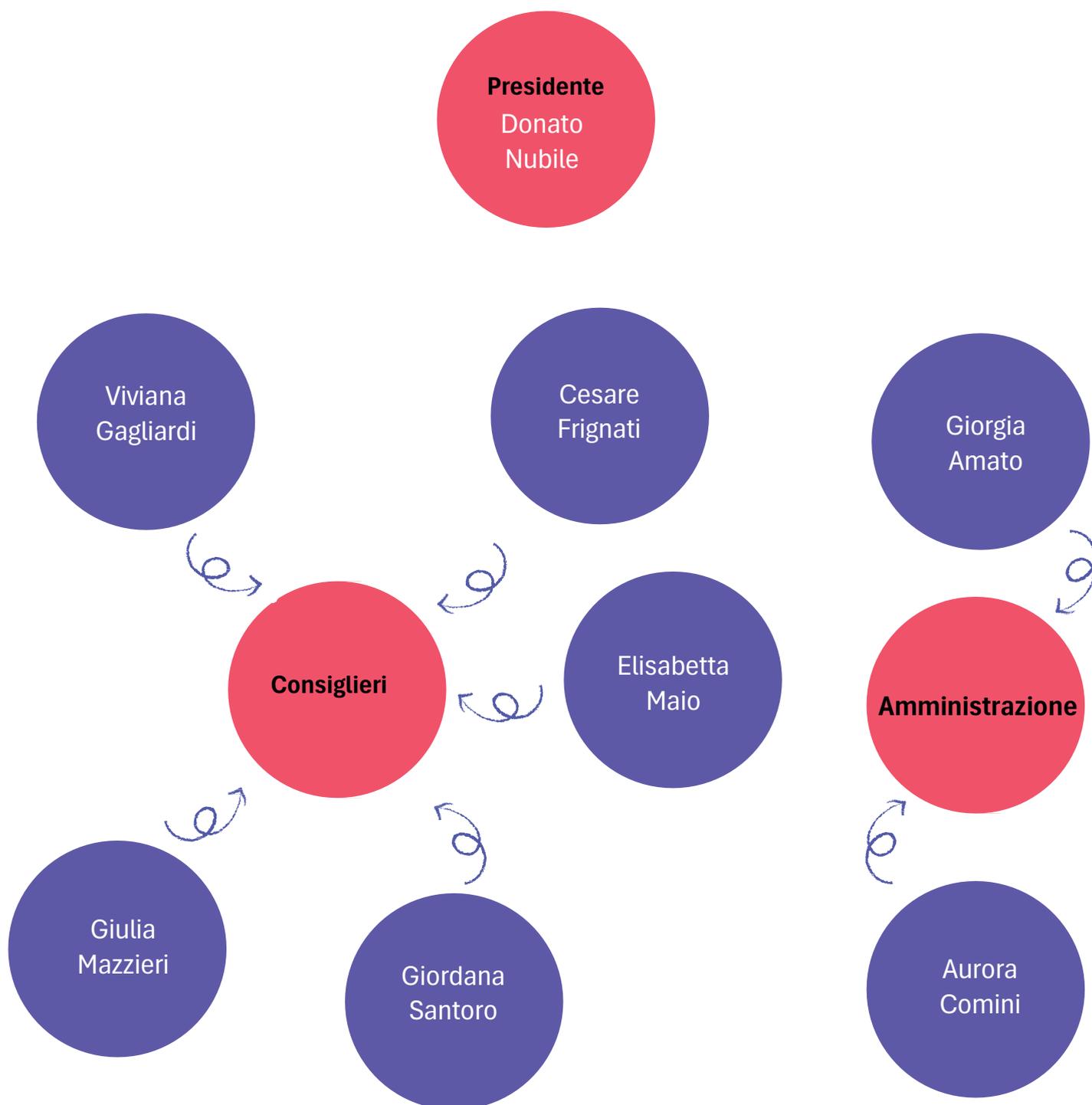
- partecipando al movimento cooperativo: Smart fa infatti parte dell'Alleanza delle Cooperative Italiane, tramite l'adesione alla centrale Cooperativa Legacoop. Il Presidente di Smart, Donato Nubile, è membro della Direzione Nazionale e del Consiglio di Presidenza di CulTurMedia, oltre che della Direzione Lombarda di Legacoop;
- lavorando all'interno della rete europea Smart;
- sostenendo le iniziative di studio e ricerca di C.Re.S.Co. e ACTA;
- dialogando con le istituzioni a tutti i livelli per promuovere buone pratiche di tutela del lavoro culturale e creativo, e di contrasto alle conseguenze della precarietà e della discontinuità lavorativa, in ogni ambito.

4.

**Persone che
operano per l'ente**

Organizzazione interna

È di seguito riportato l'organigramma dell'organizzazione, con riferimento al personale stabile.



Da marzo 2024 Giorgia Amato è assunta in sostituzione di Federica Fontana, assente per ragioni personali da gennaio 2024 ma ancora parte del team.

Ricorso a contratti di outsourcing e volontariato

Nell'anno 2024 non si è ricorso a contratti di outsourcing se non per la consulenza fiscale, del lavoro, legale e di comunicazione. Per determinate produzioni si è ricorso a service esterni che sono stati valutati di volta in volta anche in funzione del luogo dell'attività. La Cooperativa non si è avvalsa della collaborazione di volontari.

Occupazione

Nel corso del 2024 sono stati aperti, complessivamente, 2854 rapporti di lavoro.

La maggior parte dei dipendenti della Cooperativa ha un contratto di lavoro intermittente: non lavora quindi con continuità né durante l'anno né all'interno dello stesso mese. Alcuni lavorano anche per un solo giorno durante tutto l'anno. Si precisa, inoltre, che le retribuzioni dei dipendenti variano a seconda della tipologia di contratto, della mansione svolta e del volume di attività.

Per quanto riguarda i lavoratori subordinati con contratto a tempo determinato e indeterminato, visto il loro numero si è preferito non fornire elementi di dettaglio per ragioni di riservatezza. Sempre riguardo a questa categoria di lavoratori, si segnala che i dati sono influenzati anche dall'assenza prolungata per quasi un anno di una dipendente, prima per malattia e poi per congedo maternità, oltre che dalla trasformazione di contratti da tempo parziale a tempo pieno.

Con queste premesse e con questi limiti vanno interpretati i dati che seguono, relativi alle retribuzioni lorde e arrotondati alla unità di euro.

Tipologia di rapporto di lavoro	Sesso	Numero contratti	Retribuzione lorda totale	Retribuzione lorda minima	Retribuzione lorda massima	Retribuzione lorda media
Autonomo con Partita IVA	F	28	34.694 €	3.209 €	7.365 €	3.920 €
	M	44	60.133 €	2.036 €	18.351 €	3.633 €
	Totale	72	94.828 €	5.245 €	25.716 €	7.553 €
Co.Co.Co.	M	31	140.549 €	169 €	39.285 €	6.744 €
	F	29	207.431 €	190 €	38.661 €	6.466 €
	Totale	60	347.980 €	359 €	77.946 €	13.210 €
Subordinato, intermittente	F	544	1.249.395 €	36 €	30.132 €	1.565 €
	M	730	2.366.949 €	46 €	32.660 €	2.078 €
	Totale	1274	3.616.344 €	82 €	62.792 €	3.643 €
Autonomo occasionale	F	6	5.984 €	983 €	2.445 €	1.847 €
	M	15	6.697 €	76 €	2.125 €	318 €
	Totale	21	12.681 €	1.059 €	4.570 €	2.166 €
Subordinato, tempo determinato e indeterminato		8	183.534 €	19.807 €	31.489 €	22.941 €

Indice di mutualità prevalente



La Cooperativa si avvale prevalentemente, nello svolgimento della propria attività, della prestazione lavorativa dei soci, come evidenziato nel seguente prospetto, ai sensi dell'articolo 2513 del Codice civile.

Lo scambio mutualistico intrattenuto con i soci trova, pertanto, la sua espressione nel conto economico all'interno della voce B9 – costi per il personale e all'interno della voce B7 – costi di prestazioni di collaborazione coordinata e continuativa con soci.

Al fine del calcolo della prevalenza, si è tenuto conto dell'obbligo previsto dal l'art. 2513, comma 1, lettera b) del Codice civile di computare le altre forme di lavoro - diverse dal lavoro subordinato - inerenti lo scopo mutualistico.

Pertanto, la condizione di prevalenza è documentata dal seguente prospetto

		al 31/12/2024
A	Totale costo del lavoro (voce B9 e B7)	5.589.084 €
	<i>Totale (A)</i>	5.589.084 €
B	Totale costo del lavoro dei soci (voce B9)	4.474.334 €
B1	Totale costo del lavoro dei soci (voce B7)	676.894 €
	<i>Totale (B+B1)</i>	5.151.228 €
C	Rapporto (B+B1) / A	92,17%



5.

Obiettivi e attività

Lavorare con Smart: la gestione del rapporto e la tutela del compenso nell'impresa condivisa



I vantaggi concreti di appartenere ad una impresa condivisa

I principali vantaggi, dal punto di vista pratico, derivanti dalla appartenenza alla cooperativa e dal lavorare nell'impresa condivisa Smart riguardano alcuni grandi temi tipici del lavoro indipendente: l'eccessivo carico burocratico, la discontinuità lavorativa, il basso potere negoziale, il ritardo dei pagamenti.

1. L'eccessivo carico burocratico

Se da un lato il lavoratore indipendente lamenta la gestione delle pratiche amministrative, il socio assunto dalla Cooperativa svolge il proprio lavoro senza doversi far carico direttamente di tali incombenze. Smart, infatti, attraverso il proprio sistema di accompagnamento e di sostegno è capace di sollevare il lavoratore degli obblighi amministrativi, che sottraggono tempo ed energie e non gli consentono di concentrarsi appieno sui propri progetti lavorativi. Smart è, a tutti gli effetti, il datore di lavoro dei suoi soci. Quindi gestisce l'intero rapporto di lavoro, stipula il contratto con il committente e ne cura la conseguente relazione, organizza i mezzi necessari, assume il rischio d'impresa, si occupa di tutti gli adempimenti relativi all'assunzione ed alla sicurezza sul lavoro.

2. Periodi di carenza di lavoro e determinazione del compenso

I soci lavoratori possono trovare in Smart protezione e tutela dalle condizioni di precarietà, discontinuità lavorativa e incertezza di reddito. Le decisioni relative al budget di ciascuna attività vengono condivise tra la Cooperativa e il socio: quest'ultimo diventa parte di una gestione consapevole e controllata delle risorse a disposizione. Smart versa puntualmente il compenso dei soci il 10 del mese successivo la loro prestazione lavorativa e procede contestualmente al pagamento dei contributi previdenziali e assicurativi. Lo status di lavoratori dipendenti offre ai soci Smart un più facile accesso al welfare, inclusi gli ammortizzatori sociali, e li aiuta a fronteggiare nel miglior modo possibile i periodi di carenza di reddito.

Un'altra considerazione va fatta a proposito del compenso ricevuto. Se un freelance si trova di fronte al problema di negoziare un equo compenso, mancando in proposito un riferimento fissato per legge, il socio Smart è invece tutelato dal contratto collettivo nazionale di riferimento, che determina livelli di inquadramento e di retribuzione minima, nel rispetto del parametro dell'art. 13 del Decreto.

Smart ha deciso di applicare le retribuzioni minime fissate per i lavoratori subordinati anche

nel caso in cui il rapporto di lavoro tra un socio e la cooperativa sia di tipo autonomo o parasubordinato.

3. Il ritardo nei pagamenti

Il problema del ritardo nei pagamenti è una delle questioni più importanti da affrontare per un lavoratore autonomo. Anche nel corso del 2024, il pagamento dei compensi dei soci è avvenuto con puntualità il 10 di ogni mese, con notevole anticipo rispetto ai tempi di pagamento dei committenti.

Informazione, assistenza e accompagnamento dei soci

Quotidianamente la Cooperativa riceve richieste di informazioni da parte di lavoratori e lavoratrici residenti in Italia e in altri Paesi.

Il primo passo è organizzare un incontro informativo, o “infosession” che può essere individuale o di gruppo e avvenire di persona, in ufficio, oppure attraverso piattaforme di comunicazione online. Le infosession hanno durata flessibile: da 30 minuti fino a 2 ore per i gruppi più grandi. In questi momenti di confronto il personale di Smart (ovvero i cosiddetti “consiglieri”) spiegano il funzionamento della Cooperativa, gli strumenti che ogni socio utilizza per gestire le proprie attività all’interno di Smart, le modalità di costruzione di un budget e rispondono a qualsiasi altra domanda o dubbio proveniente dai partecipanti. Al termine dell’infosession, ogni partecipante riceve per e-mail un “kit socio”, contenente gli strumenti e i documenti necessari per iniziare a lavorare in Smart.

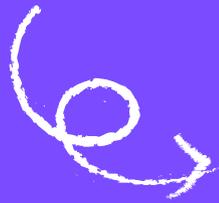
Per poter diventare soci è necessario presentare la propria domanda di ammissione e acquisire almeno una quota sociale della Cooperativa del valore di €50,00. Non è indispensabile versare la quota sociale all’invio della domanda di ammissione, poiché potrà essere trattenuta dalla prima busta paga del nuovo socio lavoratore.

Formazione e sicurezza



Smart organizza periodicamente per i propri soci, a titolo gratuito, alcuni corsi per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro in ottemperanza del D.Lgs. 81/089. Poiché Smart non impone ai propri soci alcuna esclusiva, è possibile che questi abbiano anche altri datori di lavoro. Per questo motivo è anche possibile che la formazione del socio avvenga in parte altrove, in modo autonomo o tramite altro datore di lavoro.

Smart ha portato avanti un piano di formazione integrando la formazione in aula con la formazione a distanza (ad esclusione dell'addestramento pratico), modalità che ha consentito ai soci presenti sul territorio nazionale di accedere più facilmente ai corsi. Sono stati organizzati corsi di formazione per le seguenti tematiche: formazione generale, formazione specifica (rischio basso, medio e alto), formazione lavoro in altezza, addestramento DPI anticaduta, preposto alla sicurezza, antincendio.



6.

Situazione economico finanziaria

Analisi delle entrate e dei proventi

Il progetto di Smart si è ormai radicato nel territorio italiano, con alcune punte regionali, in modo piuttosto forte. La reputazione costruita nel tempo dimostra che ci sono le risorse umane e strutturali tali da permettere uno sviluppo coerente con la struttura e sostenibile nel tempo.

Nell'esercizio 2024 la Cooperativa ha conseguito valore della produzione, pari a euro 6.895.170,43, di cui:

euro 6.614.103,28 come ricavi delle vendite e delle prestazioni;

euro 271.217,28 come contributi in conto esercizio ed erogazioni liberali;

euro 9.849,87 come altri ricavi.

Sono state attivate campagne di crowdfunding su progetti dei soci e le erogazioni liberali ricevute ammontano ad euro 27.217,28

Analisi delle uscite e degli oneri

Nell'esercizio 2024 Smart ha sostenuto un costo della produzione pari a euro 6.728.982,38

Tra i costi di struttura si evidenziano in particolare le seguenti voci:

- Spese per l'acquisto di cancelleria e attrezzatura minuta: euro 159,18;
- Canoni di locazione per la sede di Milano: euro 11.468,00;
- Canoni di locazione per la sede di Roma: euro 12.000,00;
- Costo dello staff permanente: euro 257.318,68;
- Consulenza legale: euro 10.940,20;
- Consulenza amministrativa e fiscale: euro 83.000,00;
- Consulenza del lavoro: euro 85.161,88;
- Sicurezza e medicina del lavoro: euro 4.628,00;
- Consulenza informatica: euro 21.101,23;
- Spese di viaggio dello staff permanente: euro 4.626,97.

Analisi delle erogazioni ricevute da soci

Le erogazioni del periodo ammontano ad euro 1.214.850,00 quale sottoscrizione e versamento di quote da euro 50 ciascuna del capitale sociale.

Eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni introdotte per la mitigazione degli effetti negativi

Allo stato attuale, il Consiglio di amministrazione non ritiene sussistano significativi rischi di tipo economico-finanziario cui Smart sia potenzialmente esposta, né fattori generali che possano compromettere il raggiungimento dei suoi fini istituzionali.



7.

Altre informazioni

Piano di innovazione pluriennale

La continua crescita della cooperativa in termini di fatturato, numero di soci e livello di diversificazione dei settori di attività è segno che il progetto incontra le necessità di fasce sempre più ampie di lavoratori a cui Smart riesce ad offrire assistenza, tutela e protezione sociale.

Ai fini di rendere la crescita sostenibile da alcuni anni la cooperativa partecipa ad un percorso finalizzato alla transizione digitale, finanziato da Fondazione Cariplo attraverso il **Bando Evoluzioni**. La progettazione pluriennale ideata per il bando è stata tradotta in un piano esecutivo che si è concretizzato in parte nel 2024, e che proseguirà nel 2025, anno in cui verranno effettivamente implementate le innovazioni sviluppate sinora.

Il Piano di innovazione risponde al bisogno primario di rendere sostenibile operativamente ed economicamente la crescita di Smart degli ultimi anni. I principali obiettivi sono stati quelli di:

- offrire ai soci della cooperativa strumenti più efficaci per la gestione delle attività facilitando l'accessibilità dei servizi;
- efficientare gli strumenti utilizzati dai dipendenti interni in modo da poter spostare la relazione con i soci su una componente più consulenziale che assistenziale e internalizzando alcune attività.

La messa a punto delle nuove soluzioni per il raggiungimento di questi scopi è stata progressiva. In particolare, il primo step ha previsto la costruzione di una **interfaccia utente online** che di fatto ha sostituito tre diversi file Excel usati in precedenza per scambiare dati con i beneficiari dei servizi: la Domanda di Ammissione, il Dossier e la Nota Spese. Successivamente, è stata messa in comunicazione l'interfaccia online con il Gestionale Access già in uso. La costruzione dell'area riservata online è un obiettivo che Smart persegue da tempo per poter dare ai propri soci la possibilità di comunicare con la cooperativa in modo più semplice, ma tre erano gli ostacoli che ne impedivano la realizzazione:

1. Indisponibilità di risorse economiche adeguate;
2. La necessità di investire tempo ed energie che l'organizzazione non aveva, impegnata a gestire un rapido sviluppo delle attività;
3. La mancanza di un interlocutore affidabile e in grado di comprendere la particolare natura dell'attività di Smart.

Necessario è stato il dialogo con i soci per individuare le necessità reali e progettare il nuovo strumento. Il processo partecipativo è proseguito anche durante la fase di test della nuova piattaforma online, in cui un gruppo di soci volontari provenienti da diversi settori ha potuto sperimentare il nuovo strumento e fornire importanti feedback per lo sviluppo in corso.

I principali vantaggi dell'interfaccia utente online possono essere riassunti in:

- Migliorare l'accessibilità dei servizi. L'interfaccia utente online è stata pensata per essere più intuitiva e user-friendly rispetto ai precedenti strumenti. Questo permetterà di diminuire le richieste di assistenza da parte dei soci a favore di un aumento del tempo a disposizione per consulenze e gestione di esigenze più complesse.
- Incremento dell'efficienza dello staff interno nella gestione ordini.
- Riduzione degli errori, resa possibile dal superamento del precedente strumento in Excel.
- Favorire la cooperazione tra soci: l'area personale soci integra una sezione cerco-offro. Uno strumento di offerta/ricerca di competenze e professionalità diverse, finalizzato ad agevolare la partecipazione in progetti comuni, nonché il collegamento tra soci per competenze nel caso di formulazione di nuovi progetti.

Oltre al rinnovo degli strumenti esistenti Smart ha lavorato all'offerta di nuovi servizi, in particolare legati all'area della formazione on line. A questo proposito è in via di configurazione una **piattaforma di e-learning** accessibile dall'area personale del socio, che permetta di poter usufruire dei corsi di formazione on line in modalità asincrona. Le potenzialità di questa piattaforma sono molte e attualmente ancora in via di definizione, sicuramente uno degli scopi per cui verrà usata è la partecipazione ai corsi sulla sicurezza.

Le risorse messe a disposizione dal Bando hanno permesso un altro importante cambiamento implementato nel corso del 2024: l'adozione di un **software contabile**. Ciò consentirà di poter progressivamente internalizzare la gestione della contabilità e la relativa gestione documentale, attività oggi svolte da uno studio professionale esterno. La necessità di questo cambiamento è suggerita da due ragioni principali. La prima sta nella confermata e rafforzata tendenza di crescita delle attività gestite dalla cooperativa, e del suo volume d'affari. Il costo dei servizi erogati dallo studio fiscale e societario è direttamente proporzionale al volume e alla complessità dell'attività svolta, nonché alla mole della relativa documentazione. Sinora questo ha rappresentato un positivo elemento di flessibilità: in una fase di start up abbiamo eliminato una componente fissa dei costi, e il personale strutturato è stato impiegato nelle aree che maggiormente influenzavano lo sviluppo (ad es. l'assistenza ai soci). Ora questa convenienza economica è venuta meno, e l'analisi del nostro modello di business suggerisce di cambiare strategia. La seconda ragione sta nella esigenza di disporre in tempo reale di tutti i principali indicatori di gestione: una tenuta esterna della contabilità fa sì che sia necessario un certo intervallo di tempo prima che i dati siano registrati "ufficialmente"; la crescente complessità gestionale non è più compatibile con questa tempistica.

Questi risultati sono frutto di un lungo lavoro di progettazione, che ha presentato non poche difficoltà: oltre agli ostacoli di partenza superati grazie alle risorse del bando Evoluzioni, le principali difficoltà incontrate hanno riguardato la gestione della comunicazione tra i diversi attori del processo e quella dei ritardi dei fornitori. Da parte dei fornitori, il progetto di sviluppo dell'interfaccia utente si è rivelato più complesso del previsto: ciò ha comportato una ridefinizione necessaria delle tempistiche di lancio dello strumento a tutti i soci. Per quanto riguarda le criticità legate all'avviamento del software contabile, si è trattato principalmente di problematiche legate alla definizione delle competenze e dei ruoli ricoperti dai vari attori coinvolti nel processo di transizione al nuovo software (softwarehouse, consulente esterno, cooperativa e studio fiscale e societario). In conclusione, la gestione dei fornitori è stata la principale sfida in quanto ha richiesto tante energie da parte di Smart e ha generato un inevitabile slittamento del raggiungimento degli obiettivi. Al contempo aver fronteggiato una realtà complessa e nuova ha fatto emergere punti di forza e criticità dell'organizzazione, e ha sicuramente costruito nuove competenze interne, sia di natura tecnica che di gestione di progetti complessi.

L'accesso della nuova area web a tutti i soci è stato previsto come graduale e parallelo al continuo perfezionamento dello strumento. Il prezioso coinvolgimento dei soci nella fase di test e di implementazione ha continuato a generare riscontri e azioni da intraprendere per migliorare lo strumento. Tra i prossimi passi individuati ci sono l'implementazione di un'area scambio documenti, la possibilità di offrire un report dettagliato delle attività dei soci, una piattaforma di comunicazione per la gestione di processi partecipativi.

Il bando Life is Live

Nel mese di febbraio 2024 si sono conclusi gli ultimi progetti della prima edizione del bando Life is Live. Il progetto, avviato nel 2023 grazie al finanziamento di Fondazione Cariplo, giunto al termine conta 71 progetti finanziati, sviluppatasi in 578 repliche totali.

A preventivo, nel descrittivo di progetto presentato per richiedere il contributo della Fondazione, ci si era posti l'obiettivo di realizzare 213 repliche in totale (3 repliche per ciascun progetto): da questo punto di vista il risultato raggiunto può quindi dirsi ottimo, avendo quasi triplicato il risultato previsto.

Per il finanziamento delle produzioni artistiche sono stati stanziati 911.000 euro, che hanno finanziato i 71 progetti presentati nelle sei scadenze di valutazione.

L'obiettivo generale del bando è stato quello di sostenere e valorizzare la filiera dello spettacolo dal vivo nel territorio di intervento della Fondazione Cariplo, duramente colpito dalla pandemia.

I progetti si sono effettivamente sviluppati in Lombardia e nelle province di Novara e del Verbano-Cusio-Ossola, coinvolgendo tutte le province di quest'area geografica e raggiungendo un totale di 184 comuni diversi.

Le tre province con il maggior numero di eventi sono quella di Milano con 254 repliche, Bergamo con 46 e la provincia di Verbano-Cusio-Ossola con 42 repliche

Allo scopo di rendicontare i risultati complessivi del bando si ricordano i tre macro-obiettivi inizialmente individuati:

1. Consentire a un numero crescente di cittadini di beneficiare di concrete opportunità di fruizione culturale. A tal fine la domanda di prodotti culturali dal vivo è stata stimolata attraverso un ampliamento del mercato volto ad incrementare luoghi e interlocutori disposti ad accogliere e a proporre spettacolo dal vivo. Le nuove occasioni di fruizione hanno contribuito, in questi termini, anche a ridurre gli squilibri territoriali presenti nell'offerta di prodotti culturali.
2. Favorire le connessioni e le sinergie tra soggetti di ambiti e settori differenti, di dimensioni e vocazioni diverse, tra organizzazioni "centrali" e "decentralizzate", tra realtà consolidate ed emergenti, tra luoghi non convenzionali e prodotti culturali innovativi. Le relazioni create dagli stessi artisti con i beneficiari dei progetti hanno avuto l'obiettivo di sostenere la diffusione capillare di iniziative culturali attraverso il contatto tra le realtà artistiche e produttive indipendenti coinvolte e alcuni luoghi che non ospitano abitualmente spettacolo dal vivo ma che risultano significativi per le comunità dei territori coinvolti. L'incontro tra artisti e comunità è stato favorito anche dalla azione diretta di Smart che ha rivolto una call aperta alle possibili location e ha realizzato una piattaforma online che ha favorito l'incontro tra domanda e offerta.
3. Promuovere la ripresa della cultura dal vivo (musica, teatro, danza e forme di creatività emergente e interdisciplinare). Tale obiettivo è stato conseguito innanzitutto ponendo il vincolo che il 90% del contributo erogato a ciascun progetto fosse destinato a coprire i costi del lavoro, affermando così la centralità del lavoro come componente fondamentale del prodotto culturale.

Uno dei fini legati alla valorizzazione del lavoro è anche stato quello di frenare la perdita di competenze sia in campo artistico che tecnico, in parte dovuta all'emergenza pandemica e alla conseguente perdita di occasioni di lavoro da parte dei professionisti della cultura e dello

spettacolo dal vivo.

La promozione della cultura dal vivo è passata infine anche dallo stimolo alla progettualità a medio termine, componente di cui si è tenuto conto nella valutazione dei progetti da finanziare.

Opportunità di fruizione culturale

Per quanto riguarda la generazione di nuove opportunità di fruizione culturale, il bando Life is Live ha prodotto una ricca rete di progetti, eventi, luoghi ed enti organizzatori molto diversi tra loro e nella selezione dei progetti da finanziare si è tenuto particolarmente conto dell'obiettivo di riequilibrio dell'offerta culturale, privilegiando i contesti periferici e gli spazi non convenzionali.

Ciò ha portato da una parte ad una forte diversificazione del pubblico, dall'altra ad un suo allargamento complessivo.

I dati relativi ai siti coinvolti consentono di censire in totale 367 diversi soggetti ospitanti, di cui la maggior parte ha messo a disposizione luoghi non convenzionali (288 luoghi diversi). A titolo esemplificativo si riporta qualche dato qualitativo in merito alla natura dei luoghi ospitanti considerati come non convenzionali. Sono stati teatro di rappresentazione mense, rifugi di montagna, case di cura, centri di accoglienza, associazioni di quartiere, università.

Le iniziative culturali di natura performativa finanziate dal bando riguardano i settori del teatro, della musica, della danza e dell'arte contemporanea. La varietà e la numerosità dei soggetti ospitanti hanno contribuito all'obiettivo di creare una cultura diffusa, costruendo una rete di piccoli centri di cultura dal vivo, in prevalenza lontano dai grandi centri urbani. Altro indicatore relativo alle sinergie costruite è il numero di progetti cofinanziati. Sono 30 i progetti che hanno raccolto un cofinanziamento, più di un terzo dei progetti totali; dato che si può anche leggere come una conferma che il bando sia riuscito effettivamente a stimolare la capacità progettuale degli artisti coinvolti.

L'esistenza di un cofinanziamento ha implicato necessariamente la costruzione di una relazione di partenariato più o meno intensa e il coinvolgimento di altri enti oltre a quello ospitante, e in ogni caso si è sempre trattato di organizzazioni legate al territorio.

Ripresa della cultura dal vivo

La valorizzazione della componente lavoro rispetto agli altri fattori produttivi è stata la base su cui si è costruita la promozione della ripresa della cultura dal vivo.

Nel complesso sono stati coinvolti 271 lavoratori, i quali hanno operato un totale di 4897 giornate lavorative (circa 70 giornate di lavoro per ciascun progetto finanziato).

Il dato legato alle giornate è importante non solo da un punto di vista oggettivo, ma anche in relazione alle possibilità di accesso al welfare, soprattutto per i lavoratori intermittenti.

Fino allo scorso anno, per beneficiare del sussidio di disoccupazione era necessario aver maturato almeno 30 giornate lavorative nell'ultimo anno. Questo requisito è stato modificato nel 2024, passando a 78 giornate lavorative maturate in un arco temporale di 4 anni.

Per poter dare un'idea dell'impatto generato dal bando rispetto al conseguimento di tale requisito, si consideri che nel contesto del bando Life is Live ciascun lavoratore ha maturato in media 18 giornate: pari a più del 60% delle giornate necessarie per ottenere il sussidio di disoccupazione fino al 2023, e pari al 23% delle giornate necessarie a partire dal 2024.

L'equa remunerazione del lavoro è stato poi l'elemento principale del riconoscimento dell'attività tecnica e artistica impiegata nei progetti: la somma erogata in compensi lordi è stata circa di 680.500 euro.

Nel complesso sono stati stipulati 308 diversi contratti di lavoro, la quasi totalità dei quali di tipo subordinato.



8.

**Monitoraggio
svolto dall'organo
di controllo**

Attività di monitoraggio dell'osservanza delle finalità sociali da parte dell'impresa sociale

Al sensi dell'art. 10, comma 3 del D.Lgs 112/2017 l'Organo di Controllo ha svolto nel corso dell'esercizio 2024 l'attività di monitoraggio richiesta nel rispetto del decreto applicato.

Tale monitoraggio si è concretizzato nelle seguenti attività:

- La verifica nel corso dell'esercizio di una o più attività d'impresa di interesse relativo all'art.2 comma 1 per il perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale in conformità alle norme specifiche;
- Il perseguimento principale dell'assenza dello scopo di lucro con il divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi, fondi e riserve ai soci, associati e tutti gli altri lavoratori/collaboratori secondo l'art. 3 comma 2 dalle lettere a) a f); Il rispetto delle disposizioni secondo l'art.4;
- L'adeguatezza del trattamento economico e normativo dei lavoratori secondo il rispetto dei contratti collettivi e dei parametri di differenza retributiva massima secondo l'art. 13 comma 1.

Attestazione di conformità del bilancio sociale alle linee guida di cui al decreto 4 luglio 2019 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Al sensi dell'art. 10, comma 3 del D.Lgs 112/2017 l'Organo di Controllo ha svolto la sua attività di verifica della conformità del bilancio sociale, predisposto dalla Società, secondo le linee guida del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con Decreto 4 luglio 2019 secondo l'art. 9, comma 2, del D.lgs 112/2017.

Tale verifica ha riguardato i seguenti aspetti:

- la struttura del bilancio sociale rispetto al paragrafo 6 delle linee guida;
- la presenza delle informazioni richieste dal paragrafo 6 dalle linee guida;
- il rispetto dei principi di redazione di tale bilancio nel rispetto del paragrafo 5 delle linee guida.

Dalle analisi svolte non emergono casi o informazioni portati all'attenzione dell'Organo di Controllo che facciano ritenere il bilancio sociale della Società non redatto in sintonia alle linee guida del Decreto 4 luglio 2019 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La diffusione del bilancio sociale

Il presente bilancio viene sottoposto all'approvazione dell'organo statutariamente competente, dopo essere stato esaminato dall'organo di controllo che lo ha integrato con le informazioni sul monitoraggio e l'attestazione di conformità alle linee guida. Smart provvede alla pubblicazione del documento sul proprio sito internet.

Secondo le linee guida la pubblicazione sul sito internet e sugli altri canali digitali avviene assicurando criteri di accessibilità e di pronta reperibilità delle informazioni: a tal fine è stata creata una apposita sezione dedicata al bilancio sociale in "Trasparenza".