movitrento
Logistica e servizi integrati

# BILANCIO SOCIALE
# 2024

persone
uguaglianza
rete
melting pot
trasparenza
cultura

competenza
territorio
futuro
welfare
rispetto
partecipazione
coesione

valori
lavoro
cooperazione
internazionalità
solidarietà
sostegno
impegno
visione

movitrento

Logistica e servizi integrati

Bilancio sociale **2024**

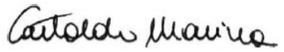
Progetto grafico di Marco Tabilio
www.marcotabilio.com



# Lettera della Presidente

**A cura di Marina Castaldo**

Il 2024 è stato un anno complesso, attraversato da tensioni e difficoltà. Nel mondo, i conflitti continuano a mietere vittime, e le catastrofi naturali si fanno sempre più frequenti, colpendo duramente le comunità e lasciandoci spesso attoniti di fronte alla loro violenza.
In questo contesto così difficile, non ci siamo fermati. Abbiamo scelto di guardare avanti, di investire nel futuro della nostra cooperativa senza perdere di vista le nostre radici. Ci siamo messi al lavoro per costruire una Movitrento capace di affrontare le sfide di domani, mantenendo viva la nostra storia e i nostri valori.
La profonda revisione dell'organigramma che abbiamo portato avanti non è stata un'operazione formale, ma un passo importante verso un'organizzazione più solida e pronta ad accogliere nuove prospettive. Le responsabilità sono state assegnate con attenzione, pensando al futuro, immaginando nuovi progetti e ampliando lo sguardo.
Anche il bilancio sociale che state per leggere riflette questo percorso di crescita. Negli anni è diventato sempre più un racconto corale: uno spazio dove dare voce alle nostre persone, per valorizzare ciò che ogni giorno costruiamo insieme nei luoghi di lavoro.
Ci impegniamo ogni giorno per trasformare in azioni concrete quelle parole che da sempre rappresentano il cuore della cooperazione. E, anche se il nostro contributo può sembrare piccolo, crediamo fermamente che possa rendere migliori i luoghi in cui viviamo.
Quasi quarant'anni di lavoro e passione ci hanno portato, l'11 dicembre 2024 nella splendida Sala della Promoteca di Palazzo del Campidoglio a Roma, dove Movitrento ha ricevuto il riconoscimento "Ambasciatori del Bene" dall'associazione LIBER. Un momento emozionante e di grande orgoglio, che ha celebrato realtà capaci di coniugare innovazione, solidarietà e progresso.
Movitrento è stata indicata come esempio di un modello cooperativo che ogni giorno mette al centro inclusione, sostenibilità e crescita delle competenze.
Questo riconoscimento lo dedichiamo a chi rende possibile tutto questo: le socie e i soci, le lavoratrici e i lavoratori. Ogni risultato nasce dal loro impegno quotidiano, dalla responsabilità e dalla trasparenza con cui scelgono di portare avanti i valori cooperativi. È grazie a loro se la nostra idea di cooperazione non resta sulla carta, ma si realizza concretamente, nelle relazioni, nei luoghi, nelle persone.
Con il 2024 si chiude anche un triennio intenso per il Consiglio di amministrazione. Tre anni di crescita, in cui la cooperativa ha aumentato il proprio fatturato, ha accolto nuove persone e rafforzato la propria base sociale. Abbiamo contribuito a creare opportunità per persone provenienti da 45 Paesi diversi, restituendo valore al territorio che ci ospita.
Ora si aprono nuove sfide. Il nuovo Consiglio di amministrazione avrà il compito di portare entusiasmo, passione e nuove strategie per affrontare il futuro con determinazione.
Desidero concludere con un ringraziamento sincero a tutte le persone che, con dedizione, competenza e generosità, hanno accompagnato Movitrento in questo percorso: il Consiglio di amministrazione, le socie e i soci, le lavoratrici e i lavoratori, il Collegio sindacale, C.L.O. nelle persone di Daniele Volpi e Fabio Ferrario, e il nostro storico consulente Geppino Fernicola.



# Come leggere la sostenibilità

La rendicontazione sociale di Movitrento segue uno schema che abbiamo consolidato negli anni. Condividiamo la storia della cooperativa, i dati relativi alla vita aziendale e ai suoi processi, raccontiamo gli eventi salienti dell'anno appena trascorso e diamo un volto al lavoro della cooperativa attraverso i racconti di chi ne è protagonista. Tutto questo è realizzato con testo, grafici, fotografie, immagini per rendere il lettore partecipe alla vita di Movitrento. In aggiunta, abbiamo inserito dei riquadri intitolati "Sostenibilità in azione", che collegano i 17 obiettivi dell'Agenda 2030 dell'Organizzazione delle Nazioni Unite alle nostre attività. Questa scelta si inserisce nel percorso che Movitrento sta intraprendendo, per arrivare alla rendicontazione di sostenibilità. Questo tema urgente e attuale è una grande opportunità, che ci permette di leggere e dirigere le nostre azioni in ottica di sostenibilità ambientale, sociale e di governance. La definizione di azienda sostenibile di Movitrento si esprime nell'impegno di adottare un modello di business attento alla salute del pianeta e al benessere sociale ed economico delle persone, valutando anche gli effetti che le proprie attività hanno al di fuori dell'organizzazione e sul territorio. Il modo di agire della cooperativa deve essere letto come il nodo di una rete più ampia: questo non ne sminuisce l'importanza, al contrario, la amplifica. Movitrento si impegna affinché il significato di sostenibilità aziendale vada oltre la sola, anche se dovuta, attenzione all'impatto ambientale del suo operato. Data anche la sua struttura dei costi, molti dei temi materiali e rilevanti per Movitrento in ottica di sostenibilità sono legati alle persone: il benessere dei lavoratori e delle lavoratici di Movitrento è prioritario, focalizzandosi per esempio su salute e sicurezza sul lavoro, sui diritti dei lavoratori, e sui principi di giustizia ed uguaglianza tra i lavoratori e le lavoratrici. Tutto ciò, senza tralasciare aspetti di gestione equa e governance trasparente, che contribuiscono a formare l'identità aziendale. Invece di trovare qui un elenco di temi, argomenti e iniziative legati alla sostenibilità, abbiamo scelto di raccontare la cooperativa e il 2024 evidenziando, ove rilevante, il legame a temi sostenibili e, in particolare agli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Vi invitiamo quindi a cercare i box "Sostenibilità in azione" nelle prossime pagine, per riflettere e iniziare ad agire insieme su temi tradizionali in ottica nuova e sostenibile.

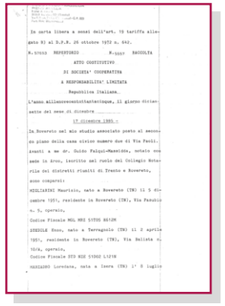
*All'indirizzo https://unric.org/it/agenda-2030/ raggiungibile anche inquadrando il codice QR si può approfondire il programma dell'Agenda 2030 dell'ONU.*

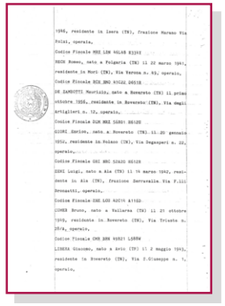
Di United Nations - ONU for Italy website, Pubblico dominio, https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=99158753

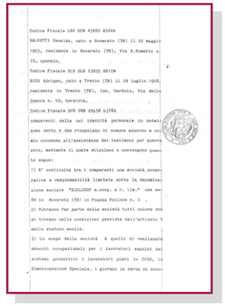
# Storia della cooperativa

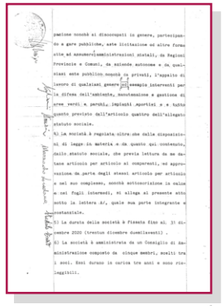
La storia della cooperativa ha radici e ragioni profonde. Nel 1986 nasce Ecolcoop. Questa cooperativa prende avvio in risposta alla crisi occupazionale del trentino degli anni '80: molte aziende di Rovereto e Trento riducono fortemente gli organici; i lavoratori, ora senza impiego, cercano di trovare una soluzione e reinventarsi imprenditori. Associarsi in cooperativa sembra il modo migliore per creare un nuovo lavoro. Si punta sul settore della gestione ambientale e del verde. Incominciano i primi lavori con alcuni incarichi affidati dai Comuni della zona. La nascita dei Consorzi permette alle cooperative associate la possibilità di essere più competitive ed efficaci nel gestire commesse più grandi. Il 2006 è l'anno della svolta: inizia la collaborazione con la Cooperativa Lavoratori Ortomercato di Milano, specializzata in logistica. Nasce così nel 2007 Movitrento. Questa nuova idea imprenditoriale si rivela di successo e a Movitrento, nel 2010, si fondono le cooperative Ecolcoop e Copas. Nel 2013 anche la cooperativa Coral farà la stessa scelta. Con il 2017 un nuovo settore, quello delle pulizie, entra a far parte di Movitrento; nello stesso anno viene costituito l'ufficio commerciale. Nel 2020, a seguito della crescente richiesta del mercato, prende il via il servizio di sanificazione degli ambienti. La crescita della cooperativa è costante e si diversificano ulteriormente i servizi offerti. Nello specifico, Movitrento inizia a lavorare nel settore chimico farmaceutico e in quello alimentare, portando le sue competenze al servizio di nuovi importanti clienti. Da qui la necessità di assumere un numero crescente di personale. Nel 2022 Movitrento celebra con una grande festa i suoi primi 35 anni di attività, con un anno di ritardo per colpa della pandemia di Covid-19. Nel 2023 Movitrento adotta il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo certificando l'adozione di procedure di prevenzione dei reati a tutela dell'azienda, dei suoi collaboratori e delle sue collaboratrici. A fine 2024, Movitrento entra a far parte delle 100 Eccellenze Italiane, a Roma la cooperativa riceve il titolo di Ambasciatore del Bene.

*L'atto costituivo di Ecolcoop (1986)*









**1986** Inizio dei lavori di gestione e ripristino ambientale

**1986** Nasce Ecolcoop

**1996** Inizio del servizio di logistica

**2007** Inizio della partnership con CLO

**2010** Fusione tra Ecolcoop, Movitrento e Copas

**2013** Fusione con Coral

**2017** Avvio del settore pulizie civili ed industriali

**2020** Acquisizione importanti nuovi clienti

**2020** Aggiunta del servizio di sanificazione

**2021** Movitrento festeggia 35 anni di attività

**2024** Movitrento è Ambasciatore del Bene

# Assetto istituzionale e organigramma

**Assemblea**
Il momento di massima democrazia per una cooperativa è l'assemblea dei soci. Viene convocata almeno una volta l'anno e ogni tre anni i soci scelgono, tra di loro, i componenti del Consiglio di Amministrazione. Viene votato a maggioranza il bilancio consuntivo. Ogni socio può dare il proprio contributo con proposte e idee per migliorare la cooperativa.

**Consiglio di amministrazione**
Il Consiglio di amministrazione di Movitrento è composto da 9 componenti eletti dall'assemblea dei soci. Questo organo, che si riunisce mediamente una volta al mese, ha il compito di attuare il mandato dell'Assemblea e di prendere le decisioni strategiche e operative. Il Consiglio è stato eletto durante l'assemblea del 2022 e, a seguito delle dimissioni di uno dei suoi componenti, nel corso del 2024 il numero dei consiglieri è sceso a 8. Il Consiglio è così composto:

Castaldo Marina (Presidente)
Ferrario Fabio
Iobstraibizer Stefano
Ischia Flavia
Lmoudden Saleh
Sterni Antonella
Volpi Daniele (Vice Presidente)
Zanvettor Pierluigi

**Collegio sindacale**
Questo organo di controllo vigila sulla corretta amministrazione della cooperativa, esamina il bilancio e verifica se viene rispettato il mandato assembleare e i fini dello statuto. I componenti del collegio sindacale sono:

Boschi Daniele (Sindaco effettivo)
Eccher Matteo (Sindaco effettivo)
Maffei Maurizio (Sindaco supplente)
Paissan Romina (Presidente collegio sindacale)
Santi Nicola (Sindaco supplente)

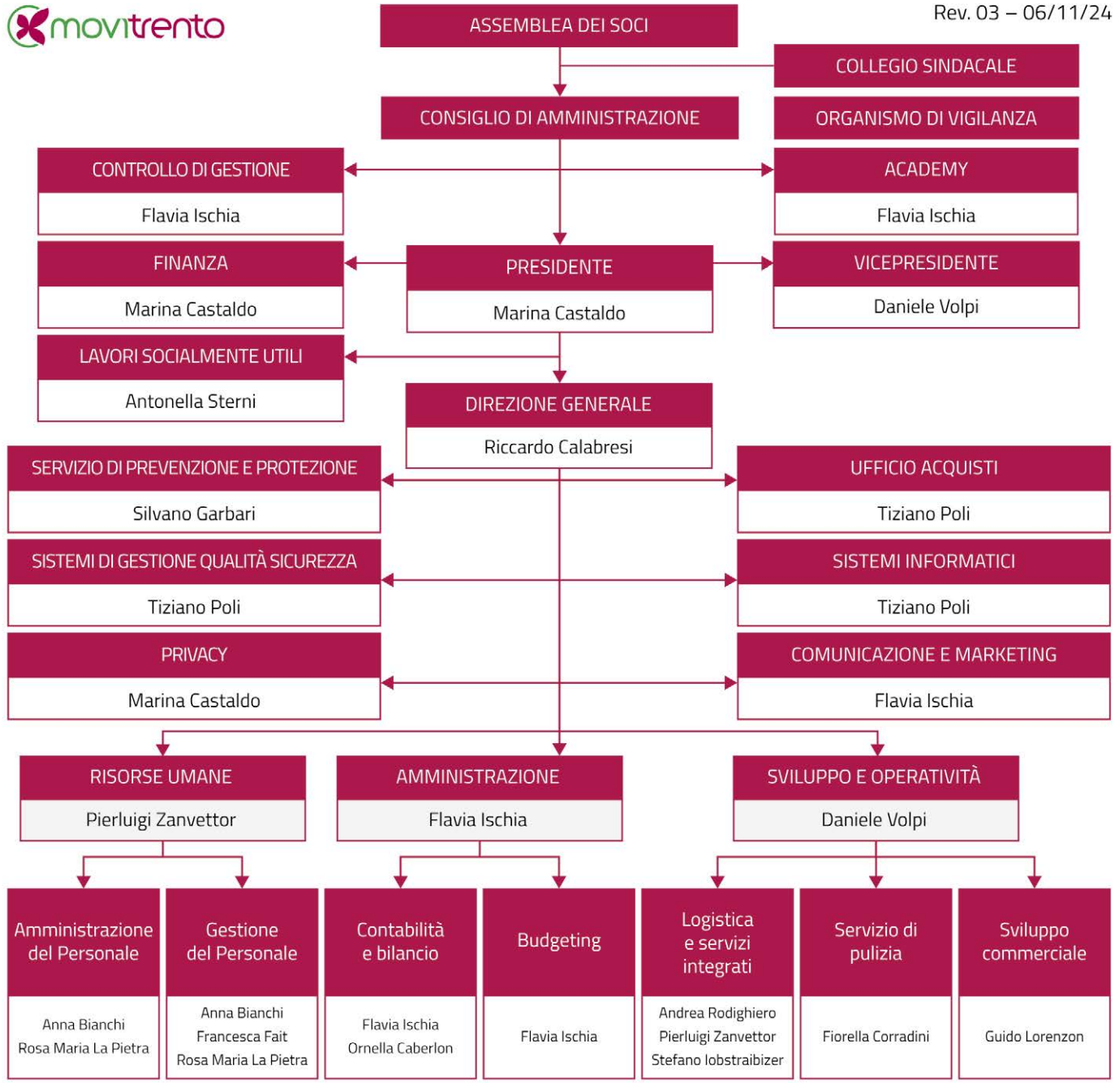
**Organismo di vigilanza**
L'organismo di vigilanza è un organo di tipo collegiale che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, che certifica l'adozione di pratiche atte a prevenire i reati, posto a tutela dell'azienda, dei suoi collaboratori e delle sue collaboratrici.

D'Eliseo Davide
Zandonai Eliana (Presidente dell'Organismo di Vigilanza)

**Sostenibilità in azione**
Nonostante la linea di business comporti una predominanza di personale maschile e la cosa si rifletta sulla base sociale, oltre il 30% del CdA della cooperativa è composto da donne. L'età media è di 45 anni, il componente più giovane ha 27 anni: questo dato va letto in ottica intergenerazionale e compresenza allo stesso tavolo di realtà e mondi differenti. La governance della cooperativa è trasparente e lavora per garantire un trattamento equo e giusto di tutti i lavoratori e le lavoratrici.







# Una nuova governance per affrontare il futuro

Negli ultimi anni, Movitrento ha vissuto una fase di profonda trasformazione. L'evoluzione del contesto in cui operiamo, unita a un naturale passaggio generazionale e alla crescita dimensionale della cooperativa, ci ha spinti a ripensare il nostro assetto organizzativo. La revisione della governance nasce da questa consapevolezza: per affrontare una realtà sempre più complessa, servono strumenti adeguati, competenze dedicate e una visione integrata che tenga insieme le diverse anime dell'impresa cooperativa.

In quest'ottica, abbiamo introdotto alcune modifiche nella struttura dell'organigramma, mantenendo saldi il ruolo centrale dell'Assemblea dei Soci e l'indirizzo strategico della Presidenza, ma ridefinendo alcune funzioni per rendere il modello organizzativo più aderente alle esigenze operative. Tra le principali novità, l'introduzione della figura del direttore generale – mai presente in cooperativa fino a oggi – e il ridisegno del ruolo del responsabile delle risorse umane.

Il direttore generale è stato pensato come una regia centrale: una figura con uno sguardo "da elicottero", capace di osservare l'organizzazione nel suo insieme, individuarne le traiettorie evolutive, coordinare trasversalmente le attività e garantire coerenza tra le strategie del Consiglio di Amministrazione e l'operatività quotidiana.

Diverso è invece il caso del responsabile HR, ruolo già presente in passato ma ora interpretato con un profilo e una missione nuovi: supportare il personale e fungere da raccordo tra i diversi siti operativi, presidiare i processi di inserimento, accompagnare la crescita delle persone e promuovere un ambiente di lavoro equo e coeso. Non è un responsabile diretto, ma una figura di riferimento accessibile, in grado di ascoltare, orientare e intervenire in modo trasparente.

Questa riorganizzazione ci consente di affrontare le sfide presenti e future con strumenti più efficaci, valorizzando l'esperienza accumulata e costruendo una governance capace di accompagnare il cambiamento. È una scelta che guarda lontano, senza perdere il legame con le nostre radici.

**Sostenibilità in azione**

L'introduzione delle figure del direttore generale e del responsabile HR mira a rafforzare un modello organizzativo che valorizza il lavoro come motore di sviluppo equo e sostenibile. Inoltre, contribuisce a ridurre le disuguaglianze, attraverso l'adozione di pratiche inclusive, l'accessibilità a figure di riferimento trasversali e l'impegno per un ambiente lavorativo basato sull'equità, sul dialogo e sulla crescita condivisa.

Assumere il ruolo di responsabile del personale nella cooperativa rappresenta un'importante sfida e un'opportunità per contribuire attivamente alla vita e al futuro della Cooperativa.

Questo incarico mi carica di responsabilità, poiché il benessere e l'integrazione dei nostri soci e socie, collaboratrici e collaboratori è fondamentale per affrontare il futuro.

La nostra storia ci insegna a promuovere l'integrazione e la solidarietà, valori fondamentali per la nostra cooperativa. Tuttavia, è essenziale che i nostri collaboratori comprendano anche l'importanza di rispettare le regole e le norme che ci consentono di lavorare in un ambiente sereno e produttivo. Solo così potremo crescere insieme, sostenendo i principi di equità e cooperazione che ci contraddistinguono.

*Pierluigi Zanvettor*

Come primo Direttore Generale di Movitrento, sono onorato di assumere questo ruolo in un momento di rinnovamento. La mia visione è quella di coordinare efficacemente le diverse aree operative, garantendo che le strategie definite dal CdA si traducano in azioni concrete e misurabili. Il mio impegno è prima di tutto lavorare con trasparenza, valorizzando il patrimonio umano della cooperativa e promuovendo un'innovazione che rispetti i nostri valori fondanti. Guardiamo al futuro con determinazione, consapevoli che la nostra forza risiede nella capacità di evolvere rimanendo fedeli alla nostra identità cooperativa.

*Riccardo Calabresi*

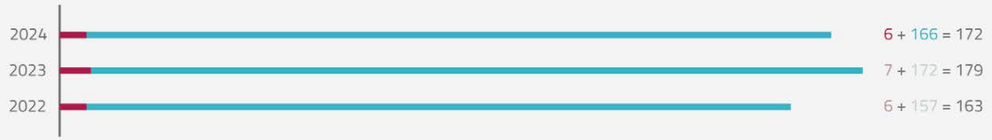
# Forza lavoro e base sociale

L'organico è composto a fine 2024 da 505 persone, la contrazione dell'organico rispetto al 2023 è dovuta alla chiusura di una commessa in corso d'anno. Conviene ancora sottolineare, come nelle precedenti pubblicazioni, che lo scarto netto tra le lavoratrici e i lavoratori - le prime sono circa un terzo dei colleghi maschi - si deve alle caratteristiche di alcuni settori dell'attività della cooperativa, in primis la logistica. Il divario è tantopiù evidente guardando l'insieme delle socie e dei soci; il dato in questo caso è condizionato dal fatto che molte lavoratrici sono impiegate nell'ambito del "Progettone", la cui natura mobile e temporanea di solito non induce all'adesione alla cooperativa come socie.

Per quanto riguarda l'età dei lavoratori, la fascia più rappresentata resta quella dei nati negli anni '90. Il numero delle lavoratrici e dei lavoratori di questo decennio è 144. Seguono i nati negli anni '80, che sono 125. Una volta di più ci piace sottolineare la ricchezza di esperienze e prospettive in Movitrento, la cui forza lavoro rispetta una gamma ampia di nazionalità e provenienze. Il planisfero delle pagine seguenti - ormai un classico del bilancio sociale - dà un'idea della vocazione alla multiculturalità e all'internazionalità di Movitrento.

**NUMERO DEI LAVORATORI**

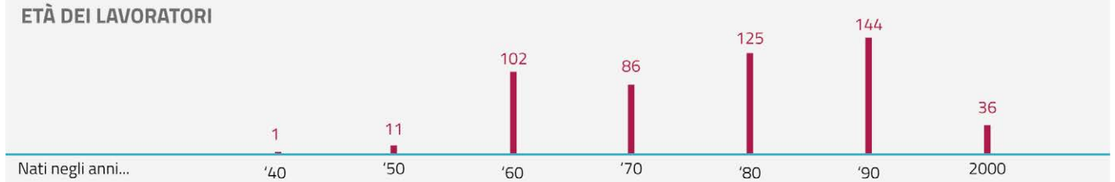
**NUMERO E GENERE DEI SOCI ♀ ♂**




**TIPOLOGIA DI CONTRATTO**

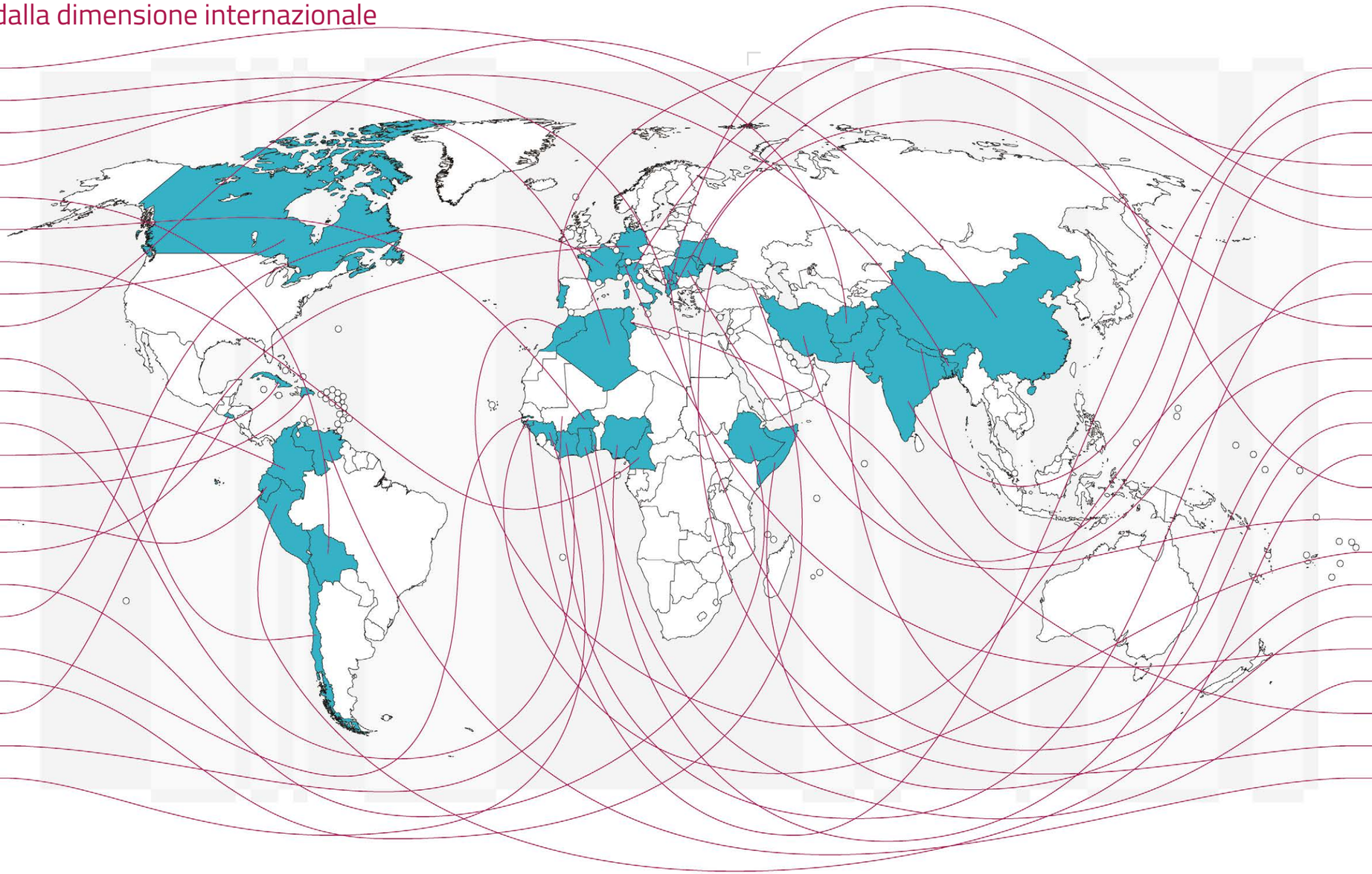
**NUMERO E GENERE DEI LAVORATORI ♀ ♂**

**ETÀ DEI LAVORATORI**



# Una cooperativa dalla dimensione internazionale

Afghanistan: 1
Albania: 25
Algeria: 3
Bangladesh: 12
Bolivia: 1
Burkina Faso: 3
Camerun: 1
Canada: 1
Cina: 1
Cile: 1
Colombia: 13
Costa D'Avorio: 10
Cuba: 4
Repubblica Dominicana: 2
Ecuador: 14
El Salvador: 3
Etiopia: 1
Francia: 2
Gambia: 3
Georgia: 1
Germania: 2
Ghana: 10
Guinea: 4



Guinea Bissau: 5
India: 3
Iran: 1
Italia: 155
Kosovo: 2
Macedonia Del Nord: 4
Mali: 15
Marocco: 17
Moldavia: 2
Nepal: 1
Nigeria: 10
Pakistan: 113
Peru': 1
Portogallo: 1
Romania: 11
Senegal: 12
Serbia: 2
Somalia: 1
Svizzera: 1
Togo: 4
Tunisia: 14
Ucraina: 3
Venezuela: 2

# Clienti

Il grafico raccoglie i clienti di Movitrento afferenti al settore privato a quello pubblico e li ordina secondo l'entità del loro fatturato.

# Fornitori

La tabella raccoglie i fornitori di Movitrento con sede in Italia e all'estero per provenienza.

| **Fornitori in Italia** | Nr. | % |
|---|---|---|
| Provincia di Bolzano | 6 | 3,8% |
| Provincia di Trento | 92 | 58,2% |
| Campania | 1 | 0,6% |
| Emilia Romagna | 6 | 3,8% |
| Lazio | 13 | 8,3% |
| Lombardia | 24 | 15,2% |
| Piemonte | 3 | 1,9 % |
| Sardegna | 1 | 0,6% |
| Umbria | 1 | 0,6% |
| Veneto | 11 | 7,0% |
| **TOTALE** | **158** | **100%** |

| **Fornitori all'estero** | Nr. | % |
|---|---|---|
| Germania | 1 | 25% |
| Irlanda | 1 | 25% |
| Lussemburgo | 1 | 25% |
| Olanda | 1 | 25% |
| **TOTALE** | **4** | **100%** |



# Partner

# Donazioni e sponsorizzazioni

| **Erogazioni liberali** | |
|---|---|
| Donazione Fondazione Aquila no profit | 200,00 |
| Donazione Associazione Le Manine | 100,00 |
| Donazione Agility Team La Volpe rossa | 500,00 |
| Donazione Associazione Antares Onlus | 100,00 |
| Donazione prevenzione tumori Anpo Onlus | 100,00 |
| Donazione Nima Prevenzione Cardiovascolare | 100,00 |
| Donazione Cam | 500,00 |
| Donazine Riccioli D'oro | 100,00 |
| Donazione per Progetto AquilaB 24-25 | 500,00 |
| Donazione Solidea Uganda 2025 | 1.000,00 |
| Donazione Cam Escolinha Miriam | 1.000,00 |
| **TOTALE DONAZIONI** | **4.300,00** |

| **Sponsorizzazioni** | |
|---|---|
| Aquila Basket Trento | 6.000,00 |
| PMG Italia Spa | 1.068,00 |
| **TOTALE SPONSORIZZAZIONI** | **7.068,00** |

Altre donazioni (valore dei beni non vendibili che, grazie ai nostri clienti, vengono donati a diverse associazioni locali): **5.272,69 €**

# Logistica

La logistica è il campo di azione per cui Movitrento si distingue positivamente sul mercato regionale. L'elevata e pluriennale esperienza della cooperativa nel settore, permette di classificarci come partner affidabile che punta alla piena soddisfazione del cliente, per il quale vengono progettate e attivate soluzioni personalizzate e su misura. Tutti i nostri lavoratori sono costantemente formati per offrire un servizio di massima qualità. Siamo in grado di gestire con professionalità e metodo tutte le fasi e una logistica integrata.

**a. Gestione magazzino per Grande Distribuzione Organizzata**
Movitrento garantisce una gestione efficiente e completa dell'intera filiera logistica del magazzino, vero cuore pulsante della logistica integrata, merito di grande abilità progettuale e gestionale, sincronizzazione dei servizi e affidabilità del personale. Per la gestione della logistica di magazzino, tutto il personale è altamente specializzato ed opera con le moderne tecniche di gestione attraverso l'impiego dei più innovativi strumenti e supporti tecnologici, dalla radio frequenza al voice-picking, svolgendo svariate attività tra cui:

- Ricevimento merce con relativi controlli qualitativi e quantitativi;
- Stoccaggio;
- Posizionamento merci;
- Preparazione ordini;
- Carico / scarico e spedizione merci;
- Gestione degli inventari;
- Attività amministrative di supporto (bollettazione);
- Gestione del materiale tecnico viaggiante.

**b. Linee produttive per industria chimica e automotive**
Movitrento riconosce la grande attenzione da porre nell'approvvigionare le linee produttive con le materie prime necessarie; per questo il personale è formato secondo le linee guida GM in ambito farmaceutico. In questo settore svolgiamo attività di:

- Scarico materiale da automezzi con verifica prodotto e gestione magazzino materie prime;
- Prelievo delle merci o materie prime da magazzino con allestimento e preparazione materie prime per la distribuzione;
- Approvvigionamento linee produttive interne, prima fase lavorazione e miscelazione prodotto chimico e preparazione "brodi di fermentazione";
- Preparazione packaging, campionamento, etichettatura, gestione stoccaggi;
- Confezionamento prodotto finito;
- Etichettatura e stoccaggio a magazzino del prodotto finito, con stampa etichette e allestimento spedizioni;
- Gestione scarti di lavorazione e gestione area ecologica;
- Lavaggio vetreria e pulizia camere bianche.

**c. Lavorazioni per l'industria alimentare**
Nel contesto di questo settore, ci occupiamo di alcune fasi della lavorazione della carne garantendo sempre la catena del freddo in ogni processo. In particolare, svolgiamo attività di:

- Scarico delle materie prime da automezzi;
- Pesatura del prodotto;
- Disossatura della carne;
- Macinatura;
- Confezionamento e carico merce su automezzi.

*Nel settori Logistica, Pulizie e sanificazioni e Lavori socialmente utili, Movitrento si distingue con la Certificazione ISO 9001.*

# Pulizie civili e industriali

Un ambiente pulito non è solo una questione di comfort ma anche di sicurezza. Ci occupiamo sia di grandi che di piccole superfici, in particolare siamo specializzati nella pulizia civile ed industriale in ambienti pubblici e privati, istituti di credito e scolastici, industrie, magazzini e condomini. Effettuiamo anche pulizia di vetrate in altezza con utilizzo di piattaforma aerea. Abbiamo specializzazioni in interventi di sanificazione ambientale e clean room. Utilizziamo macchinari professionali e prodotti ecologici più adatti ai vari ambienti e superfici. Forniamo servizi di pulizia e sanificazione specifica secondo i protocolli HACCP negli ambienti dove è richiesto, come magazzini per lo stoccaggio di alimenti.

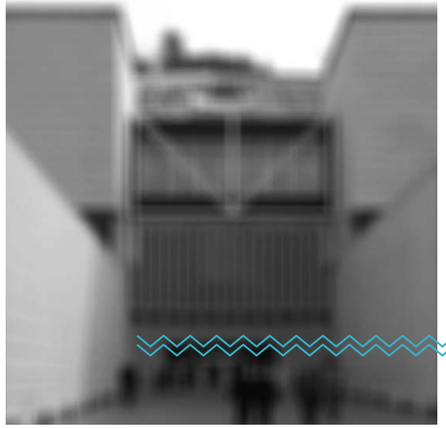
Abbiamo implementato l'utilizzo di un codice composto di colori, che contrassegnano i luoghi da pulire e i prodotti e le relative procedure da adottare.

Nello specifico il **ROSSO** contrassegna le toilette e negli orinatoi.
Il **VERDE** indica la pulizia delle superfici in ambito ospedaliero o alimentare.
Il **GIALLO** caratterizza le superfici dei sanitari, bagno, lavabo, piastrelle.
Il **BLU** si riferisce alla pulizia generale delle superfici e arredo (pavimenti, mobili, eccetera).

L'utilizzo del codice cromatico ha parecchi vantaggi:
- migliora l'igiene, associando univocamente ad ogni luogo i detergenti e le manovre più appropriate;
- contribuisce ad evitare le contaminazioni batteriche;
- evita di utilizzare prodotti troppo invasivi e potenzialmente dannosi dove non serve; in questo modo preserva l'integrità e la longevità dei luoghi e delle superfici;
- semplifica il lavoro delle operatrici e degli operatori, che possono scegliere a colpo d'occhio i prodotti adatti al luogo in cui operare, catalogato in base al rischio;
- tutela la salute delle lavoratrici e dei lavoratori, perché previene il mescolamento potenzialmente nocivo di diversi prodotti;
- consente un migliore controllo dei consumi e tutela l'ambiente;
- è un vantaggio nella formazione delle lavoratrici e dei lavoratori;
- è una risorsa che comunica professionalità.

# Lavori socialmente utili

Il settore dei Lavori Socialmente Utili, più conosciuto come "Progettone", è gestito dal nostro consorzio di appartenenza C.L.A. in convenzione con il Servizio per il Sostegno Occupazionale e la Valorizzazione Ambientale della Provincia Autonoma di Trento. Nello svolgimento del servizio il Consorzio si avvale delle proprie cooperative socie. Le attività svolte riguardano servizi di custodia e portierato in vari musei e biblioteche del Trentino. Con questa attività si reintroducono nel mondo del lavoro persone che necessitano di pochi anni di contributi per raggiungere la pensione. Con questo importante progetto si permette al personale debole del mercato del lavoro di raggiungere un'autonomia economica e relazionale. Movitrento conta tra le sue forze un consistente numero di lavoratrici e lavoratori impegnati nei lavori socialmente utili: al 31/12/2024 sono 60, di cui 37 sono assunti a tempo indeterminato.



# Interviste

**Noufel Zampou**

Vengo dal Burkina Faso, dalla capitale Ouagadougou, una città molto grande. Ho 27 anni e sono da 8 anni in Italia. Sono sempre stato a Trento, abito in un appartamento con alcuni amici. Mi trovo bene qui, ma i primi anni ho avuto difficoltà con l'italiano e con la ricerca del lavoro. Prima lavoravo in campagna, nella raccolta delle mele, dell'uva e dei lamponi. Poi sono approdato a Movitrento. Mi trovo bene qui, lavoro in questo magazzino da 3 anni. Mi occupo delle spedizioni. Mi piace questa mansione, anche se è un po' difficile gestire l'allestimento dei roll (i roll sono i carrelli metallici con ruote e griglie laterali usati per il trasporto e lo stoccaggio di merci, ndr), verificare quelli che vanno sistemati o rifatti o avvolti nel nastro protettivo. Ogni anno riesco ad andare a trovare la mia famiglia in Burkina Faso.

Il lavoro all'inizio è difficile: accorpare le call, preparare bene i roll… ma il mio consiglio è di impegnarsi e di non farsi prendere dall'ansia di sbagliare né dal timore del giudizio dei capi.

Gioco a calcio, faccio due allenamenti a settimana e la domenica facciamo le partite. Gioco in una squadra albanese di Trento, l'ASD Illiria, nel ruolo di attaccante.

**Keny David Escalona Sempru**

Vengo dal Venezuela, ho 36 anni. Sono in Italia da due anni e mezzo e lavoro a Movitrento da due anni. Sono magazziniere e prelevatore. Mi trovo bene e mi piace moltissimo il lavoro. Mi trovo bene con tutti i colleghi. Spesso quando arriva qualche ragazzo nuovo in magazzino ed è un po' perso e confuso, chiede a me: "Keny, dov'è questo, dov'è quello…"

Dal Venezuela e dalla mia città di origine Maracaibo sono arrivato direttamente a Trento. Maracaibo è una città molto grande, affacciata su una grande laguna con un lunghissimo ponte. Mi piace moltissimo Trento e pure il suo clima, anche il freddo invernale. Nel posto da cui vengo la temperatura è sempre costante, minimo 35 gradi… troppo. Prossimamente intendo tornare a trovare i miei genitori.

Sono arrivato insieme ai miei due figli, la loro mamma era già qui. Adesso i miei figli hanno 10 e 6 anni.

Mi piace giocare a calcio e piace anche a loro, perciò voglio iscriverli ad una squadra. A giugno o luglio, quando avrò giorni di vacanza mi piacerebbe trovare occasioni per giocare a pallone. Nel mio paese giocavo parecchio, soprattutto nel ruolo di difensore.

**TIziano Poli**

Mi chiamo Tiziano Poli e sono in Movitrento da quando la cooperativa esiste con questo nome, cioè dal 2007. Ma è dagli anni '90 che lavoro in ambito cooperativo. Sono il responsabile del sistema integrato di qualità e sicurezza, cioè seguo la parte di formazione del personale relativa alla legge 81; e sono responsabile della qualità, quindi mi occupo di monitorare i servizi dell'azienda e verificare che siano conformi a certi standard.

Rispetto alla formazione, mi occupo del coordinamento, anche se sarei abilitato anche a fare formazione diretta. Perlopiù i nostri formatori sono esterni, ma da un po' di tempo abbiamo formato e abilitato due colleghi a fare formazione sulla sicurezza internamente.

L'ufficio formazione sicurezza d'altra parte, non si occupa solo di questo, ma anche di accogliere in azienda i collaboratori dal punto di vista della salute e della sicurezza: cioè organizzare le visite mediche, verificare che gli esiti siano conformi con il ruolo assegnato, tenere le redini del relativo scadenziario.

Inoltre mi occupo degli acquisti in azienda e dei contratti. Non è una cosa da poco: nonostante i settori della logistica e delle pulizie non comportino una mole di acquisti alta, abbiamo tuttavia molti contratti con fornitori che danno servizi a noi affinché noi li possiamo dare ai nostri committenti. Dunque l'ufficio acquisti si occupa per esempio di noleggiare i carrelli elevatori, le macchine delle pulizie, le macchine aziendali, sottoscrivere le polizze assicurative per i vari comparti… In effetti, è forse riduttivo chiamarlo "ufficio acquisti": il mio ufficio si occupa del patrimonio, degli immobili, della parte tecnica e degli affari generali dell'azienda, dalla abitabilità, all'impianto di messa a terra, alle polizze… e anche di chiamare l'idraulico o il tecnico del condizionatore in caso di necessità.

Rispetto all'adozione del modello di gestione 231, insieme ad un collega e in collaborazione con realtà cooperative del territorio, abbiamo seguito un corso per conoscere la materia e contestualmente abbiamo elaborato il nostro modello "tagliandolo a misura" di Movitrento. Per fare questo ci voleva una persona che conoscesse a fondo la nostra cooperativa; per lo stesso motivo, al momento l'interlocutore dell'Organismo di vigilanza sono spesso io.

Infine mi occupo anche di IT, pur essendo un autodidatta e non avendo una formazione specifica in merito; ma in un'azienda che è cresciuta esponenzialmente serviva una figura di questo tipo. Certi interventi tecnici li risolvo direttamente, ma ovviamente ci sono aziende esterne per gestire server, cloud e operazioni complesse; mi occupo di tenere i contatti con questi fornitori e intermediare tra i nostri collaboratori e loro.

**Valentina Zomer**

Sono stata assunta da Movitrento nel 2015 mentre stavo uscendo da un periodo complicato. Ero stata licenziata a causa della chiusura dell'attività, nello stesso momento avevamo adottato nostro figlio e subito dopo mi sono ammalata. Un periodo molto brutto. Con Movitrento sono stata collocata al Mart nel settore amministrazione, un settore in cui avevo sempre lavorato. Ho fatto il colloquio con il direttore amministrativo del Museo e mi sono subito sentita accolta, mi trovavo davvero bene. Quando una collega è andata via, mi è stato chiesto di prendere in carico alcune delle sue mansioni; ho detto sì, avevo voglia di lavorare; in generale sono una che non è capace di stare ferma, che si tratti di Progettone o di altro tipo di lavoro. Poi, nel 2021, ho affrontato il concorso in Provincia per diventare dipendente del Museo. Il mio dirigente ha detto: "Prova" e io: "Ma dove vuoi che vada, ho 60 anni!" "Prova, dai!". E allora l'ho fatto. Ho passato la preselezione - è stato un concorso lungo perché eravamo più di 1000 partecipanti - e poi ho fatto l'esame scritto e l'esame orale. Passato! Devo dire che sono uscita anche con un buon punteggio: 27 su 30 - a 60 anni! All'esame ero agitata e l'ho anche detto alla commissione: "È il mio primo concorso e ho l'età che ho". Avevo il terrore di pescare due particolari domande e - guarda un po' - ho pescato proprio quelle. Ma è andata bene. Dunque dal 1° agosto 2024 sono stata assunta. Lavorare in un polo culturale come il Mart è stimolante e molto diverso dai miei lavori precedenti. Sono molto curiosa nel lavoro, appena imparo una cosa nuova ho subito voglia di impararne un'altra. Non mi capitava spesso di andare a vedere le mostre, ora che vedo quello che c'è dietro ci vado con più interesse e curiosità. Guardando indietro, nel mio percorso ho lavorato nel settore privato, nel mondo cooperativo e nel settore pubblico.

Nell'azienda privata in cui ho lavorato avevo un ruolo di responsabilità, mi ero creata una mia professionalità e avevo soddisfazione. Poi è arrivato quel periodo complicato di un paio di anni e si è presentata questa opportunità con il Progettone. Ho detto: perché no?

Esistono pregiudizi sul Progettone e in generale sul lavorare in una cooperativa, ma io non la vedo assolutamente così. Per me come per molti altri può essere un'occasione di crescita e di riscatto. Nel mio caso, nonostante avessi mandato curriculum e ricevuto chiamate da alcune aziende, ho pensato che questa opzione era migliore, considerato che uscivo da un momento di indebolimento fisico e avevo la necessità di un orario non troppo lungo per essere presente in famiglia. Se dovessi dare un consiglio a chi si trovasse in una situazione complicata come la mia, direi che le difficoltà vanno affrontate in prima persona, bisogna reagire, non valgono gli escamotage e le scorciatoie.

**Antonino Gugliotta**

Qui mi occupo dell'allestimento degli ordini per i clienti e da 2 anni e mezzo sono vicecaposquadra. Mi hanno proposto molte volte di fare altre cose, per esempio lavoro di coordinamento in ufficio; ma devo dire che per me lavoro significa lavoro di fatica, non mi piace stare fermo e perciò ho sempre detto di no. Ho sempre fatto lavoro manuale, da quando stavo in Sicilia. Perciò finché starò bene farò questo. Conta anche il fatto dei premi produzione che si ottengono più si lavora bene - non solo con le braccia, anche e soprattutto col cervello.

Per un periodo sono stato impiegato in un altro cantiere, presso un ex cliente di Movitrento, ma lì mi annoiavo e la giornata non passava. Quindi, un po' contro il mio interesse e con un certo contrasto con un mio responsabilie, ho riottenuto di lavorare qui come prelevatore, la mansione che preferisco. Mi piace questo compito perché ci si incontra, si ride, c'è la battuta… la mia forza è parlare in dialetto messinese, che capiscono tutti, anche i non italiani. Cerco di aiutare tutti indipendentemente da chi sono, dalla provenienza, lingua e colore della pelle.

Quest'anno compio 38 anni. Ho un fratello gemello e un altro fratello: da qualche tempo loro hanno avviato in Polonia un'attività di gastronomia siciliana. Io stesso sono stato là per diversi mesi. Non è l'unico paese estero in cui sono stato, oltre ad avere lavorato in diversi posti nel nord Italia ho vissuto in Irlanda, Germania, Malta e Polonia. In Irlanda, pensandoci a posteriori, potevo cogliere un'occasione, se avessi avuto la testa che ho oggi… ma non ce l'avevo e ho lasciato perdere, purtroppo. Se devo dare un consiglio ad un ragazzo giovane che si affaccia al mondo del lavoro, la prima cosa da fare è prendere delle decisioni seriamente, ragionandoci sopra; è quello che dico anche a mia figlia. Considerare le proprie risorse (anche finanziarie) e la propria età e pensare a quello che si intende costruire nel tempo.

**Hossain Arman**

Ho 27 anni e sono in Movitrento da quasi 3 anni. Sono sempre stato in questo magazzino e nel settore ortofrutta. Faccio ricevimento, carico e scarico di merce. A volte quando manca un collega prendo il suo posto al computer. Questo lavoro mi piace, mi trovo bene con i colleghi. Sono bravi… sai, siamo un po' fratelli. Lavoriamo sempre insieme, sei giorni alla settimana, passiamo davvero molto tempo insieme.

Ad un ragazzo che arrivasse a lavorare qui, direi che la cosa più importante è il rispetto; subito dopo vengono la voglia di lavorare ed imparare.

Questo è il mio primo lavoro in Italia. Vengo dal Bangladesh, dalla città di Noakhali. Naturalmente amo la mia città di origine e mi manca. Ma Trento mi piace tantissimo, mi piacciono le montagne.

Ho lasciato la mia famiglia in Bangladesh, mia madre, mio padre e tre sorelle. Da quando sono qui non sono ancora riuscito ad andare a trovarli, purtroppo. A Trento ci sono molte persone nella comunità bangladese, ma nel primo periodo ero davvero da solo.

**Djiguiba Diawoye**

Ho 23 anni. Sono da quasi due anni con Movitrento. Lavoro in magazzino e nel prelievo. Mi trovo bene: il lavoro è interessante e sono a mio agio con i colleghi. Anche prima di lavorare con Movitrento ero nella logistica, nella sede di una grande azienda di consegne a Rovereto.

Sono in Trentino da tre anni, prima sono stato un periodo a Venezia. Vengo dal Mali, in particolare dalla capitale Bamako. La mia famiglia è in Mali e da quando sono in Italia non sono ancora riuscito a tornare a trovarla. Ci sono tanti miei paesani maliani qui, mi incontro. *(L'intervistatore chiede qual è un piatto tipico del Mali)* Un piatto tipico è il riso, per esempio il riso in salsa facoye. Riesco a cucinarlo anche qui con ingredienti importati.

**Shkelzen Skenderaj**

Sono in Movitrento da 10 anni e sono anche socio della cooperativa. Per parecchi anni ho lavorato in un magazzino della GDO di cui ha l'appalto la nostra cooperativa. Faccio parte di quel gruppo di persone che lavoravano lì anche prima che subentrasse Movitrento. Alla scadenza del mio contratto sono stato messo davanti ad una scelta e anche su consiglio di altri ho fatto il passaggio a Movitrento. All'inizio è stato difficile, da fuori poteva sembrare solo un cambio di maglietta ma in realtà era un lavorare tutto diverso. Poi le cose sono andate sistemandosi.

Mi trovo bene con Movitrento. Adesso lavoro nella sede di una grande azienda farmaceutica cliente di Movitrento. Faccio anche in questo contesto il magazziniere: carico e scarico dei materiali, sia interno sia dei prodotti destinati alla vendita.

Sono da 21 anni in Italia e ho cambiato pochi posti di lavoro. Diciamo che dove sono capitato, mi sono trovato. Ho fatto per un periodo impianti di irrigazione, poi brevemente l'elettricista, ma non mi era stata riconosciuta la scuola fatta in Albania. Perciò ho deciso di passare alla logistica, anche perché erano anni di crisi economica. Per fare questo lavoro, il consiglio che darei a un giovane è di avere tanta voglia - tanta voglia e sapere dove si vuole andare.

Vengo dal sud dell'Albania, da una città che si chiama Fier, non distante dal mare. Sono da 21 anni in Italia - quindi sono stato più tempo della mia vita qua che là. Sono sposato e ho tre bimbe, di 15, 8 e 7 anni. Abbiamo comprato di recente casa, stravolgendo la nostra vita negli ultimi anni!... ma ci siamo abituati. Mi piace giocare a calcio e faccio volontariato in alcune società sportive della zona.

**Diego Fernando Hernandez Grajales**

Sono originario della Colombia, di una piccola cittadina che si chiama Trujillo, non distante da Cali, nota per essere la capitale mondiale della salsa. Il paesaggio là molto diverso da qui. A Trujillo per esempio c'è sempre la stessa stagione, un clima temperato. Quando sono arrivato a Trento ho scoperto il freddo.

Lavoro da 2 anni e mezzo a Movitrento. Questo è il primo lavoro che ho trovato in Italia. Sono arrivato in Italia tre anni fa, lavorando nei primi mesi nella raccolta delle mele. Adesso qui sono addetto alla sistemazione della carne: ricevo la bolla, controllo, avvio il prelievo. Da maggio dell'anno scorso infatti questo magazzino tratta anche la carne. Ho detto al mio capo che avevo intenzione di imparare tutto del reparto carne, ho cominciato con il carico e lo scarico e poi il mio capo mi ha chiesto se volevo gestire le operazioni dal computer e ho detto sì.

Il primo consiglio che darei a chi venisse qui a lavorare per la prima volta, è che bisogna imparare tutto; e bisogna imparare da capo, perché le cose funzionano in modo specifico in ogni luogo di lavoro.

Sono arrivato qui da solo e per un periodo sono stato da solo; difficile, tanta solitudine. Mi ero detto: mi do il tempo di un anno per trovare casa e lavoro; quando li avrò trovati farò venire la mia famiglia. Non è stato facile trovare casa, ci è voluto appunto un anno. Un anno dopo il mio arrivo, ho portato qui mia moglie e i miei figli, che hanno 15 e 3 anni.

Mi piace giocare a calcio, ma con l'orario pomeridiano e serale che faccio non riesco a giocare durante la settimana. Riesco a giocare il sabato, abbiamo fatto anche delle partite con qualche collega, alcuni sono proprio bravi.

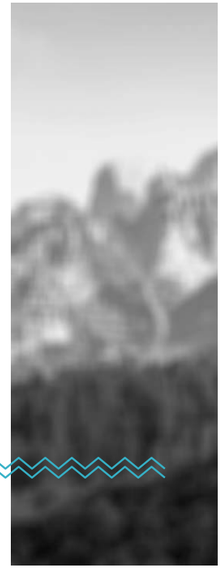
# Welfare

Non c'è un piano di welfare ufficiale, ma ugualmente abbiamo messo in campo una serie di iniziative per venire incontro alle necessità del nostro personale e della base sociale anche al di fuori del contesto lavorativo. Piccole agevolazioni ed aiuti che sono molto apprezzati.

**Ristorno**
È una quota di utile che viene distribuita ai soci lavoratori. Per il socio lavoratore, è un'integrazione alla retribuzione ordinaria già maturata nel corso dell'esercizio. La quota del ristorno destinata a ogni singolo socio è espressione della quantità e della qualità del lavoro prestato e della sua partecipazione alla vita della cooperativa. Il calcolo viene quindi fatto sulla base di indicatori quantitativi (le giornate lavorate e il numero di mesi di iscrizione a libro soci) e qualitativi (presenza all'assemblea dei soci e ad altri momenti organizzati dalla cooperativa, partecipazione a corsi di formazione non obbligatori, festività lavorate, ricevimento di provvedimenti disciplinari e assenze per malattia). L'attribuzione del ristorno viene deliberata dall'Assemblea nel momento dell'approvazione del bilancio a fronte di una proposta formulata dagli amministratori nel progetto di bilancio. Questo strumento di welfare è descritto in un regolamento interno, approvato dall'Assemblea nel febbraio 2016.

**Banca ore**
Molti dei nostri dipendenti sono originari di Paesi lontani. Per andare a trovare le loro famiglie hanno bisogno di periodi lunghi di ferie, anche per ammortizzare i costi del viaggio. Se si deve rientrare in Pakistan, Guinea o Perù non ci sono voli low cost. Per questo si dà al personale la possibilità di accumulare ore di permesso e giorni di ferie (è uno strumento a completa disposizione del lavoratore, senza i limiti previsti dal CCNL applicato). Su richiesta si concedono anche periodi di aspettativa non retribuita. Le lunghe assenze incidono sull'organizzazione, ma motivano ancor di più i dipendenti.

**Buono spesa**
Da qualche anno abbiamo sostituito il tradizionale pacco natalizio con un buono spesa. Misura molto apprezzata da tutto il nostro personale. Vengono inoltre consegnati buoni spesa extra rispetto alla retribuzione riconosciuta dal CCNL per le festività lavorate.
**86.327,00 €**





**Polizza sanitaria**
Movitrento aderisce a Cooperazione Salute Trento. Il CCNL applicato in azienda prevede la copertura standard per tutti i dipendenti. Versando una quota supplementare a suo carico, Movitrento ha deciso di garantire una copertura sanitaria più ampia per i suoi soci.
**10.320,00 €**

**Sussidi a tasso zero**
I lavoratori possono chiedere alla cooperativa dei piccoli sussidi. La quota viene poi restituita tramite delle piccole trattenute in busta paga.
**84.600,00 €**

**Convenzione per l'assicurazione auto a uso privato**
Movitrento ha attivato una convenzione con Allianz, il suo partner assicurativo di lunga data, per consentire ai suoi dipendenti di accedere a un'importante agevolazione sulla polizza dell'auto a uso privato.

**Sostenibilità in azione**
Movitrento si impegna a garantire al proprio personale agevolazioni ed aiuti, per andare incontro alle necessità specifiche dei lavoratori e delle lavoratrici, con l'obiettivo di ridurre disuguaglianze tra le persone e accrescere il benessere dello staff.

# Formazione, sicurezza, salute

### Formazione obbligatoria

| Tipologia corso | Partecipanti | Ore totali |
|---|---|---|
| Formazione Lavoratori - Generale | 131 | 560 |
| Formazione Lavoratori - Rischio Basso | 57 | 228 |
| Formazione Lavoratori - Rischio Medio | 103 | 788 |
| Formazione Lavoratori - Rischio Alto | 5 | 60 |
| Aggiornamento Formazione Lavoratori | 1 | 8 |
| Preposto alla sicurezza | 11 | 88 |
| Formazione – Rappresentante lavoratori sicurezza | 1 | 32 |
| Formatori sulla sicurezza sul lavoro | 1 | 24 |
| Addetti alle emergenze - Antincendio | 1 | 8 |
| Addetti alle emergenze – Primo soccorso | 1 | 12 |
| Addetti alle emergenze – Primo soccorso - AGG | 15 | 60 |
| Formazione HACCP | 193 | 434,25 |
| RENTRI | 1 | 3,5 |
| Abilitazione all'utilizzo del carrello elevatore | 13 | 156 |
| Aggiornamento carrello elevatore | 14 | 56 |
| **TOTALE** | **548** | **2.517,75** |



### Formazione non obbligatoria

| Titolo | Ente | Partecipanti | Ore totali |
|---|---|---|---|
| Le sanzioni disciplinari | Cooperazione Trentina | 2 | 4 |
| Formazione formatori sulla sicurezza sul lavoro | Vega Formazione | 1 | 24 |
| Corso Payroll | Giuffrè Francis Lefebvre | 1 | 160 |
| Prepararsi ad amministrare un'impresa cooperativa | Cooperazione Trentina | 4 | 48 |
| Project management | 24 Ore business School | 1 | 40 |
| PMP | Icons Innovative Consulting | 1 | 11 |
| ScrumLearn - Scrum master | Icons Innovative Consulting | 1 | 11 |
| Diversity e nuovi approcci alla leadership | Cooperazione Trentina | 4 | 8 |
| Ispirazione Depero per l'innovazione d'impresa | Accademia d'impresa | 1 | 2 |
| On Boarding Cooperativo - Un percorso per il personale neoassunto | Cooperazione Trentina | 1 | 10 |
| Costruire il budget economico finanziario e patrimoniale con excel | Wolters Kluwer | 1 | 16 |
| Sicurezza informatica - NIS2 | Accademia europea società cooperativa | 1 | 2 |
| Alfabetizzazione AI | Giuffrè Francis Lefebvre | 2 | 40 |
| Servizi di derattizzazione e disinfestazione degli ambienti. | Warren Consulting & Trainings | 4 | 12 |
| CapCut | Sarahinprimopiano | 1 | 12 |
| **TOTALE** | | **26** | **400** |

| Titolo | Ente | Partecipanti | Ore totali |
|---|---|---|---|
| Formazione individualizzata | Academy | 7 | 46 |
| Il ruolo del tutor: formazione ai responsabili | Academy | 9 | 27 |
| La struttura del settore pulizie | Academy | 3 | 6 |
| La delega | Academy | 3 | 13,5 |
| La struttura dell'ufficio commerciale | Academy | 2 | 6 |
| Lavorare per obiettivi | Academy | 3 | 20 |
| Palestra di competenze trasversali | Academy | 31 | 478 |
| Il passaggio di consegne | Academy | 2 | 6 |
| Il ruolo del tutor | Academy | 4 | 12 |
| **TOTALE** | | **64** | **614,5** |

## Spese per formazione sicurezza e salute

| | |
|---|---|
| Acquisto D.P.I. | 149.272,82 |
| Formazione | 39.691,04 |
| Visite mediche | 27.351,12 |
| **TOTALE** | **216.314,98** |

## Infortuni e malattie

| | Anno 2024 | Anno 2023 | Anno 2022 |
|---|---|---|---|
| Totale ore lavorate | 854.090,50 | 944.637,75 | 885.119,00 |
| Ore assenza per infortuni | 9.254,50 (1,08% del totale) | 4.749,50 (0,5% del totale) | 2.251,00 (0,25% del totale) |
| Ore assenza per malattia | 53.677,00 (6,28% del totale) | 52.807,25 (5,59% del totale) | 57.570,00 (6,50% del totale) |

**E tu, conosci il DAE?**
Abbiamo installato Defibrillatori Automatici Esterni (DAE) in diversi dei nostri siti operativi, con l'obiettivo di rendere i luoghi di lavoro più sicuri e pronti a gestire situazioni di emergenza. La salute del nostro personale è una priorità: per questo, oltre alla presenza dei dispositivi, alcuni collaboratori hanno completato una formazione specifica sull'uso del DAE e sui protocolli salvavita. Questo significa che non solo abbiamo il dispositivo, ma abbiamo anche una squadra pronta ad agire tempestivamente in caso di necessità.

## Sostenibilità in azione

Movitrento si impegna ad erogare formazione obbligatoria e non obbligatoria, tecnica e trasversale per permettere a tutto il personale di acquisire competenze professionali adeguate al ruolo che ricopre. La cooperativa valorizza le competenze trasversali dei lavoratori e delle lavoratrici per promuovere la loro crescita personale.
Oltre alla formazione base, tutti i lavoratori neoassunti contestualmente all'inserimento nella struttura operativa ricevono un addestramento operativo alla mansione con affiancamento a lavoratore esperto con durata variabile a seconda della mansione assegnata.
L'addestramento viene erogato anche in caso di cambio mansione o in caso di introduzione di nuova attrezzatura. L'addestramento è registrato con apposito modulo.

# Dotazione di mezzi e attrezzature

| Attrezzature | Noleggio | Proprietà | Totale |
|---|---|---|---|
| Aspirapolvere/liquidi pro | 0 | 5 | 5 |
| Battitappeto | 0 | 2 | 2 |
| Carrello elevatore frontale | 7 | 2 | 9 |
| Carrello elevatore retrattile | 20 | 3 | 23 |
| Filmatrice robopac (fasciatrice) | 0 | 5 | 5 |
| Furgone | 1 | 2 | 3 |
| Lavasciuga industriale | 2 | 9 | 11 |
| Macchina aziendale | 1 | 4 | 5 |
| Monospazzola bassa velocita | 0 | 1 | 1 |
| Pressa industriale | 0 | 1 | 1 |
| Spazzatrice - motoscopa | 1 | 0 | 1 |
| Manipolatore grana | 0 | 1 | 1 |
| Impianto lavacasse | 0 | 1 | 1 |
| Transpallet | 33 | 19 | 52 |
| Transpallet a pantografo | 0 | 2 | 2 |
| Transpallet elevatore | 11 | 9 | 20 |
| Transpallett commissionatore | 104 | 16 | 120 |
| Volta pallet | 0 | 1 | 1 |
| **TOTALE** | **180** | **83** | **263** |

# Eventi del 2024

Abbiamo installato su alcuni siti operativi il DAE e svolto la necessaria formazione per il suo utilizzo

L'inizio della nuova governance

Il processo di onboarding del personale di Movitrento è stato seguito dai tutor, personale esperto e formato per facilitare l'ingresso dei neo assunti e delle neo assunte in cooperativa.

Partecipazione all'evento "Assist 2 business"

L'Academy ha coinvolto 30 lavoratori e lavoratrici nel percorso "Palestra di competenze trasversali" e ha dato il via ai percorsi di formazione individualizzata

CLA ha organizzato un viaggio studio a Lisbona, a cui hanno partecipato la Presidente e un consigliere

La Presidente e il Direttore sono stati coinvolti dalla Cooperazione Trentina in due percorsi di formazione, dove hanno parlato delle loro esperienze cooperative. Queste iniziative permettono di fare rete attraverso la formazione.

Continua la sponsorizzazione a PMG, contribuiamo anche quest'anno a rendere Rovereto una città a impatto positivo

# Sistemi di gestione: Codice Etico e Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Gli ultimi tre anni hanno visto Movitrento lavorare in modo assiduo sulla sua governance, in un progetto di ristrutturazione che è arrivato alla revisione dell'organigramma nel corso del 2024. Durante questo anno, Movitrento ha rivisto il suo assetto organizzativo, Adottando anche un funzionigramma costruito che definisce non solo chi fa che cosa, ma anche perché ed in che modo. A completamento del progetto, la cooperativa ha ufficializzato quasi 60 job descriptions. La sfida costante che ci ha visti impegnati è duplice: da una parte la definizione formale di diversi documenti, dall'altra la loro traduzione in comportamenti agiti da tutti i lavoratori e le lavoratrici. Il lavoro di cui vediamo i primi risultati oggi rappresenta un'ulteriore garanzia dell'operato della cooperativa, a tutela di tutti i portatori di interessi.

Nel 2022 Movitrento ha scritto e adottato il proprio Codice Etico. Il Codice Etico è la carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di tutte le parti coinvolte nelle attività di Movitrento. Nel documento sono esplicitati i principi etici e sociali generali, oltre alle regole comportamentali a cui devono attenersi tutti coloro che operano con la cooperativa. I valori enunciati traggono origine dalla storia della cooperativa e dallo spirito di cooperazione, professionalità e rispetto della persona che la contraddistinguono. Principio generale imprescindibile è assicurare che le attività vengano svolte nell'osservanza della legge, con onestà, integrità, correttezza e in buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei soci e delle socie, dei collaboratori, delle collaboratrici e dei partner contrattuali: il successo della cooperativa dipende appunto da questi comportamenti. Nel 2023, Movitrento ha aggiunto un ulteriore tassello a tutela del proprio operato, dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici. Il CdA di Movitrento ha deliberato l'adozione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 34. n. 231/2001 nominando l'Organismo di Vigilanza (OdV) di tipo collegiale, affidandogli il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. Sono state coinvolte le funzioni della cooperativa interessate, nei confronti delle quali è stata svolta idonea attività di informazione e formazione in relazione ai contenuti della normativa del D.Lgs. n. 231/2001 ed agli strumenti da utilizzare.

**Sostenibilità in azione**

La struttura di un'azienda viene ispirata dai valori etici in cui si rivede e che porta avanti ogni giorno. La trasparenza di cui gli strumenti adottati si fanno garanti contribuisce a costruire delle organizzazioni improntate alla giustizia e all'equità, valori che caratterizzano anche i rapporti con tutti i portatori di interessi. Essi contribuiscono inoltre a costruire dei luoghi di lavoro dignitosi e giusti, nel senso più alto, ma anche più pratico, del termine. Queste sono state le considerazioni che hanno portato Movitrento ad adottare il Codice Etico prima e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo poi.



# L'Academy

L'Academy è entrata a far parte dei meccanismi di Movitrento da 4 anni e il suo sviluppo è diventato sempre più strategico, con il passare del tempo. L'Academy di Movitrento è un luogo di formazione e di lavoro, in cui il nostro personale può incontrarsi e concentrarsi su temi specifici riguardanti la cooperativa e il mondo della logistica e delle pulizie. La partecipazione ai percorsi formativi e agli eventi promossi dall'Academy permette di creare e rafforzare le relazioni tra colleghi e colleghe. Qui ognuno ha la possibilità di far emergere la propria voce in un contesto strutturato, dove le gerarchie sono messe da parte per raggiungere da pari obiettivi comuni.

L'Academy si sviluppa su due filoni che procedono in simbiosi, riflettendo la visione aziendale di mettere il lavoratore e la lavoratrice al centro, valorizzando le persone attraverso la formazione e lo sviluppo di competenze e relazioni. I due filoni sono quello tradizionale focalizzato sulla formazione, a cui si aggiunge l'anima sociale che contraddistingue l'Academy, in cui i soci e le socie di Movitrento lavorano insieme a progetti che vogliono creare valore aggiunto per la base sociale.

Nel corso del 2024, l'Academy ha erogato 614,5 ore di formazione. All'interno dell'Academy ci sono diverse modalità di lavoro. Abbiamo promosso un percorso denominato "Palestra di Competenze Trasversali", che ha coinvolto 31 persone ed era incentrato sullo sviluppo di soft skills e competenze comunicative. Abbiamo puntato molto sulla formazione mirata su specifici temi, come la delega e il lavorare per obiettivi, selezionando di volta in volta i partecipanti in base alle attitudini personali e alle necessità di sviluppo aziendale.

Uno degli strumenti più apprezzati è stata la formazione individualizzata, che ha permesso a diverse persone di approfondire problematiche concrete e temi legati al proprio lavoro quotidiano. In questo contesto, il coaching si è rivelato particolarmente efficace: grazie al rapporto di fiducia instaurato con il coach che ci ha affiancato nel percorso, è stato possibile offrire un accompagnamento personalizzato, capace di rispondere in modo puntuale alle esigenze di ogni partecipante.

La formazione individualizzata rappresenta infatti un'opportunità preziosa per chi sta assumendo nuovi ruoli, attraversa momenti di transizione o sente il bisogno di rafforzare la propria consapevolezza e il proprio contributo all'interno dell'organizzazione. Questo approccio consente di valorizzare le potenzialità delle persone, sostenendole nel definire obiettivi chiari, acquisire strumenti operativi e ritrovare motivazione.

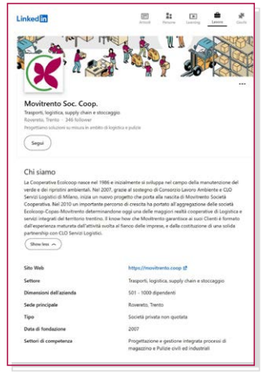
Inoltre, il coaching si inserisce come leva strategica di sviluppo: favorisce l'autonomia, stimola l'assunzione di responsabilità e rafforza le capacità relazionali e decisionali. È una pratica che mette al centro l'ascolto, il dialogo e la riflessione, contribuendo a creare una cultura aziendale orientata al miglioramento continuo e alla cura delle relazioni.

**Sostenibilità in azione**

Movitrento ha deciso di istituire un'Academy interna per poter rispondere alle specifiche necessità formative dei suoi collaboratori e delle sue collaboratrici. L'Academy eroga formazione continua in linea con gli obiettivi strategici della cooperativa, per valorizzare le risorse che prestano quotidianamente il proprio lavoro sui siti produttivi.

# Comunicazione

Nel 2024, abbiamo continuato a proporre le interviste realizzate da Scripta al nostro personale, durante le quali i lavoratori e le lavoratrici di Movitrento si sono raccontati. Le video interviste stanno uscendo sui social di Movitrento, sul canale YouTube e sulla pagina Facebook. Nei vari spezzoni, ascoltiamo racconti di poesia e sport, specialità culinarie, tradizioni di paesi lontani e passioni che coinvolgono la nostra comunità locale. Ascoltiamo di famiglie lontane e vicine, di tempo passato al lavoro e di ostacoli superati e da superare. Abbiamo deciso di intervistare soci e socie, collaboratori e collaboratrici, persone che lavorano con Movitrento da tanti anni e persone che sono entrate in contatto con la cooperativa da poco. Il mosaico che ne risulta è variegato, multicolore, multilingue e multietnico: riflette la realtà della cooperativa, ci permette di presentarci attraverso le persone che agiscono i nostri valori ogni giorno.
Abbiamo anche intensificato la nostra presenza su LinkedIn e Facebook, dove è comparsa la serie di spezzoni che compongono l'animazione della carta dei valori. In seguito alla pubblicazione del nuovo sito, abbiamo lavorato per renderlo il miglior biglietto da visita possibile: vi rimandiamo al prossimo bilancio sociale per scoprire tutte le novità!






# Un riconoscimento che parla di futuro

Mercoledì 11 dicembre, nella splendida cornice della Sala della Protomoteca di Palazzo del Campidoglio a Roma, Movitrento ha ricevuto un riconoscimento che va oltre il simbolo: il titolo di "Ambasciatori del Bene", conferito dall'associazione LIBER. Un'occasione prestigiosa che ha celebrato realtà capaci di coniugare innovazione, solidarietà e progresso, e che ha trovato ulteriore eco nella pubblicazione del volume "100 Enti e Associazioni – Cavalieri del Bene", in cui sono raccontate storie e progetti di valore a livello nazionale.
Durante la cerimonia, caratterizzata da un clima di partecipazione e grande entusiasmo, sono stati premiati enti e associazioni che si distinguono per l'impegno a favore del bene comune. Tra questi, anche Movitrento, indicata come esempio di un modello cooperativo capace di integrare inclusione, sostenibilità e sviluppo delle competenze nel lavoro quotidiano.
Il nostro percorso si fonda su un'attenzione concreta verso le persone: con un organico composto da lavoratrici e lavoratori provenienti da 45 Paesi diversi, promuoviamo la valorizzazione delle differenze culturali, anche attraverso misure che facilitano la conciliazione tra lavoro e identità personale, come il riconoscimento delle festività religiose e la possibilità di pianificare lunghi soggiorni nei Paesi d'origine. La crescita professionale è supportata da un'Academy interna che accompagna i nuovi ingressi con percorsi formativi su misura, corsi di lingua italiana e iniziative di welfare aziendale pensate anche per le famiglie.
Abbiamo voluto dedicare questo riconoscimento alle socie e ai soci di Movitrento, alle nostre lavoratrici e ai nostri lavoratori. Perché ogni passo avanti è il frutto del lavoro quotidiano di chi, in cooperativa, si impegna con responsabilità e trasparenza a trasformare i valori in azioni. È grazie a loro che possiamo continuare a credere in un'idea di cooperazione che non resta sulla carta, ma vive nelle persone, nei luoghi e nelle relazioni che costruisce giorno dopo giorno.

# Un percorso di impegno e speranza

Nel 2024 si è conclusa l'esperienza di Forchetta & Rastrello: la cooperativa è stata liquidata, mettendo fine a un percorso di lavoro e crescita che ha coinvolto molte persone e professionalità diverse. La Cooperativa Sociale di solidarietà Forchetta & Forchetta & Rastrello nasce nel 2014 con un obiettivo chiaro e ambizioso: offrire concrete opportunità lavorative a persone in situazioni di svantaggio, fragilità o disagio sociale. La cooperativa si fonda sulla convinzione che il lavoro sia non solo uno strumento di sostentamento, ma un vero e proprio veicolo di inclusione sociale e di riconoscimento, dove ogni persona può essere riconosciuta come parte attiva e preziosa della società. Da subito, Movitrento ha creduto nella missione della cooperativa e nel valore del lavoro come strumento di riscatto, condividendo visioni e obiettivi.

Negli anni, Forchetta & Rastrello si è contraddistinta sul territorio per la gestione di bar e servizi di catering, per la produzione e vendita di saponette artigianali molto apprezzate e per l'esperienza della sartoria nel centro di Mori.

Il legame tra Forchetta e Movitrento si consolida attraverso il contratto di rete "Sorgente", che ha rappresentato un'unione di intenti e risorse per sostenere iniziative di solidarietà e inclusione nel territorio. Nel 2020, nonostante la pandemia che ha fermato molte delle attività di Forchetta & Rastrello, la rete di supporto ha continuato a operare da ombrello protettivo, cercando soluzioni per superare le difficoltà. Un esempio concreto di questa collaborazione si è manifestato nel 2021, quando la normativa sui requisiti per partecipare alle gare d'appalto degli Interventi 3.3.D. è cambiata, escludendo Movitrento. Gli interventi 3.3.D. accompagnano persone fragili all'occupabilità, tramite l'inserimento lavorativo in ambienti protetti, dove i lavoratori e le lavoratrici sono seguite da personale attento alle loro necessità. Movitrento ha gestito per anni questo tipo di intervento e ha deciso di lavorare insieme a Forchetta & Rastrello, mettendo a disposizione l'esperienza e le competenze necessarie per partecipare alle gare d'appalto prima e per gestire il personale affidato poi, garantendo la continuità di progetti che avrebbero altrimenti potuto fermarsi. Dal 2021 al 2023, Movitrento e Forchetta & Rastrello hanno gestito insieme due progetti all'anno affidati dal Comune di Rovereto, dando occupazione nel complesso a circa 60 lavoratori e lavoratrici. In questi progetti, oltre all'occupazione, sono stati fondamentali due percorsi formativi offerti dalle cooperative. Il corso sul libro e il Laboratorio di Pensiero, curato dalla dottoressa Sabrina Zanon, hanno dato a tutti i partecipanti strumenti utili per potenziare competenze specifiche e trasversali, migliorando il loro approccio operativo. Le coordinatrici di cantiere, la responsabile sociale di Forchetta & Rastrello e la dottoressa Zanon hanno creato una rete di supporto che ha permesso al personale di esprimere al meglio il proprio potenziale, consolidando un ambiente di crescita professionale e personale.

L'esperienza di Forchetta & Rastrello, purtroppo conclusasi in modo diverso da quanto sperato, è la testimonianza di un impegno costante e di una dedizione a una causa importante: il miglioramento delle condizioni di vita di chi vive in situazioni di fragilità. Anche se la cooperativa Forchetta & Rastrello non ha potuto continuare la sua attività, il lavoro che è stato fatto, i progetti portati avanti e le relazioni costruite sono una ricchezza che rimarrà nel nostro patrimonio. In Movitrento, crediamo che intraprendere esperienze come quella con Forchetta & Rastrello sia un investimento importante, i valori in cui ci siamo riconosciuti insieme a Forchetta negli ultimi 10 anni continueranno a guidare il nostro lavoro, spingendoci a costruire un futuro in cui la solidarietà, l'inclusione e il sostegno reciproco siano sempre al centro.

# Aquila Basket: un progetto che va oltre lo sport

Nel 1995, consapevoli che le risorse individuali non sarebbero state sufficienti per raggiungere traguardi di livello superiore, Dolomiti Sport B.C. Trento e Pallacanestro Villazzano hanno dato vita a una collaborazione che ha portato alla nascita di Aquila Basket. In pochi anni, la squadra è passata dalla serie D regionale alla serie A, raggiungendo nel 2014 una nuova dimensione grazie al main sponsor Dolomiti Energia.
Aquila Basket 2013 S.r.l. è una società sportiva innovativa, che non si limita all'aspetto agonistico, ma si distingue per il suo modello di governance partecipativa. Il club include nel suo assetto azionario tre componenti: il 40% è in mano al tessuto imprenditoriale trentino attraverso il C.A.S.T. (Consorzio Aquila Sport Trentino), un altro 40% è posseduto dal TRUST AQUILA, un'associazione che coinvolge appassionati nella proprietà del Club, mentre il 20% appartiene alla Fondazione Aquila per lo Sport Trentino. Quest'ultima rappresenta la garanzia dei valori fondanti del progetto, promuovendo l'iniziativa sportiva come un potente strumento sociale e di promozione del territorio.
La Fondazione sostiene anche la Dolomiti Energia Basketball Academy, con l'obiettivo di aggregare le società di basket del Trentino-Alto Adige. L'Academy promuove un modello territoriale condiviso, stimolando ogni società a sviluppare attività giovanili di alto livello sia dal punto di vista formativo che organizzativo. Investire nei giovani è per la Fondazione un impegno fondamentale, poiché solo con una solida preparazione per il futuro si possono ottenere risultati nel presente.
Nel 2017, Movitrento ha deciso di unirsi al C.A.S.T., condividendo i valori di solidarietà, il forte legame con il territorio, e la passione per lo sport. L'adesione al Consorzio ha creato un circolo virtuoso che ha portato a un maggiore focus sui temi della filosofia aziendale, delle competenze trasversali e dei valori sociali. L'obiettivo di Movitrento è quello di far emergere i benefici di questo impegno sul territorio, contribuendo non solo a livello sportivo ma anche a livello lavorativo, sociale e culturale.
Far parte del C.A.S.T. di Aquila Basket Trento consente a Movitrento di collaborare con numerose realtà del territorio trentino, promuovendo iniziative che coniugano sport, inclusione e sostenibilità. Quest'anno siamo scesi in campo al fianco dell'Associazione Provinciale per i Minori (APPM) Onlus. APPM è un'organizzazione non profit che opera a Trento, dedicata all'assistenza sociale, educativa e sociosanitaria di minori e famiglie in situazioni di difficoltà. Attraverso comunità residenziali, centri diurni e progetti educativi, APPM mira a sostenere i percorsi di crescita dei giovani, promuovendo autonomia, consapevolezza e responsabilità.



Il progetto "Free Wheels", che abbiamo sponsorizzato, si inserisce in questa missione, offrendo ai ragazzi ospitati l'opportunità di utilizzare la bicicletta non solo come mezzo di trasporto sostenibile, ma anche come strumento di libertà, socializzazione e benessere psicofisico. Questa iniziativa rappresenta un esempio concreto di come la collaborazione tra imprese, associazioni e realtà sportive possa generare un impatto positivo sul territorio, contribuendo alla costruzione di una comunità più inclusiva e attenta ai bisogni dei più giovani.

**Sostenibilità in azione**
Movitrento crede nella promozione dello sport giovanile come strumento per promuovere l'uguaglianza e la parità tra le persone: le nostre sponsorizzazioni a società sportive sono guidate da questo principio. La partecipazione al C.A.S.T. permette inoltre di supportare progetti importanti per famiglie e persone che vivono situazioni di fragilità, come quello di APPM, che si occupa di giovani e con cui abbiamo attivato anche altre collaborazioni.

10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

# In ricordo di Stefano

Il 15 settembre il nostro collaboratore, Stefano Arlotti, è morto improvvisamente in seguito a un incidente stradale. Abbiamo voluto ricordarlo attraverso una donazione in suo nome a CAM e al loro progetto escholinas, in Mozambico.

CAM
Consorzio Associazioni con il Mozambico
"Il Trentino in Mozambico – Il Mozambico in Trentino"

**Movitrento**
Via del Garda 44/bis
38068 Rovereto (TN)

Gentili amici di Movitrento,

desideriamo ringraziarvi per aver scelto di fare un'**offerta in ricordo del vostro collega Stefano**, e vorremmo trasmettervi le nostre sincere condoglianze.

Sappiamo che per voi l'azione solidale e il sostegno al nostro lavoro di cooperazione internazionale è un impegno continuativo, e di questo vi siamo molto grati: è un contributo che consente di portare avanti soprattutto le attività nell'ambito socio educativo e socio-sanitario nel distretto rurale di Caia.
Tra queste i **quattro piccoli asili (escolinhas)** che offrono 350 bambini, molti dei quali orfani o provenienti da famiglie svantaggiate, un'opportunità educativa e un piccolo supporto nutrizionale e l'impegno di **sensibilizzazione per la salute e assistenza domiciliare ai malati** di HIV e tubercolosi svolto dal gruppo di attivisti dell'associazione locale Mbaticoyane.
Questi progetti, che non godono di finanziamenti permanenti pubblici o privati, sono possibili grazie al sostegno di tante persone, associazioni ed enti che come voi hanno a cuore lo sviluppo sostenibile e comprendono il legame che ci unisce, dal Trentino, ai paesi del Sud del Mondo.

Rimaniamo a disposizione per incontri o per raccontare di più del nostro lavoro.
Un grazie di cuore

Trento, 11/10/2024

Giovanni Filippi
Presidente

CAM Consorzio Associazioni con il Mozambico ETS – Via dei Mille 47, 38122 Trento
info@trentinomozambico.org | trentinomozambico@pec.it | www.trentinomozambico.org
Tel. +393534547462 | CF 01810670222 | IBAN IT62B0501811700000017203647



# Un incontro che lascia il segno

La proposta è arrivata tramite una mail: APPM Onlus, l'Associazione Provinciale per i Minori che si occupa di giovani in situazioni di fragilità, ci segnalava la possibilità di accogliere in tirocinio un ragazzo appena maggiorenne, proveniente dal sistema di accoglienza per minori stranieri non accompagnati. Dopo aver compiuto 18 anni, il ragazzo aveva avviato le pratiche per ottenere lo status necessario a intraprendere un percorso lavorativo. Nel frattempo, il tirocinio rappresentava per lui un'opportunità concreta per iniziare a costruire il proprio futuro.
Nel corso del 2024, abbiamo accolto due giovani in tirocinio, entrambi inseriti grazie alla collaborazione con APPM. Sono stati coinvolti nelle nostre sedi operative logistiche a Trento, dove hanno potuto confrontarsi con ritmi, ruoli e responsabilità tipici del contesto lavorativo. Per Movitrento, attivare un tirocinio significa offrire un'esperienza formativa autentica, orientata a far emergere potenzialità e competenze, in un contesto che favorisca l'apprendimento e la dignità del lavoro.
I due giovani hanno affrontato le attività quotidiane con serietà e disponibilità, accompagnati da un team che ha saputo offrire supporto e guida. L'inserimento si è tradotto in un'occasione di scambio reciproco, capace di arricchire anche il nostro personale, dimostrando come percorsi inclusivi possano contribuire a un ambiente professionale più aperto e attento alle storie individuali.
Il percorso non si è concluso con la fine dei tirocini: in entrambi i casi, abbiamo scelto di proseguire il rapporto attraverso contratti di lavoro a tempo determinato. Una scelta che nasce dalla volontà di dare continuità a quanto costruito e di riconoscere il valore delle relazioni fondate sulla fiducia e sul merito.
APPM è un'organizzazione non profit attiva sul territorio trentino che offre assistenza sociale, educativa e socio-sanitaria a minori e famiglie in difficoltà. Attraverso comunità residenziali, centri diurni e progetti personalizzati, l'associazione promuove percorsi di crescita e responsabilizzazione. La collaborazione con realtà come APPM ci consente di contribuire a una rete che crede nel lavoro come strumento di integrazione, riscatto e autonomia.

**Sostenibilità in azione**
Offrire a giovani in condizioni di fragilità la possibilità di accedere a un percorso formativo e, successivamente, a un impiego significa rafforzare l'equità sociale e contribuire a costruire una comunità più coesa, dove il lavoro diventa strumento di autonomia e partecipazione, oltre che di riscatto sociale.

# Valore aggiunto

### A. Remunerazione del personale

| | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| PERSONALE SOCIO | 6.073.420,87 | 5.903.491 | 4.792.645 | 5.014.887 | 4.670.749 | 4.199.169 |
| PERSONALE DIPENDENTE | 10.800.887,13 | 12.335.838 | 11.845.189 | 9.228.551 | 7.038.622 | 5.439.425 |
| PERSONALE NON DIPENDENTE | | | | 12.572 | 36.715 | 69.701 |
| COLLEGIO SINDACALE | 13.333,00 | 14.016 | 13.000 | 13.200 | 13.793 | 5.909 |
| **TOTALE** | **16.887.641,00** | **18.239.329** | **16.650.834** | **14.269.210** | **11.759.879** | **9.714.204** |

### B. Remunerazione della pubblica amministrazione

| | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| IMPOSTE DIRETTE (IRES-IRAP-IMU) | 152.134,00 | 117.132 | 90.345 | 67.857 | 43.373 | 29.739 |
| IMPOSTE INDIRETTE (Differenza tra IVA vendite e acquisti) | 3.149.686,86 | 3.131.682 | 2.832.761 | 2.262.959 | 2.081.246 | 2.033.886 |
| **TOTALE** | **3.301.820,86** | **3.248.814** | **2.923.106** | **2.330.816** | **2.124.619** | **2.063.625** |

### C. Remunerazione del capitale di credito

| | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ONERI FINANZIARI A BREVE TERMINE | 3.802,00 | 2.126 | 100 | 550 | 390 | 4.988 |
| ONERI FINANZIARI A LUNGO TERMINE | | | - | - | | |
| **TOTALE** | **3.802,00** | **2.126** | **100** | **550** | **390** | **4.988** |



### D. Collettività

| | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| EROGAZIONI E LIBERALITA' | 11.368,00 | 17.311 | 24.200 | 12.217 | 17.755 | 11.197 |
| **TOTALE** | **11.368,00** | **17.311** | **24.200** | **12.217** | **17.755** | **11.197** |

### E. Remunerazione

| | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2019 | 2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| +/- REMUNERAZIONE DELL'ENTE | 271.637,10 | 206.321 | 116.360 | 77.548 | 213.387 | 207.697 |
| **TOTALE** | **271.637,10** | **206.321** | **116.360** | **77.548** | **213.387** | **207.697** |

### A + B + C + D + E. Valore aggiunto netto globale

| | 2024 | 2.023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **TOTALE** | **20.476.269** | **21.713.901** | **19.714.600** | **16.690.341** | **14.199.806** | **12.007.401** |

# Il cammino di transizione: onorare il passato, costruire il futuro

**A cura di Riccardo Calabresi, Direttore Generale**

Il 2024 ha rappresentato per la nostra cooperativa un anno di profonda trasformazione, un ponte tra la solida tradizione che ci ha guidato finora e le nuove sfide che ci attendono. Come primo Direttore Generale, nominato a febbraio 2024, ho avuto l'onore di accompagnare Movitrento in questo delicato momento di passaggio generazionale, un processo che abbiamo intrapreso con determinazione e rispetto per la nostra storia.

Movitrento nasce quasi 40 anni fa dall'impegno e dalla visione di persone che hanno creduto profondamente nei valori cooperativi e nella capacità di generare benessere collettivo attraverso il lavoro condiviso. Questo enorme patrimonio valoriale rappresenta la nostra bussola, anche in un contesto socio-economico e di prospettive per il futuro profondamente mutato.

Il passaggio generazionale che abbiamo studiato e strutturato nel 2024 non è semplicemente un avvicendamento di figure apicali, ma un ripensamento organico della nostra identità cooperativa nell'era digitale e della sostenibilità. La nuova governance, della quale la figura del Direttore Generale è solo un tassello, è stata progettata per integrare l'esperienza di chi ha costruito Movitrento con l'energia e le competenze delle nuove generazioni.

Credo fermamente che il futuro della cooperazione passi attraverso una visione integrata che ho voluto mettere al centro della mia azione come Direttore Generale. Questo approccio si fonda sull'innovazione collaborativa, dove sviluppiamo soluzioni non in isolamento, ma attraverso ecosistemi aperti che coinvolgono i nostri soci e le nostre socie, il nostro personale, i clienti, i fornitori e la comunità. Il valore generato dall'intelligenza collettiva supera sempre quello dell'individualismo competitivo. Parallelamente, è fondamentale cercare di perseguire una sostenibilità a tutto tondo, riconoscendo l'interdipendenza tra dimensione economica, ambientale e sociale: non esistono infatti soluzioni economicamente valide che non siano anche socialmente giuste e ambientalmente sostenibili. Questa visione si concretizza attraverso un empowerment diffuso, distribuendo responsabilità e opportunità attraverso l'organizzazione con l'obiettivo di valorizzare le competenze di ciascuno e favorendo la crescita professionale e personale. Sono fermamente convinto che la vera leadership si misura infatti nella capacità di far emergere altre leadership e talenti. È necessario quindi mantenere e ricercare un progresso evolutivo, con salde radici nei territori e nelle comunità che serviamo, evolvendo con loro e contribuendo attivamente alla loro trasformazione positiva, in un equilibrio dinamico tra dimensione locale e globale.

Il futuro ci pone di fronte a sfide complesse: l'automazione crescente, i cambiamenti climatici, le disuguaglianze sociali, la trasformazione digitale. Come cooperativa, abbiamo la responsabilità di affrontare queste sfide non come minacce ma come opportunità per reinventare il nostro modello di business e il nostro impatto sociale.

Questo bilancio sociale non è solo un rendiconto di quanto realizzato, ma un invito a partecipare attivamente alla costruzione del futuro di Movitrento. Ogni socio e socia, ogni collaboratore e collaboratrice, ogni partner è chiamato a contribuire con idee, critiche costruttive e proposte concrete.

La vera forza di una cooperativa risiede nella sua capacità di mobilitare intelligenza collettiva e passione condivisa intorno a un progetto comune. È con questo spirito che vi invito a leggere le pagine di questo bilancio sociale non come un documento concluso, ma come l'inizio di una conversazione continua sul futuro che vogliamo costruire insieme.

*Vai su https://movitrento.it/azienda/ o inquadra il codice QR per accede alla versione digitale di questo bilancio sociale e di tutti i bilanci sociali degli anni precenti.*

**Crediti per le immagini:**

Le fotografie non in possesso di Movitrento sono tratte da Unsplash (unsplash.com), da Pixabay (pixabay,com) e da da Pexels (pexels.com) e utilizzate in virtù delle relative licenze.

Unsplash: foto di Anna Nekrashevich, Clay Banks, Elisaveta Bunduche, Haupes, Jonny Gios, Lukas Blazek, Krisztian Korhetz, Reproductive Health Supplies Coalition, Vojtech, Bruzek, Willian Justen De Vasconcellos, Yang Yang, Nicholas Cappello, Vivaan Trivedii.

Pixabay: foto di Ilkka Kumpunen (iKumpunen).

Pexels: foto di Mattia Bericchia, revac film's&photography, PhotoMIX Company, Alena Shekhovtcova, Anna Shvets, Julia Larson, Fauxels, Michelangelo Buonarroti, lil artsy, Philip Ackermann, Dajana Reçi, Maxim Landolfi.

Le immagini della sezione pulizie (pagina 20) sono un collage digitale di immagini create con un software di intelligenza artificiale generativa.

**MOVITRENTO SOC. COOP.**
Via del Garda 44/bis, ingr. 13
38068 Rovereto (TN)
Tel. +39 0464 439 311
Email: info@movitrento.coop
PEC: movitrento@legalmail.it
Sito web: movitrento.it