

Confini Impresa Sociale

BILANCIO
SOCIALE
2022



confini
impresa sociale

SOMMARIO

NOTA METODOLOGICA	2
Descrizione della metodologia adottata	3
INFORMAZIONI GENERALI	4
1.0 Chi siamo	5
1.1. Gli ambiti di attività	6
1.2. Storia della cooperativa e sviluppi recenti	8
1.3. Mission	11
STRUTTURA, GOVERNO ED AMMINISTRAZIONE DELLA COOPERATIVA	14
2.0. Scopo e oggetto sociale.....	15
2.1. Amministrazione e controllo della cooperativa: Previsioni Statutarie	17
2.2. Assetto organizzativo	18
2.2.1. L'Assemblea dei Soci	18
2.2.2. Il Consiglio di Amministrazione	19
STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA	23
3.0. Organigramma Aziendale	24
GLI STAKEHOLDER DELLA COOPERATIVA	27
4.0. Gli stakeholders della Cooperativa	28
4.1. Stakeholders interni	29
4.1.1. Numero e composizione soci e dipendenti	29
4.1.2. Mutualità.....	31
4.1.3. Pari opportunità, tipo di contratto e livello di inquadramento. Settori di impiego.	35
4.1.4. Formazione.....	40
4.1.5. L'inserimento lavorativo.....	43
4.1.6. Qualità: Sistema e Certificazione	50
4.1.7. La tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro.....	52
4.2. Stakeholders esterni.....	52
4.2.1 Principali reti e collaborazioni attive.....	54
4.3. Imprese Partecipate	54
INDICATORI PATRIMONIALI ED ECONOMICI	57
5.1 Patrimonio sociale	58
5.2 Valore della produzione e delle risorse	58
5.3 Analisi dei costi.....	65
5.4 Determinazione del Valore Aggiunto e sua distribuzione.	68
CONCLUSIONI ED OBIETTIVI PER IL FUTURO	71
6.1. Sintesi ed obiettivi	72
6.2 Pubblicità data al Bilancio Sociale approvato	75



“Confini impresa sociale” Società Cooperativa Sociale

Albo Società Cooperative n. A104027

Via Della Geppa,9 - 34132 Trieste Tel.: 040 773263 - Fax: 040 5709728

e-mail: info@cooperativaconfini.it - Pec: confini.coop@legalmail.it

C.F. e P. IVA: 00970890323

NOTA METODOLOGICA

Descrizione della metodologia adottata

Per l'elaborazione del Bilancio Sociale sono state adottate le linee guida prescritte dal Decreto interministeriale 4 luglio 2019 – “Adozione delle linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore” nonché quelle date dalla Regione Friuli Venezia Giulia con Delibera della Giunta Regionale n. 1992 del 09.10.2008. Inoltre, si è scelto di mantenere sostanzialmente costante nel tempo l'impostazione di tale documento, per permettere un'immediata consultazione dei suoi contenuti, nonché una facile comparazione con le precedenti pubblicazioni.

Alla sua stesura partecipano, in maniera trasversale, le diverse funzioni aziendali che compongono questa cooperativa al fine di realizzare uno strumento di sintesi e di trasparenza dell'intera cooperativa Confini.

La seguente tabella illustra le modalità di approvazione del Bilancio Sociale 2022 secondo le normative di riferimento:

Tabella A.0

Periodo di riferimento	Corrispondente all'esercizio contabile
Eventuale bilancio preventivo sociale	No
Organo che ha approvato il bilancio sociale	Assemblea dei soci
Organo che ha controllato il bilancio sociale	Cda, Collegio Sindacale
Data di approvazione	In concomitanza data approvazione Bilancio Civile.
Obbligo di deposito presso il registro delle imprese ai sensi dell'art. 10, comma 2, del decreto legislativo 155/2006	Si

1

INFORMAZIONI GENERALI

1.0 Chi siamo

“Confini impresa sociale” Società Cooperativa Sociale è una cooperativa sociale di tipo B costituita ai sensi della legge 381/91 e ai sensi della legge regionale 20/2006 con successive modificazioni ed integrazioni, con sede nel comune di Trieste.

N. Albo Società Cooperative: A104027

C.F. e P. IVA: 00970890323

Sede legale:

- DIREZIONE ED UFFICI AMMINISTRATIVI
Via Della Geppa, 9 - 34132 Trieste
Tel.: 040 773263 – 040 567960 Fax: 040 5709728
E-mail: info@cooperativaconfini.it
Pec: confini.coop@legalmail.it
Web: www.cooperativaconfini.it

Sedi Operative:

- CONTACT CENTER
Via Von Bruck, 32 - 34123 Trieste
Cell 334 1899920
E-mail: contactcenter@cooperativaconfini.it

Inoltre, si ricorda che la Cooperativa Confini, avendone i requisiti di legge, adotta le norme relative alle **SPA**.

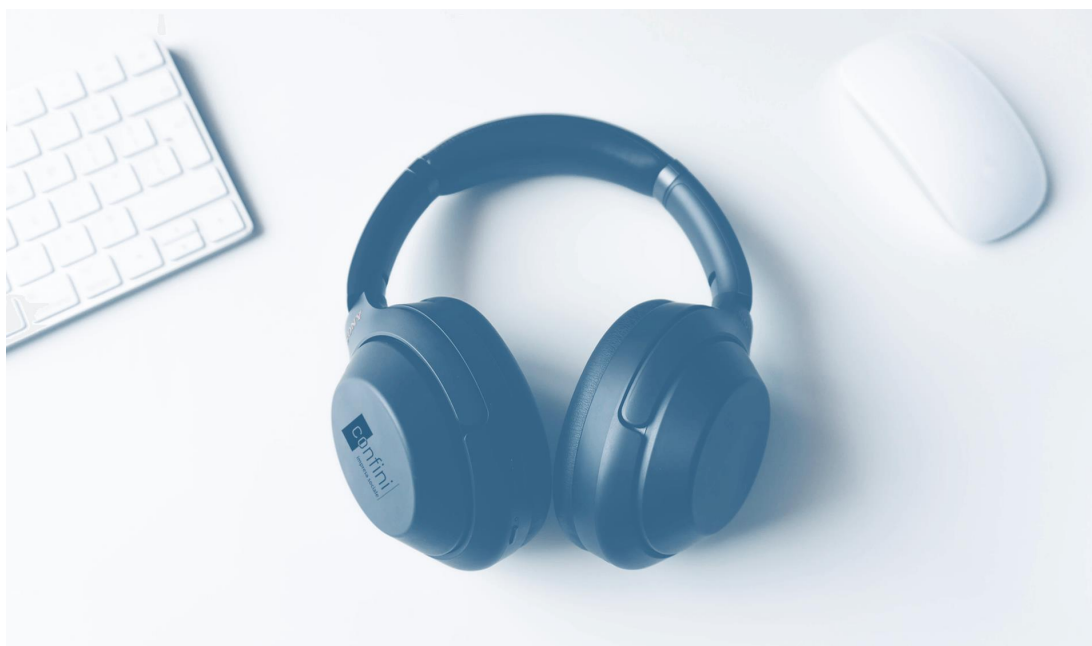
1.1. Gli ambiti di attività

La Cooperativa Confini opera sia in ambito pubblico che privato, erogando servizi e beni di diversa natura come di seguito riportato:

SERVIZI DI CALL CENTER

La Cooperativa Confini offre servizi di **call center** ad alto livello di professionalità attraverso un gruppo di persone qualificate e attentamente formate. In particolare, Confini svolge servizi di:

- **Call center per l'accesso alle prestazioni sanitarie erogate dalle aziende del S.S.R. del F.V.G.** essendosi aggiudicata, in ATI con TELEVITA S.P.A. di Trieste (capofila dell'ATI) e con Tesan-Televita Srl, una gara europea di durata quinquennale volta all' "AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI INFORMAZIONE E PRENOTAZIONE TELEFONICA DI PRESTAZIONI SANITARIE e SERVIZI ACCESSORI (CALL CENTER)".
- **Gestione in Outsourcing del Call Center** in merito alle richieste di servizi di igiene ambientale del comune di Udine del Comune di Muggia (TS).



SERVIZI AMMINISTRATIVI

Confini, in A.T.I con altre cooperative del territorio e singolarmente, collabora proficuamente con l'**ASUGI** (Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina), offrendo **servizi Amministrativi** in diversi ambiti quali:

- Servizi di accettazione presso i centri prelievo;
- Servizi front e back office presso gli sportelli distrettuali e poli ospedalieri (Trieste e Gorizia);
- Servizi di archiviazione documentazione amministrativa ed altre attività ad essa complementari;
- Gestione di segreteria complessa;

1.2. Storia della cooperativa e sviluppi recenti

La Cooperativa Confini nasce nel 1999 da un progetto comunitario denominato Horizon. Tale progetto fu promosso dall'Enaip (Ente Acli Istruzione Professionale) e dal dipartimento di salute mentale della A.A.S. N.1 di Trieste, ed aveva come finalità "il passaggio da un mondo di assistenza sociale inefficace e distruttiva, ad un mondo di intrapresa sociale".

In questo senso **Confini nasce per promuovere l'autonomia delle persone, motivando le stesse ad acquisire competenze professionali e capacità produttiva.** Il lavoro è quindi uno strumento per la libertà delle persone e la nostra cooperativa vuole essere promotrice di un modo nuovo di lavorare con le persone.

La cooperativa è cresciuta partendo da un contesto di servizi sociali e sanitari, lavorando da subito a stretto contatto con e per le persone che si trovavano in condizioni di svantaggio. Per Confini, superare la "condizione di svantaggio" significa soprattutto dare ai singoli la possibilità di accedere ad opportunità lavorative che permettano la costruzione di un proprio percorso di vita. Confini è una cooperativa sociale di tipo B, secondo quanto stabilito dalla legge 381 del 1991 e dalla legge regionale 20 del 2006.

Nel corso degli anni la Cooperativa, sebbene abbia consolidato le sue collaborazioni con l'ASUGI (Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina), si è dovuta confrontare con un mercato in continua evoluzione con margini economici sempre più esigui e con una concorrenza sempre più pressante.

Inoltre, nel 2013 si è chiuso definitivamente il settore della serigrafia, la cui attività prosegue principalmente allo scopo di smaltirne le rimanenze di magazzino.

La cooperativa nel 2022, nonostante il periodo pandemico in cui ci si trovava ed attraverso la stretta collaborazione con l'ufficio del collocamento mirato della Regione FVG, ha assunto presso il nostro Contact-Center (riferendosi alla sola area dello svantaggio) **5 persone**, di cui **4 persone** iscritte alle liste del collocamento mirato della provincia di Trieste e **1 persona** tramite gli uffici del collocamento mirato della provincia di Gorizia.

Inoltre, ha attivato in collaborazione col DSM dell'ASUGI un progetto di tirocinio inclusivo a valenza terapeutico riabilitativa ottemperando anche per questo alla propria mission sociale.

Durante l'anno Confini ha dovuto far fronte a diversi cambiamenti legati a fattori esterni ed interni. Su tutti nel 2022 è prevalso, per il secondo anno consecutivo, quello legato alla situazione di emergenza sanitaria collegata alla pandemia SARS COVID 19.

Per far fronte all'emergenza sanitaria la cooperativa ha prorogato lo strumento dello smart working. Oltre a ciò, ha aggiornato costantemente il protocollo aziendale Covid, ha continuato a fornire a tutti i soci e lavoratori adeguati strumenti di protezione individuale e ha lasciato potenziata la pulizia e sanificazione del call center di via Von Bruck.

Tra i fattori endogeni ed esogeni alla Cooperativa, i più rilevanti sono quelli qui di seguito indicati:

1. Ad aprile 2022 è terminato il servizio di gestione del Cup Telefonico per l'Ospedale di Valdagno.
2. Nel 2022 si è cercato di incrementare la partecipazione a gare d'appalto sia nel settore CUP che Call center estendendo l'attività all'intero territorio nazionale. Si è così partecipato alle seguenti gare e trattative:
 - 2.1. Gara per il servizio di call center per il comune di Reggio Emilia. Partecipazione come mandanti di Televita Spa. **Gara Persa**
 - 2.2. Gara per l'affidamento del servizio gestione sportelli Cup di Trieste, in qualità di capogruppo con la cooperativa La Collina e Anthesys. **Gara Vinta**
 - 2.3. Gara per l'affidamento del servizio gestione sportelli Cup di Gorizia, in qualità di Mandanti con la cooperativa Anthesys e La Collina. **Gara Vinta**
 - 2.4. Gara per l'affidamento del servizio di front office e back office a favore di alcune strutture operative dell'ASUGI in qualità di capogruppo con la cooperativa LaCollina. **Gara Vinta**

- 2.5. Indagine di mercato per il Servizio di Call Center ed il Servizio di Centro Unico di Prenotazione (CUP) per l'USL 4 Alto Vicentino
- 2.6. Gara a procedura aperta indetta dall'Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute (ARCS) per l'affidamento del servizio di informazione e prenotazione telefonica di prestazioni sanitari e servizi accessori (call center).
Gara in valutazione
- 2.7. Gara servizio Front desk presso gli sportelli dedicati ubicati nel palazzo di via Punta del Forno 2, per il Comune di Trieste. **Gara in valutazione**

Con l'Assemblea dei soci di data 25/05/2022 si è approvato il bilancio civilistico e sociale e si è deliberato un ristorno ai soci lavoratori pari a € 55.317,09 L'importo del ristorno è stato erogato sia quale incremento di una o più quote di capitale sociale, per un importo complessivo di 12.911,50€, sia quale integrazione salariale per la rimanente parte, pari ad € 42.405,59.

Nella stessa data l'assemblea ha nominato il nuovo consiglio di amministrazione ed il collegio sindacale per il prossimo triennio così rispettivamente composti:

1. Consiglio di amministrazione. Iaccarino Antonino (Presidente) Pinelli Paolo (Vice Presidente) Massimo De Pietro Francesca Dobrila e Letizia Merluzzi (Consiglieri)
2. Collegio sindacale: Giancarlo Crevatin (Presidente), Piergiorgio Renier e Alex Cignino (Sindaci Effettivi) Andrea Biagini e Stefano Germani (Sindaci supplenti)

Durante l'anno con delibera del cda dd 27/01/2022, 31/03/2022 e 20/09/2022 sono stati esclusi da soci lavoratori rispettivamente Gianfranco Boscolo, Fabia Becevello Elisa Giglia e Marina Genzo. Ed ancora sono state accolte le domande di recesso da socia lavoratrice di Carmela Di Donna e da socia volontaria di Sara Leonardi, con le delibere di data 20/09/2022 e 16/11/2022. Infine, è stata ammessa a socia lavoratrice Francesca Dobrila con delibera del 31/03/2022.

Tra le iniziative della Cooperativa legate ai cambiamenti del contesto e al rapporto con le parti interessate rilevanti esterne, si evidenzia il consolidamento della partnership con le cooperative La Collina e Lybra, Anthesys e Televita.

1.3. Mission

Vogliamo essere un'impresa responsabile, non solo sociale.

Offriamo opportunità di lavoro a persone con difficoltà occupazionali, riconoscendo nel lavoro uno degli strumenti principali per la realizzazione personale e l'integrazione sociale, valorizzando la partecipazione delle persone all'impresa, operando in rete con il territorio. Realizziamo un'impresa accogliente e responsabile, improntata ai valori fondanti della cooperazione, quali: la centralità della persona, il superamento del pregiudizio, l'essere parte di un territorio, lo scambio equo e solidale, l'attenzione all'ambiente.

Perseguiamo la continua valorizzazione, formazione, crescita del personale. Partecipiamo allo sviluppo dell'imprenditorialità ad alto contenuto sociale e ambientale.

Promuoviamo imprenditorialmente attività che valorizzino la qualità della vita della città, restituendo alla stessa il suo patrimonio per un uso comunitario.

E questo perché la nostra gestione è improntata ad un uso corretto, appropriato e coerente delle risorse finanziarie e dei contributi pubblici.

Il salario di ogni lavoratore è l'effettivo risultato del proprio lavoro, svolto in modo corresponsabile.

Gli sgravi fiscali e previdenziali sono usati non per compensare una minore produttività, ma per realizzare una equa gestione delle risorse utili all'impresa in funzione delle proprie attività (agevolazioni come re-investimenti sulle professionalità e sulla qualità della organizzazione del lavoro).

La gestione delle risorse umane è orientata a stimolare il potenziale personale, affinché ogni persona trovi anche attraverso il lavoro il suo progetto di vita.

La gestione dei servizi e della produzione si realizza sia in sedi proprie che terze; la gestione in sedi terze dimostra che l'ambiente di lavoro non deve essere necessariamente protetto e che anzi l'ambiente "non protetto" seguito attentamente, può essere più proficuo; al contempo essa permette sinergie tra

imprese diverse con la conseguente crescita di ogni attore nella gestione delle differenze e nella negoziazione dei conflitti.

Come cooperativa sociale di tipo B, Confini non ha scopo di lucro e ha la finalità di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini. La sua **mission** è svolgere attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone in condizioni di svantaggio, con un doppio risultato: da un lato, ***l'inclusione sociale attraverso il lavoro, dall'altro, la produzione di beni e servizi di qualità. I valori che guidano la Cooperativa nel suo agire sono: Centralità della Persona, Partecipazione, Correttezza.***

CONFINI IMPRESA SOCIALE opera in questo senso nel mercato dei servizi di front e back office e nella gestione di servizi diversi nel Friuli Venezia Giulia, promuovendo e curando costantemente le opportunità di inserimento lavorativo nei propri settori ed ambiti di attività.

Ed è con grande orgoglio che nel 2019 la Cooperativa ha raggiunto uno storico traguardo festeggiando i suoi primi 20 anni di attività.

Inoltre, è **una delle poche cooperative** di tutto il Friuli Venezia Giulia a poter dimostrare la qualità delle sue attività per l'inserimento socio-lavorativo con una **“doppia” certificazione** ottenuta ai sensi della **norma UNI EN ISO 9001** (la cui validità è triennale). Una prima certificazione riguarda la **“progettazione ed erogazione di servizi di inserimento lavorativo per persone in condizione di svantaggio”** ed una seconda certificazione attesta la **“progettazione ed erogazione di Servizi di call center per prenotazioni CUP e progettazione ed erogazione di Servizi di Gestione di sportelli informative per l'utenza degli enti pubblici”** (certificazioni rilasciate da DNV-GL S.p.a., ente riconosciuto da ACCREDIA).

Ad ottobre 2021 e con validità triennale la Cooperativa ha ottenuto il rinnovo della certificazione **ISO/IEC 27001-2013**, attestante un sistema di gestione dei dati e delle informazioni nell'erogazione dei propri servizi, di assoluta qualità e sicurezza.



Tale certificato, risulta di fondamentale importanza per l'erogazione di servizi che prevedono il trattamento e la conservazione di dati personali e dati particolari (dati sensibili), come quelli relativi al Contact Center.

Per entrambe le certificazioni (ISO 9001 e ISO 27001) nel 2022 vi è poi stata la verifica periodica volta ad attestarne il corretto rispetto delle procedure previste. Anche questa ricognizione è stata superata in maniera più che soddisfacente.

Tutto ciò dimostra quanto Confini stia investendo affinché la cooperativa possa offrire servizi sempre più professionali, la cui qualità risulti essere comprovata da un sistema di certificazioni riconosciuto a livello nazionale.

2

STRUTTURA, GOVERNO ED AMMINISTRAZIONE DELLA COOPERATIVA

2.0. Scopo e oggetto sociale

Il primo Statuto che ha governato la cooperativa risale al 27 maggio 1999. Con un successivo aggiornamento nel 2012, attraverso l'Assemblea dei soci, lo si è perfezionato al fine di adeguarlo alle disposizioni previste per le **società per azioni**.

Secondo il Titolo II dello Statuto – **SCOPO** (art. 4) della Cooperativa è lo **scopo mutualistico**, infatti essa “non ha scopo di lucro e si propone di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini mediante lo svolgimento di attività diverse [...], finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, di cui alla lettera b) della Legge 381. La Cooperativa, inoltre, è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione privata ed ha per scopo quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali per i soci lavoratori [...]"

Considerato l'aspetto mutualistico, nonché i requisiti e gli interessi dei soci la cooperativa ha per **OGGETTO SOCIALE** (art.5) sinteticamente:

- A. Fornitura di servizi di contact-center sia in proprio (ad accesso diretto, telefonico e web) che per conto di terzi;
- B. Produzione e commercializzazione e distribuzione di prodotti artigianali, etici, sostenibili con particolare riguardo all'artigianato artistico; manutenzione e restauro di prodotti artigianali ed artistici;
- C. Servizi di grafica, videoimpaginazione e stampa;
- D. Produzione e commercializzazione di prodotti di editoria elettronica, anche attraverso la riproduzione a mezzo stampa e con altri mezzi;
- E. Fornitura di servizi connessi ad attività informatiche, catalogazione, progettazione, riordino, restauro e informatizzazione di archivi storici e correnti. Gestione di magazzini in ambito archivistico, progettazione e commercializzazione di software archivistici. Gestione data-entry anche attraverso sistemi informatizzati e audiovisuali; manutenzione e gestione di sistemi informatizzati;
- F. Produzione, manutenzione e restauro di ornati e arredi architettonici e altri manufatti;

- G.** Progettazione e gestione di servizi di segreteria, bookshop, guardaroba, sorveglianza edifici e attrezzature, assistenza al pubblico, esperti servizi antincendio e dei sistemi di sicurezza, servizi tecnici, allestimento e disallestimento;
- H.** Fornitura di servizi turistici, di accoglimento, di accompagnamento, di servizi di ristoro ed altri servizi connessi ed affini a singoli e ad imprese;
- I.** Organizzazione di eventi quali mostre, fiere e convegni;
- J.** Fornitura di servizi di guida, sorveglianza ed assistenza al pubblico nell'ambito di iniziative culturali;
- K.** Fornitura di servizi di documentazione e valorizzazione del patrimonio professionale e culturale dei dipartimenti di salute mentale;
- L.** Fornitura di servizi di incubazione di impresa, amministrativi e contabili a favore di attività artigianali e di altre imprese;
- M.** Svolgimento di attività nel settore della formazione professionale in campi affini al proprio oggetto sociale in favore dei soci e non;
- N.** Gestione di spazi teatrali e per l'intrattenimento attraverso la progettazione e l'allestimento di apparati scenici, servizi tecnici audio, video e di proiezione; gestione della sicurezza e delle emergenze, accoglienza degli spettatori, servizi di biglietteria, servizi di sala;
- O.** Organizzazione e gestione servizi di pulizie;
- P.** Organizzazione e gestione attività di bar, ristorazione ed intrattenimento culturale, sportivo e ricreativo;
- Q.** Progettazione, promozione e gestione di attività collegate alla balneazione e dei servizi: cura del corpo, benessere e attività terapeutiche, attività sportive, formative e di divertimento, in particolare quelle collegate al mare. Organizzazione di spettacoli, iniziative, eventi, attività culturali, ricreative e del tempo libero. Attività di salvamento bagnini.

[...]

2.1. Amministrazione e controllo della cooperativa: Previsioni Statutarie

I poteri attribuiti agli organi di governo e controllo della cooperativa sono disciplinati dallo Statuto negli articoli dal 33 al 40. Di cui di seguito si riportano gli estratti più significativi:

■ Articolo 34 – Compiti del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della società, esclusi solo quelli riservati all'assemblea dalla legge. Allo stesso è attribuita la competenza sulle materie previste dall'Articolo 2365, Comma 2° del Codice civile. Il Consiglio può delegare parte delle proprie attribuzioni, ad eccezione delle materie previste dall'Articolo 2381 del Codice civile, dei poteri in materia di ammissione, recesso ed esclusione dei soci e delle decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i soci, ad uno o più dei suoi componenti, oppure ad un comitato esecutivo formato da alcuni dei suoi componenti, determinandone il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega. Ogni 90 (novanta) giorni gli organi delegati devono riferire agli Amministratori ed al Collegio Sindacale, se nominato, sul generale andamento della gestione e sulla prevedibile evoluzione, nonché sulle operazioni di maggior rilievo, in termini di dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla cooperativa e dalle sue controllate.

■ Articolo 40 – Controllo contabile

Nel caso in cui non sia stato nominato il Collegio Sindacale o che questo non sia costituito integralmente da revisori contabili iscritti nel registro istituito presso Ministero della Giustizia, il controllo contabile sulla società è esercitato ai sensi dell'articolo 2409 bis, 1° Comma del Codice civile da un Revisore contabile o da una Società di revisione.

2.2. Assetto organizzativo

Il sistema di amministrazione adottato è di **AMMINISTRAZIONE PLURIPERSONALE COLLEGIALE**.

Secondo lo Statuto Titolo VII (art. 26) sono organi della società:

- a) L'Assemblea dei soci
- b) Il Consiglio di Amministrazione
- c) Il Consiglio dei Sindaci, se nominati
- d) L'organo di controllo contabile, se nominato

2.2.1. L'Assemblea dei Soci

Per quanto riguarda l'**Assemblea dei Soci**, che costituisce l'organo sovrano della cooperativa, si rimanda agli art. 27, 28, 29, 30, 31 e 32 dello Statuto per una descrizione delle principali funzioni.

L'Assemblea dei Soci è convocata dal consiglio di Amministrazione mediante avviso contenente l'indicazione dell'elenco degli argomenti da trattare, del luogo dell'adunanza e della data e dell'ora della prima convocazione (ed eventualmente della seconda) a mezzo di raccomandata a mano, mail e mediante inserimento annuncio sul gestionale interno della Cooperativa (Cronolog). Ad essa possono parteciparvi tutti i Soci iscritti nel libro Soci da almeno novanta giorni.

L'Assemblea in seduta ordinaria:

- Approva il bilancio consuntivo e la destinazione degli utili.
- Nomina e revoca gli amministratori, determinandone periodo di durata del mandato, numero ed eventuali compensi.
- Approva le modifiche dell'atto costitutivo. In tal caso il verbale è redatto da un notaio e si applica l'articolo 2436 del Codice civile.
- Delibera su tutti gli argomenti che attengono alla gestione della cooperativa.

L'Assemblea è regolarmente costituita, in prima convocazione, quando intervengano o siano rappresentati la metà più uno dei soci, in seconda convocazione qualunque sia il numero degli intervenuti.

Nel corso del 2022 l'Assemblea dei Soci si è riunita una volta in data 25.05.2022 con il seguente ordine del giorno:

1. Deliberazioni di cui all'art 2364 del codice civile: approvazione del bilancio per l'esercizio 2021, delibere inerenti e conseguenti.
2. Presentazione ed approvazione del Bilancio Sociale ex art 27 L.R. 20/2006.
3. Determinazione compenso degli amministratori
4. Nomina Consiglio di Amministrazione previa determinazione del numero dei componenti ai sensi dell'art. 28 comma 1 punto 2 dello Statuto Sociale.
5. Determinazione del compenso dei componenti il collegio sindacale;
6. Nomina dei componenti il collegio sindacale e del Presidente del Collegio;
7. Conferimento dell'incarico del controllo contabile.

La percentuale di presenza dei soci è stata pari al 68,18%.

2.2.2. Il Consiglio di Amministrazione

Il sistema di amministrazione prevede un **Consiglio di Amministrazione** (CdA) formato da 3 a 7 membri (art 33). "I componenti del Consiglio di Amministrazione durano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili. La maggioranza dei componenti del CDA è scelta dai soci cooperatori [...] Il Consiglio elegge nel suo seno il Presidente e il Vicepresidente".

Secondo l'art. 34 "il CDA è investito dei più ampi poteri per la gestione della società, esclusi quelli riservati all'assemblea dalla legge. Allo stesso è attribuita la competenza sulle materie previste dall'art. 2365 Il comma del Codice civile"

Il Presidente del CDA "ha la rappresentanza della Cooperativa di fronte ai terzi e in giudizio" (art. 33). Attualmente i membri del Consiglio di Amministrazione non percepiscono alcun compenso in relazione alla carica ricoperta.

Con delibera CdA di data 26/05/2022 si è considerata la necessità di predisporre all'interno del consiglio un sistema di deleghe in grado di dare maggiore snellezza ed operatività alla gestione della cooperativa. Sono quindi stati nominati Amministratori Delegati i sigg,ri Antonino Iaccarino e Paolo Pinelli, con pari durata dell'attuale Consiglio di Amministrazione (ovvero all'assemblea di approvazione del bilancio al

31.12.2024) ai quali vengono attribuiti i seguenti poteri da esercitarsi in modo disgiunto:

a) Assumere, sospendere e licenziare operai ed impiegati, fissandone qualifiche, retribuzioni e mansioni, attuando anche eventuali convenzioni, transazioni, compromessi e liquidazioni in relazione all'inizio, alla sospensione ed alla cessazione del rapporto di lavoro, ad esclusione di personale con ruoli di quadri e dirigenti;

b) porre in essere tutte le operazioni ritenute necessarie ed opportune alla realizzazione della politica commerciale della società ed in particolare la redazione e sottoscrizione di offerte commerciali, per un importo massimo di fatturato pari a € 200.000 annui con un ambito di territorialità delle seguenti Regioni: Friuli Venezia Giulia, Veneto, Trentino Alto Adige, Lombardia, Piemonte, Liguria ed Emilia Romagna, oltre ovviamente nei territori ove la cooperativa già opera.

È stato nominato Amministratore Delegato il sig. Massimo De Pietro, con pari durata dell'attuale Consiglio di Amministrazione (ovvero all'assemblea di approvazione del bilancio al 31.12.2024), attribuendogli i seguenti poteri da intendersi conferiti anche all'Amministratore Delegato sig. Paolo Pinelli, da esercitarsi in forma disgiunta fra loro:

c) acquistare, vendere e permutare beni e servizi rientranti nell'attività propria della società convenendone i prezzi, firmare preventivi ed offerte, conferme d'ordine e corrispondenza in genere, in relazione alle citate operazioni, nel limite di € 10.000;

d) effettuare qualsiasi operazione bancaria vincolata al pagamento degli stipendi, senza limiti operativi giornalieri;

e) effettuare qualsiasi altra operazione bancaria con le modalità ed entro i fidi stabiliti dall'organo amministrativo quali ad esempio, e senza che l'elencazione costituisca un limite, emettere, girare, versare ed incassare assegni, vaglia bancari e cambiali, presentare cambiali allo sconto ed all'incasso, dare ordini di

pagamento, emettere ricevute bancarie e presentarle all'incasso o all'accredito salvo buon fine, firmare distinte, prelevare e versare fondi, richiedere il rilascio di fidejussioni e cauzioni a favore di terzi, operazioni tutte per importo non superiore ai 100.000€.

Il Consiglio di Amministrazione risulta così composto:

Tabella A.0.1 Composizione CDA al 31.12.2022

Carica	Nominativo	Anzianità sociale	N. Mandati	Data di prima nomina	Periodo mandato in corso
Presidente CdA	Iaccarino Antonino	23.09.2009	4	20.12.12	dal 25.05.2022 alla data di approvazione del bilancio d'esercizio al 31.12.24
Vice-Presidente CdA	Pinelli Paolo	23.09.2009	3	17.05.16	dal 25.05.2022 alla data di approvazione del bilancio d'esercizio al 31.12.24
Consigliere	De Pietro Massimo	28.05.2015	3	11.05.17	dal 25.05.2022 alla data di approvazione del bilancio d'esercizio al 31.12.24
Consigliere	Francesca Dobrila	31.03.2022	1	25.05.22	dal 25.05.2022 alla data di approvazione del bilancio d'esercizio al 31.12.24
Consigliere	Merluzzi Letizia	12.12.2007	2	29.05.19	dal 25.05.2022 alla data di approvazione del bilancio d'esercizio al 31.12.24

Nel dettaglio l'attuale CDA è stato nominato dall'Assemblea dei Soci in data 25.05.22. Il CdA ha poi contestualmente deliberato la nomina a Presidente del socio Antonino Iaccarino e quella di Vicepresidente, il socio Paolo Pinelli.

Come si evince dalla tabella, secondo le modalità previste dallo statuto, il numero di consiglieri risulta composto da cinque persone, così come stabilito dall'assemblea dei soci.

Tabella A.0.2 Operatività del Consiglio di Amministrazione

	2022
Nr. sedute CdA	11
Presenza media al Cda dei consiglieri	92,7%
Nr. medio di delibere ed informative del CdA	3,5

Nell'ultimo anno alcune delle materie più importanti sulle quali il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, sono state:

- Ammissione, recesso ed esclusione soci
- Partecipazione a Gare
- Sanzioni disciplinari vs lavoratori
- Costituzioni ATI
- Approvazione Bilancio
- Assunzioni e licenziamenti
- Smart Working
- Procedure green pass

Dal 2018 con delibera favorevole dell'assemblea dei soci, il consiglio di amministrazione ha stipulato un'assicurazione per RC amministratori e sindaci con primaria compagnia assicurativa. Il costo annuo nel 2022 è stato pari a 2.857,59€.

Per via dell'introduzione della nuova normativa nazionale relativa alla crisi d'impresa, per la Cooperativa Confini, avendone i requisiti, si è reso obbligatorio avvalersi di un Collegio Sindacale a cui è stato affidato anche il compito della revisione (sostituendosi quindi di fatto al precedente Revisore unico Dott. Giancarlo Crevatin). Per questo motivo con assemblea dei soci tenutasi in prima convocazione in data 30.04.22 (andata deserta) ed in seconda convocazione in data 25.05.22, si è provveduto alla nomina dei dottori Giancarlo Crevatin (in qualità di Presidente), Piergiorgio Renier e Alex Cignino quali membri del nuovo Collegio Sindacale (oltre i due membri supplenti dott.re Andrea Biagini e dott.re Stefano Germani). Il compenso è stato determinato nella misura di € 12.000,00 annui, oltre gli aggravati di legge (oltre a c.n.a.p.d.c. ed iva), di cui € 8.400,00 quale corrispettivo per l'attività di collegio sindacale e € 3.600,00 per la revisione legale. Per tale organo il costo sostenuto nel 2022 è stato pari a 13.082€.

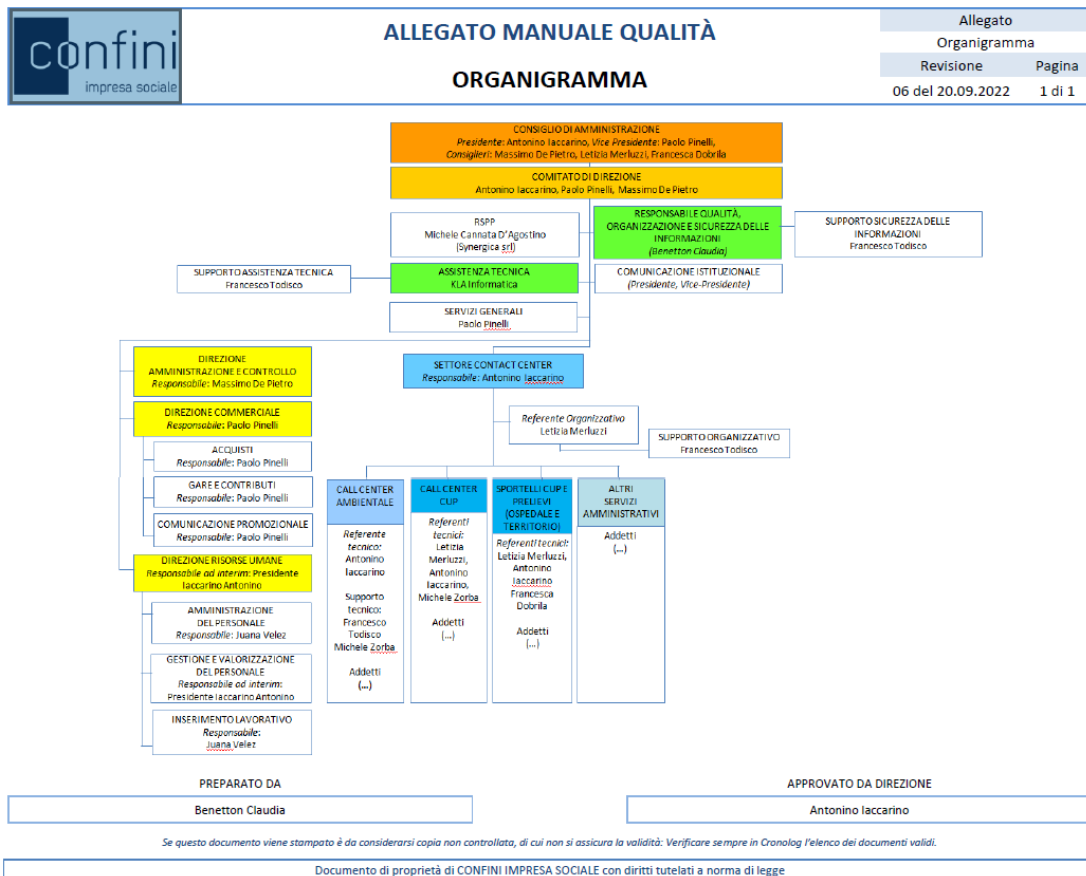
3

STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA

3.0. Organigramma Aziendale

La Direzione della Cooperativa è già da diversi anni che ha svolto una ridefinizione della struttura aziendale al fine di renderla più efficiente e reattiva. La nuova struttura è entrata a pieno regime nel 2015. Nel tempo sono state apportate ulteriori modifiche sempre volte a migliorare l'organizzazione aziendale e renderla più rispondente alle molteplici esigenze della Cooperativa e della realtà che la circonda.

Qui di seguito si allega lo schema illustrativo aggiornato dell'**organigramma aziendale** con una descrizione sintetica delle aree di maggiore responsabilità:



1. Comitato di Direzione

Il CDD ha il compito di coadiuvare il CDA nel rendere operative le scelte strategiche definite.

2. Responsabile Comunicazione Istituzionale.

Il Responsabile Comunicazione Istituzionale, in rappresentanza della Cooperativa, è tenuto a stabilire e consolidare i rapporti con le parti interessate rilevanti per l'organizzazione, quali istituzioni pubbliche, enti locali, reti d'impresa e privato sociale, anche attraverso la partecipazione ad eventi pubblici (es. incontri, convegni e forum).

3. Responsabile Qualità, Organizzazione e Sicurezza delle informazioni

Il Responsabile Qualità è responsabile di definire e mantenere aggiornato il Sistema di Gestione per la Qualità in uso presso la Cooperativa, promuovendo il miglioramento dei singoli processi e dell'organizzazione nel suo complesso sulla base degli obiettivi e della politica per la qualità definiti dalla Direzione. Assicura il rispetto delle norme in termini di qualità del processo / servizio, in termini di sicurezza delle informazioni e privacy all'interno dell'azienda.

4. Direzione Amministrazione e Controllo

Collabora con la Direzione, con tutte le altre funzioni della Cooperativa e con i vari consulenti esterni. Garantisce la corretta gestione della contabilità e predispone periodicamente, sottoponendoli al Comitato di Direzione e al CdA, reports per il monitoraggio della situazione economica della cooperativa.

5. Direzione Commerciale

La Direzione Commerciale è responsabile di tutte le attività commerciali e promozionali relative alle attività e ai servizi della Cooperativa e alla gestione dei clienti, incluse le attività relative alle gare d'appalto ed elaborazione di

progetti per richiesta di contributi, alla comunicazione promozionale relativa all'organizzazione e alle sue attività, alla gestione degli acquisti per la Direzione e per i singoli settori.

6. Direzione Risorse Umane

La Direzione Risorse Umane si occupa delle attività connesse all'amministrazione del personale, della gestione e valorizzazione del personale e dell'inserimento lavorativo con relativo monitoraggio e gestione dei dati derivanti.

7. Servizi Generali

I Servizi Generali si occupano delle attività relative alla predisposizione e gestione della documentazione amministrativa generale della Cooperativa, richiesta dall'Ente pubblico per l'affidamento di servizi, stipula di contratti, concessione di contributi e ogni altra richiesta pertinente, della raccolta, elaborazione e predisposizione della documentazione necessaria per la revisione ordinaria della Cooperativa, nonché della comunicazione con i soci e tenuta dei libri sociali.

8. Settore Servizi

Il Responsabile del Settore Servizi, su delega della Direzione e di concerto con le funzioni direttive trasversali pertinenti, si occupa della gestione del proprio settore e dei singoli ambiti che lo compongono (Call Center CUP, Call Center Ambiente, Sportelli Informativi e altri Servizi presso l'ente pubblico). Cura il contatto con la committenza per gli aspetti operativi e organizzativi del servizio erogato. Monitora la pianificazione delle attività, la qualità delle prestazioni ed i costi nei diversi ambiti. Supervisiona il coordinamento dell'organizzazione e del personale in termini di presenze e attività, il rispetto delle procedure e degli obiettivi di qualità definiti dalla Direzione.

4

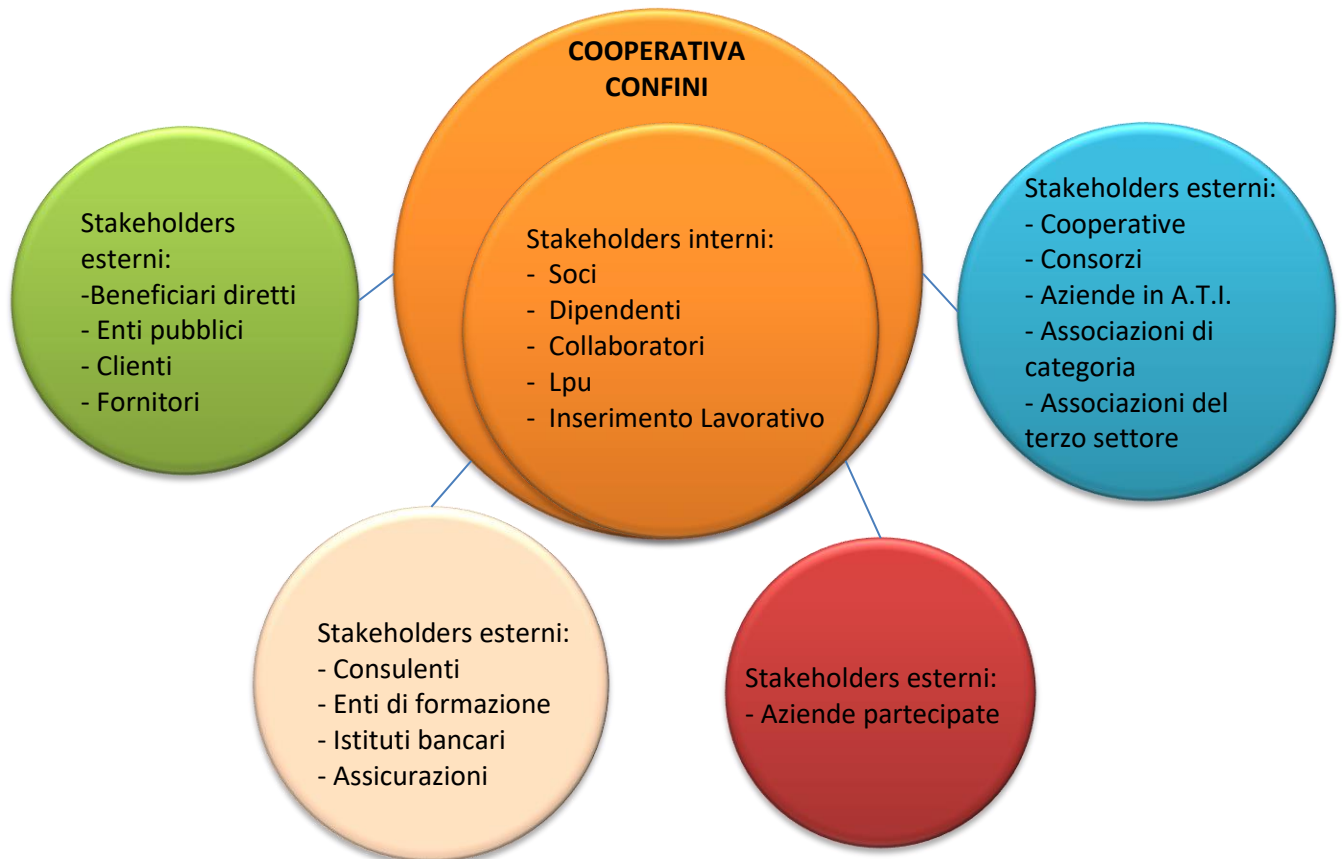
GLI STAKEHOLDER DELLA COOPERATIVA

4.0. Gli stakeholders della Cooperativa

Lo scopo primario del bilancio sociale è quello di fornire uno strumento di reporting globale dell'attività aziendale da mettere a disposizione di soggetti interni ed esterni "portatori d'interesse" o "stakeholders".

Stakeholder è "ogni gruppo o individuo che può influenzare o essere influenzato dal raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione" (FREEMAN R.E., Strategic planning: a stakeholder approach, Boston, Pitman, 1984.)

Di seguito viene riportato uno schema che sintetizza chi sono i principali portatori d'interesse interni ed esterni della Cooperativa Confini:



4.1. Stakeholders interni

I principali portatori di interesse di una Cooperativa di lavoro incentrata sulla mutualità sono, va da sé, i suoi soci, i dipendenti e tutti coloro che hanno un rapporto lavorativo con la stessa, interessati a capire la dinamica gestionale, prendere consapevolezza del proprio ruolo e delle aspettative per il futuro. Per tali soggetti (siano persone svantaggiate o non) la Cooperativa cerca di mantenere una continuità lavorativa e retributiva.

4.1.1. Numero e composizione soci e dipendenti

A fine 2022 la composizione dei soci e dei lavoratori della Cooperativa viene rappresentata dalla tabella seguente:

Tabella A.1

Soci e dipendenti al 31/12/2022	N°	M	F
Soci volontari	11	3	8
Soci lavoratori (a)	30	6	24
Totale soci	41	9	32
Dipendenti (b)	41	5	36
Totale dipendenti	41	5	36
Totale LAVORATORI (a+b)	71	11	60

La fotografia della situazione al 31.12.2022 offre però un'immagine parziale della forza lavoro impiegata dall'azienda durante l'anno. Per questo motivo una rappresentazione completa dei dati del personale impiegato complessivamente nel corso dell'anno è fornita nella tabella successiva.

Tabella A.2

Soci e dipendenti in corso d'anno	2022	2021	2020
Soci volontari	11	12	15
Soci lavoratori	35	37	31
Dipendenti	71	59	40
Cocopro/Cococo	0	0	0
Borsisti/Stagisti	1	0	2
Tirocinanti	0	0	0
Collab. Occasionali/Voucher	0	0	0
LPU - UEPE	22	22	21
TOTALE	140	130	109

Nell'insieme i soci lavoratori ed i dipendenti impiegati ammontano a 106 unità con un incremento rispetto al precedente anno del 10.4%. Continuando la nostra analisi, il grafico seguente (relativo all'anzianità di servizio dei lavoratori e dipendenti impiegati nel corso di tutto l'anno) mostra come il numero dei dipendenti impiegati da meno di un anno sia pari al 25.5%. Dato comprensibilmente legato alle nuove assunzioni collegate alla gara Cup Regione, all'integrazione/estensioni di alcuni servizi Cup presso ASUGI (Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina). Di contro, se invece si analizzano i lavoratori e dipendenti con un'anzianità superiore all'anno, si può notare come questi raggiungano il 74.5% (su base 2022) rispetto alla totalità. Ciò a significare che la gestione della Cooperativa essendo improntata, per quanto possibile, alla stabilizzazione del proprio personale ed alle esigenze dei singoli, viene poi premiata con un basso tasso di turn-over.

Grafico B.1

Composizione lavoratori nel 2022 per fasce di anzianità di servizio
in corso d'anno

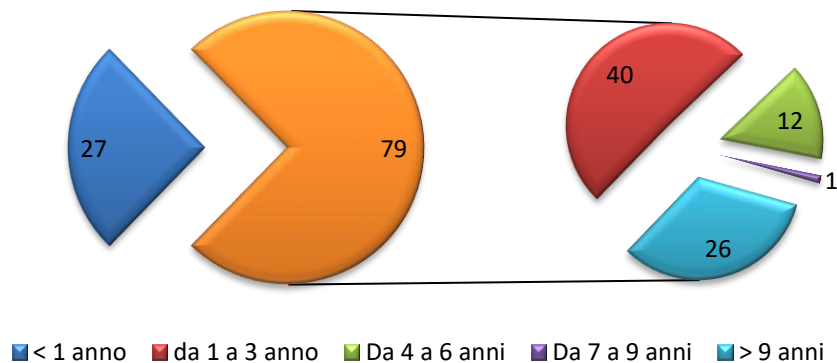


Tabella A.3

Anzianità di servizio	2022	2021	Var
> 9 anni	26	22	4
Da 9 a 7 anni	1	8	-7
Da 6 a 4 anni	12	8	4
da 3 a 1 anno	40	30	10
< 1 anno	27	28	-1
Totale	106	96	10

4.1.2. Mutualità

Nel prospetto successivo si evidenzia la proporzione di soci e dipendenti aventi i requisiti indicati dalla Legge 381/91 rispetto ai restanti:

Tabella A.4 [su base annua]

Soci e dipendenti L.381 / altri	2022	2021	Var.
Soci lavoratori L. 381	10	11	-1
Soci lavoratori	25	26	-1
Dipendenti L. 381	19	15	4
Dipendenti	52	44	8
Totali	106	96	10

In merito alla mutualità relativa alle cooperative sociali, rapportando quindi i dati del personale avente i requisiti previsti dalla L.381 rispetto ai restanti, si evidenzia il seguente risultato così schematizzato:

Tabella A.5. [valore medio composizione della base sociale e dip.]

	1° semestre 2022	2° semestre 2022
Soci lavoratori e dipendenti L. 381	25,5	26
Soci lavoratori e dipendenti	52,16	46,83
RAPPORTO LAV 381/ALTRI LAV	48,89%	55,52%

Tabella A.5.1 [soci lavoratori e dipendenti al 31/12/2022]

AL 31.12.2022	
RAPPORTO LAV 381/ALTRI LAV	54,35%

I dati al 31.12.22 **mostrano una percentuale del numero di lavoratori L.381 rispetto ai restanti del 54,35%**, superando ampiamente il limite del 30% previsto dalla norma in ordine al rapporto tra lavoratori svantaggiati e lavoratori non svantaggiati, secondo l'interpretazione corrente. In questo modo la cooperativa risulta legittimata ad essere iscritta all'albo delle cooperative sociali ed è, allo stesso tempo, di diritto a mutualità prevalente.

Inoltre, per quanto riguarda la mutualità riferibile allo scambio mutualistico di lavoro tra cooperativa e soci, la seguente tabella indica la percentuale relativa all'esercizio 2022:

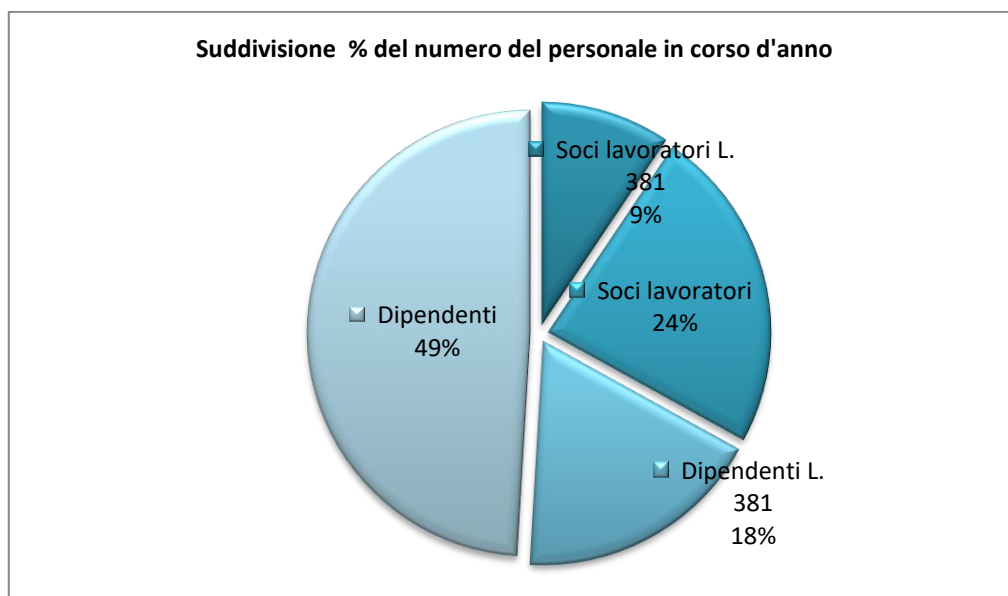
Tabella A.5.2

RAPPORTI MUTUALITA' PREVALENTE	Valore Totale	di cui da/verso i soci	Valore in %
Costo del personale (da voce B9 C.E.)	€ 1.631.961	€ 783.619	48,02%
TOTALE PREST. LAV. (da voce B7 C.E. SERVIZI)	€ 69.411	€ 0	0,00%
TOTALE	€ 1.701.372	€ 783.619	46,06%

Rispetto al precedente esercizio si è evidenziata una lieve flessione nella percentuale di scambio mutualistico, prevalentemente attribuibile anche alle modalità di gestione operativa in alcuni servizi gestiti in ATI con personale.

Infine, per fornire una fotografia ancora più immediata, con il grafico seguente si sottolinea la composizione percentuale (in termini di numerosità) dei soci lavoratori e dipendenti impiegati nel corso dell'anno.

Grafico B.2 (solo soci lavoratori e dipendenti durante tutto l'anno)



La Cooperativa trae origine e significato da un atto di volontà delle socie e dei soci e gli interessi di questi si identificano con gli interessi della Cooperativa (ART- 4 del Regolamento). L'adesione alla Cooperativa stabilisce un rapporto attraverso il quale la socia o il socio non è esclusivamente lavoratore subordinato o prestatore d'opera ma partecipa attivamente allo sviluppo e al consolidamento dell'attività d'impresa. Il numero minimo di **quote da sottoscrivere** per essere ammessi a socio/socia lavoratore/lavoratrice è pari a quattro, ciascuna del valore di € 258,23. Il cui

versamento può essere effettuato in un'unica soluzione oppure mediante trattenuta mensile in busta paga con un massimo di 24 rate.

Confini riserva ai suoi soci alcuni **benefici**, disciplinati secondo quanto disposto dal **regolamento interno**:

- Anticipi sulle spettanze (art 18 regolamento)
 - Sulla retribuzione da ricevere nel mese in corso o nel mese successivo.
 - Sulla tredicesima mensilità.
 - Sul trattamento di fine rapporto (TFR).
- Ristorni (art 19 regolamento)

Dal 1° maggio 2013 la Cooperativa Confini ha sottoscritto una convenzione con la società di mutuo soccorso CESAREPOZZO per l'assistenza sanitaria integrativa (art. 87 CCNL Cooperative Sociali).

A dicembre 2022 la Cooperativa ha riconosciuto una una-tantum sottoforma di buono spesa Coop a tutti i soci e dipendenti. Nello specifico sono stati corrisposti 300€ ai soci e a tutti i dipendenti con un'anzianità aziendale maggiore ai 6 mesi e 150€ a tutti i dipendenti con un'anzianità inferiore ai 6 mesi.

Inoltre, per i soli soci, in base Il Decreto Aiuti quater (DL del 18.11.2022 n. 176) pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 270 del 18.11.2022, la Cooperativa ha deciso di concedere un contributo Bollette in base alle ore lavorate ed al livello di ognuno. Il contributo, così calcolato, non poteva essere comunque superiore al valore delle bollette presentate ed in ogni caso con un tetto massimo di euro 923€. Per accedere a tale contributo i soci hanno dovuto presentare un modulo di autocertificazione con cui si attestava il pagamento delle bollette esibite.

Un piccolo ma concreto gesto volto, ancora una volta, a sostenere lo sforzo profuso da tutti i lavoratori della cooperativa che, in anni particolarmente difficili per via della pandemia e degli scenari avversi internazionali, hanno dimostrato con il loro lavoro quotidiano, uno straordinario senso di responsabilità ed appartenenza nei confronti della loro Cooperativa.

4.1.3. Pari opportunità, tipo di contratto e livello di inquadramento. Settori di impiego.

La Cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione ad ogni socia o socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima **equità** [...] (art. 10 del regolamento). Nel realizzare i propri beni e servizi la Cooperativa si è avvalsa nel corso del 2022 di soci e dipendenti coinvolgendo 87 donne e 19 uomini, di diverse fasce d'età:

Tabella A.6 [solo soci lavoratori e dipendenti durante tutto l'anno]

Dipendenti e Soci lavoratori	Donne	Uomini	Totale 2022
Soci	28	7	35
Non Soci	59	12	71
Totale complessivo	87	19	106

Grafico B.3 (solo soci lavoratori e dipendenti durante tutto l'anno)

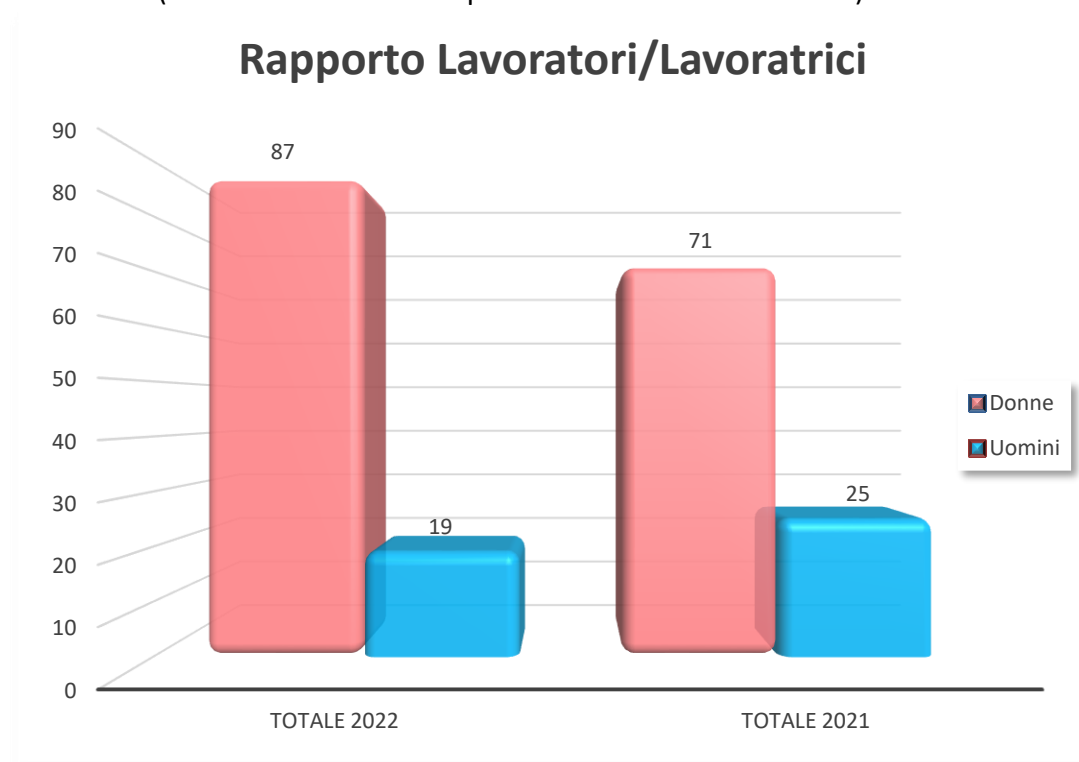


Tabella A.7 [solo soci lavoratori e dipendenti durante tutto l'anno]

Classi di età	Donne	Uomini	Totale 2022
Fino a 29 anni	12	2	14
Da 30 a 39 anni	27	3	30
Da 40 a 49 anni	16	9	25
Da 50 a 60 anni	27	5	32
Oltre i 60 anni	5	0	5
Totale complessivo	87	19	106

Il titolo di studio delle risorse coinvolte è sintetizzato dalla tabella seguente:

Tabella A.8 [solo soci lavoratori e dipendenti durante tutto l'anno]

Titolo di studio	Donne	Uomini	Totale 2022
Laurea	9	5	14
Medie superiori	56	11	67
Medie	22	2	24
Nessun titolo	0	1	1
Totale complessivo	87	19	106

Confini Impresa Sociale applica nella sua interezza il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Cooperative del settore sociosanitario, assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo – esclusi i Lavoratori di Pubblica Utilità che godono del CCNL Multiservizi. L'attuale C.C.N.L. è stato rinnovato per il triennio 2017-2019 in data 28 marzo 2019 andando a modificare l'accordo del 16 dicembre 2011 tra Organizzazioni Sindacali e Associazioni delle Cooperative. In sintesi, il rinnovo prevedeva un aumento graduale di salario pari a 80 euro mese da distribuire in tre tranches (di cui l'ultima avutasi nel settembre 2020), per un aumento complessivo a regime pari al 5,95% (base calcolo livello C1). Nel corso dell'esercizio si è provveduto allo stanziamento di € 24.990,85 in relazione all'indennità di vacanza contrattuale che sarà riconosciuta in sede di imminente rinnovo del CCNL, già scaduto dal 2019. La stima è stata effettuata sulla base di

quanto già precedentemente avvenuto in occasione del precedente rinnovo, tenendo conto della rivalutazione monetaria dalla scadenza del contratto.

Il personale è stato impiegato seguendo il Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative Sociali con diversi livelli di inquadramento. Una sintesi è offerta dalle seguenti tabelle:

Tabella A.9 [solo soci lavoratori e dipendenti durante tutto l'anno]

Tipologia contratto	Donne	Uomini	Totale 2022
Indeterminato part time	32	4	36
Indeterminato full time	20	10	30
Determinato part time	32	5	37
Determinato full time	3	0	3
Lavoro autonomo	0	0	0
Determinato chiamata	0	0	0
Totale complessivo	87	19	106

Tabella A.10 [solo soci lavoratori e dipendenti durante tutto l'anno]

Inquadramento-Qualifica	Donne	Uomini	Totale 2022
Liv. 1° (A1) Operario Generico	0	2	2
Liv. 1° Operario (Contratto Multiservizi)	0	0	0
Liv. 2° (A2) Impiegato	0	0	0
Liv. 3° (B1) Impiegato qualificato	82	12	94
Liv. 4° (C1) Impiegato specializzato	3	1	4
Liv.5° (C3) Impiegato specializzato	0	0	0
Liv. 5° (D1) Impiegato specializzato	0	0	0
Liv. 6° (D2) Impiegato specializzato	0	1	1
Liv. 7° (E1) Impiegato specializzato - attività di coordinamento	1	0	1
Liv. 8° (E2) Quadro - attività di direzione	0	1	1
Liv. 9° (F1) Quadro - attività di direzione	1	1	2
Liv. 10° (F2) Quadro - attività di direzione	0	1	1
Lavoro autonomo	0	0	0
Totale complessivo	87	19	106

I parametri delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori dipendenti e parasubordinati, in base alle diverse tipologie di contratto di lavoro, sono riassunti nelle seguenti tabelle sottostanti:

Tabella A.10.1 parametri retribuzioni lorde lavoratori/trici dipendenti

Tipologia Contrattuale	Soci Dipendenti			Soci Dipendenti L.381			Dipendenti			Dipendenti L.381		
	N.	Valore Max	Valore Min	N.	Valore Max	Valore Min	N.	Valore Max	Valore Min	N.	Valore Max	Valore Min
Dip. Tempo Indeterminato	25	2.837,16	731,70	10	1.710,35	925,37	19	1.425,21	699,72	12	1.357,74	706,02
Dip. Tempo Determinato	0			0			33	1325,20	837,00	7	1.325,20	697,45

Tabella A.10.2 parametri retribuzioni lorde lavoratori/trici parasubordinati (base annua)

Tipologia Contrattuale	Soci lavoratori non dipendenti			Soci lavoratori non dipendenti L. 381			Lavoratori Non Dipendenti			Lavoratori Non Dipendenti L. 381		
	N.	Valore Max	Valore Min	N.	Valore Max	Valore Min	N.	Valore Max	Valore Min	N.	Valore Max	Valore Min
Professionista con Partita Iva	0			0			0			0		
Co.Co.Co.	0			0			0			0		
Collaboratori occasionali	0			0			0			0		
Voucher	0			0			0			0		

I settori in cui soci e dipendenti hanno lavorato nel corso del 2022 sono riportati nella tabella seguente:

Tabella A.11 [solo soci lavoratori e dipendenti durante tutto l'anno]

Settore d'impiego	Donne	Uomini	Totale 2022
Direzione/Sede	1	4	5
CallCenter,Front/back office, amministr.	86	15	101
Serigrafia, abbigliamento etico e grafica	0	0	0
LPU ricreatori	0	0	0
Totale	87	19	106

La tabella che segue vuole mostrare il fattivo contributo della Cooperativa Confini per creare concrete opportunità di lavoro nel territorio in cui opera. Infatti, con riguardo

all'area geografica di provenienza dei soci e dipendenti lavoratori, l'89,6% di costoro risiede nella provincia di Trieste:

Tabella A.12 [solo soci lavoratori e dipendenti durante tutto l'anno]

Provenienza Territoriale	Donne	Uomini	Totale 2022
Provinciale	76	19	95
Regionale	2	0	2
Nazionale	9	0	9
Totale	87	19	106

La seguente ed ultima tabella evidenzia il numero delle donne e delle persone inserite ai sensi dell'art. 4 della legge n.381/1991 sul totale dei lavoratori, con dettaglio per ciascuna tipologia di contratto di lavoro ed indicazione delle ore prestate.

Tabella A.13

Tipologia Contrattuale	Donne		Persone ex L.381/91		Totale lavoratori	
	N°	Ore Lavorate	N°	Ore Lavorate	N°	Ore Lavorate
Dip. A Tempo Indeter.	52	49.735,01	22	24.958,52	66	68.730,45
Dip. A Tempo Deter.	35	25.392,20	7	4.851,83	40	28.355,28
Totale	87	75.127,21	29	29.810,35	106	97.085,73

4.1.4. Formazione

La formazione riveste una grossa importanza presso la Cooperativa Confini. Permettere alle persone di svolgere il proprio lavoro in modo qualificato, efficace ed efficiente è un obiettivo prioritario per gratificare gli stessi lavoratori e soddisfare le esigenze dei clienti, dei committenti e del pubblico.



Come indicato nel Manuale per la Qualità, la Cooperativa:

“a) determina nel mansionario la competenza necessaria per il personale che svolge attività che influenzano la conformità ai requisiti del prodotto/servizio.

b) ove opportuno, fornisce l'addestramento e la formazione necessari mediante corsi di formazione interni o esterni, corsi di aggiornamento interni o esterni, affiancamento a personale esperto e riunioni interne.

c) valuta l'efficacia della formazione e dell'addestramento forniti attraverso colloqui con il personale, verifiche sul campo, gli audit interni e l'analisi delle cause di eventuali non conformità.

d) assicura che il proprio personale sia consapevole della rilevanza e dell'importanza delle sue attività e di come esse contribuiscano a conseguire gli obiettivi per la qualità.

e) mantiene appropriata documentazione dell'istruzione, della formazione-addestramento, delle abilità e dell'esperienza dei singoli.

Durante il 2022 sono stati erogati corsi di formazione per i diversi ambiti di attività, come riportato in tabella. Alcuni corsi sono di natura obbligatoria e riguardano la tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro.

Tab. A14

FORMAZIONE COMPLESSIVA ANNO 2022			SERVIZI		DIREZIONE		TOTALE	
TITOLO	MODALITÀ	TITOLO SPECIFICO	PARTECIPANTI	ORE	PARTECIPANTI	ORE	PARTECIPANTI	ORE
FORMAZIONE SICUREZZA	Corso On-Line	AGGIORNAMENTO rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	1	8			1	8,0
FORMAZIONE SICUREZZA	Corso On-Line	FORMAZIONE Sicurezza GENERALE	11	44			11	44,0
FORMAZIONE SICUREZZA	Aula	FORMAZIONE Antincendio BASSO RISCHIO	6	24	3	12	9	36,0
FORMAZIONE SICUREZZA	Aula	FORMAZIONE Primo soccorso	6	72	1	12	7	84,0
FORMAZIONE SICUREZZA	Corso On-Line	FORMAZIONE Sicurezza specifica BASSO RISCHIO	18	72			18	72,0
FORMAZIONE SICUREZZA	Corso On-Line/Aula	AGGIORNAMENTO per Formazione dei lavoratori	18	108			18	108,0
Ambiente	ONE TO ONE	AFFIANCAMENTO INIZIALE Ufficio Ambiente	1	30			1	30,0
Amministrativo TERRITORIO DISTRETTUALE	ONE TO ONE	Amministrativo TERRITORIO DISTRETTUALE	2	170			2	170,0
Amministrativo TERRITORIO DISTRETTUALE	ONE TO ONE	AFFIANCAMENTO INIZIALE Ufficio Amministrativo Distrettuale	1	120			1	120,0
Amministrativo/operativo	ONE TO ONE	FORMAZIONE referente tecnico di ambito	1	160			1	160,0
Amministrativo/operativo	ONE TO ONE	FORMAZIONE Supporto Organizzativo settore servizi	1	200			1	200,0
BURNOUT	Aula	LA SINDROME DA BURNOUT	19	76			19	76,0
COMUNICAZIONE	Aula	COMUNICAZIONE EFFICACE	24	96			24	96,0
Conoscenza del contesto lavorativo	FAD	Mercato del lavoro e formazione continua	3	6	2	4	5	10,0
Conoscenza del contesto lavorativo	FAD	L'inclusione delle diversità per il benessere e la competitività aziendale			1	1,5	1	1,5
Conoscenza del contesto lavorativo	FAD	IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO			1	2	1	2,0
CUP CALL CENTER	ONE TO ONE	AFFIANCAMENTO INIZIALE Call center CUP FVG	26	1649			26	1.649,0
CUP CALL CENTER	ONE TO ONE	AFFIANCAMENTO DI VERIFICA/MIGLIORAMENTO Call center CUP FVG	46	46			46	46,0
CUP CALL CENTER	ONE TO ONE	CORREZIONE DI ERRORE	32	32			32	32,0
CUP CALL CENTER	Aula	INTRODUZIONE sistema CUP REGIONE FVG	9	27			9	27,0
CUP TERRITORIO	ONE TO ONE	AFFIANCAMENTO INIZIALE_SPORTELLO CUP TS	16	1534			16	1.534,0

CUP TERRITORIO	ONE TO ONE	AFFIANCAMENTO DI VERIFICA/MIGLIORAMENTO _SPORTELLO CUP TS	7	7			7	7,0
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	FAD	LA LEGGE DI BILANCIO 2022			1	2	1	2,0
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	Aula	Competenze, conoscenza e consapevolezza del sistema qualità e sicurezza delle informazioni sessione 1	2	24	2	32	4	56,0
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	FAD	Lo smart working a seguito dell'emergenza Covid-19			1	2	1	2,0
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	Aula	Competenze, conoscenza e consapevolezza del sistema qualità e sicurezza delle informazioni sessione 2	4	116			4	116,0
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	FAD	IL LAVORO AGILE DOPO IL PROTOCOLLO 7 DICEMBRE 2021			1	2	1	2,0
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	FAD	Le recenti riforme del d.lgs. n. 81/2008			1	2	1	2,0
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	FAD	IL CONTRATTO A TERMINE ED IL CONTRATTO PART-TIME			1	2	1	2,0
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	FAD	I REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE			1	2	1	2,0
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	FAD	LE RECENTI RIFORME AL D.LGS. 198/2006 - CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ			1	2	1	2,0
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	FAD	IL RAPPORTO BIENNALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE ED IL RAPPORTO PER LA PARITÀ DI GENERE			1	2	1	2,0
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	FAD	D.L.vo 104/2022 Nuovi obblighi per i datori di lavoro nelle assunzioni di personale Il Rapporto Biennale pari opportunità in scadenza al 30.09.2022			1	2	1	2,0
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	FAD	IL Rapporto di lavoro a tempo parziale. Variazione dell'orario di lavoro in in corso di evento			1	2	1	2,0
Microsoft Excel	FAD	L'ambiente di lavoro EXCEL	4	32	2	16	6	48,0
privacy	Aula	FORMAZIONE Privacy per ADDETTI	27	31			27	31,0
qualità	Aula	Formazione Sistema Qualità per ADDETTI	26	30			26	30,0

qualità	Aula	Formazione introduttiva interna	27	29			27	29,0
qualità	Aula	FORMAZIONE ISO 27001 - Regolamento interno, Codice Etico per ADDETTI	27	27			27	27,0
RECUPERO CREDITI	ONE TO ONE	AFFIANCAMENTO INIZIALE Recupero Crediti	1	100			1	100,0
TOTALE			366	487 0	22	99,5	388	4969,5

4.1.5. L'inserimento lavorativo

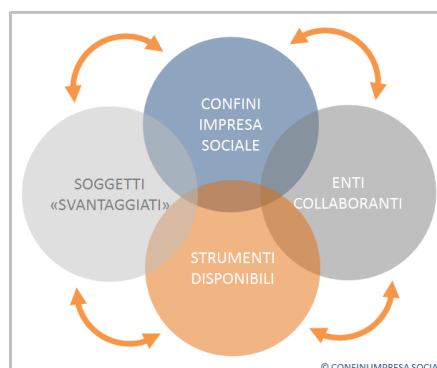
CONFINI IMPRESA SOCIALE promuove l'inclusione sociale attraverso il lavoro di persone in condizioni di svantaggio, per cui (ri-)entrare nel mondo del lavoro senza il supporto di una rete esterna è più difficile rispetto al resto della popolazione. L'inclusione sociale è legata al *“pieno ed equo accesso alle risorse e attività collettive, al mantenimento dei rapporti sociali con la famiglia, gli amici e i conoscenti, allo sviluppo del senso di appartenenza al gruppo”* (Cobigo et al., 2012), pertanto le attività svolte da CONFINI IMPRESA SOCIALE in quest'ambito mirano a favorire e supportare non solo l'ingresso della persona nel mondo del lavoro con lo svolgimento di attività secondo standard di qualità, ma anche la sua inclusione e partecipazione nel gruppo di lavoro come luogo di socializzazione e nel contesto della cooperativa come occasione di crescita e riacquisizione della propria identità sociale e di cittadino.

In CONFINI IMPRESA SOCIALE, **l'inserimento lavorativo di persone in condizioni di svantaggio si realizza attraverso percorsi formativi e lavorativi**, progettati e gestiti in stretta collaborazione con i servizi sociosanitari locali, basati sull'effettivo inserimento nel contesto lavorativo e della cooperativa, e gestiti con il principio della personalizzazione ai bisogni della singola persona inserita.

Sistema per l'inserimento

CONFINI IMPRESA SOCIALE per ogni percorso di inserimento lavorativo coordina un sistema complesso che coinvolge diversi elementi, interni ed esterni alla stessa Cooperativa.

La figura rappresenta graficamente gli elementi principali che si combinano sinergicamente per la



realizzazione di un percorso di inserimento lavorativo, ovvero la realtà della Cooperativa (include contesti in cui si effettua l'inserimento e attori che nell'organizzazione sono coinvolti direttamente nel processo dell'inserimento), le persone inserite (o soggetti "svantaggiati"), la rete di enti pubblici e privati collaboranti, gli strumenti disponibili in base alle normative vigenti ed i contributi economici fruibili.

Attori

Nella gestione del processo di inserimento lavorativo sono coinvolti:

- Persona inserita
- Referenti degli Enti esterni
- Responsabili Inserimento Lavorativo per la gestione dell'intero percorso
- Tutor per progettazione e monitoraggio del percorso e per supporto
- Formatore per lo svolgimento dell'affiancamento con il metodo *training on the job* in modalità *one-to-one*
- Responsabile Qualità per il monitoraggio del servizio

Persone inserite

I percorsi avviati dalla Cooperativa riguardano principalmente persone che si trovano nelle seguenti situazioni:

- Condizione di svantaggio ex Legge 381/91 (i.e. persone descritte come invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di istituti psichiatrici, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione, ecc.)

- Condizione di svantaggio ex Legge Regionale FVG 20/2006 (i.e. altre persone in stato o a rischio di emarginazione sociale oltre a quanto descritto al punto precedente)
- Iscrizione al collocamento mirato ex Legge 68/99 (i.e. persone con invalidità certificata di un certo grado)
- Iscrizione al collocamento ordinario (i.e. persone disoccupate)
- Ogni altra condizione per cui enti ed istituzioni pubbliche mettano a disposizione contributi e strumenti utili per avviare percorsi di inserimento lavorativo



Contesti

CONFINI IMPRESA SOCIALE realizza percorsi di inserimento lavorativo in tutti i settori ed ambiti di attività.

Direzione:

- Uffici Amministrativi

Settore Servizi:

- Call Center CUP
- Sportelli Territorio
- Call Center Ambiente

- Altri servizi per la pubblica amministrazione

Altro:

- Pulizie

Confini, inoltre, come affidataria di Progetti Territoriali per Lavori di Pubblica Utilità (LPU) promossi da Pubbliche Amministrazioni, si occupa di inserire le persone individuate dall'ente proponente in contesti esterni alla propria organizzazione presso l'ente ospitante individuato, e di supportare l'attività di tutoraggio.

Strumenti

CONFINI IMPRESA SOCIALE si avvale di tutti gli strumenti contrattuali utili messi a disposizione dai vari enti (v. Report annuale della Regione su "Strumenti di sostegno all'inserimento socio-lavorativo in Friuli Venezia Giulia"), ovvero:

- Work Experience – Regione FVG
- Tirocinio Formativo Situazione Competenze TFSC - Collocamento Obbligatorio Regione FVG
- Tirocinio Formativo Situazione Assunzione TFSA - Collocamento Obbligatorio Regione FVG
- AFL - Assegno Formazione Lavoro - DSM/L'ASUGI (Azienda Sanitaria Universitaria Giuliana Isontina)
- AFL - Assegno Formazione Lavoro - SERT/L'ASUGI
- Giustizia alternativa - LPU - UEPE
- Giustizia riparativa – UEPE
- Messa Alla Prova – UEPE
- Tirocinio collocamento ordinario Regione FVG - con indennità di partecipazione a carico dell'azienda ospitante
- Tirocinio collocamento ordinario Regione FVG - con indennità di partecipazione a carico soggetto promotore
- Borsa Lavoro – SIL – Comune Trieste (a favore di minori o giovani fino a 21 anni)
- BFL Terapeutico Riabilitativa (su nota USSM - Ufficio Servizio Sociale Minorenni) - ARCI Nuova Associazione Trieste
- BFL - ARCI Nuova Associazione Trieste

Inoltre il contratto di assunzione, le altre forme contrattuali e gli strumenti economici di nuova introduzione vengono presi in considerazione ed adottati in base al principio di personalizzazione del percorso.

Enti collaboranti

Per sviluppare i percorsi di inserimento lavorativo sul territorio per le persone in condizioni di svantaggio, CONFINI IMPRESA SOCIALE collabora con diversi enti pubblici e privati, in particolare:

- Dipartimento di Salute Mentale – L'ASUGI (Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina)
- Dipartimento di Salute Mentale – Azienda Sanitaria n. 2
- Dipartimento delle Dipendenze – ASUGI
- Tutela Salute Bambino Adolescente – ASUGI
- Ufficio per il Collocamento Ordinario – Regione FVG
- Ufficio per il Collocamento Mirato Regione FVG
- Area Servizi Sociali e Sanitari – SIL Servizio Integrazione Lavorativa – Comune TS
- Area Servizi Sociali e Sanitari – SIL– Comune Muggia
- Tribunale di Trieste
- Ufficio Esecuzione Penale Esterna – Ministero della Giustizia
- Ufficio Rifugiati ONLUS Consorzio Italiano di Solidarietà di Trieste (ICS)
- ARCI Trieste

Percorso di inserimento

CONFINI IMPRESA SOCIALE gestisce i percorsi di inserimento lavorativo secondo i principi di personalizzazione, continuità e qualità del percorso.

La personalizzazione ha inizio già nelle fasi di avvio, in cui la Cooperativa, in collaborazione con gli enti di riferimento, ricerca, seleziona e valuta la persona, le sue caratteristiche, competenze e attitudini in rapporto alle opportunità offerte dal contesto di inserimento. La fase di progettazione permette di definire un piano formativo formulato ad hoc sull'individuo, con la definizione di specifici obiettivi formativi, che viene calibrato sui tempi e bisogni della persona. Durante le fasi successive, le attività di monitoraggio e valutazione consentono di rilevare tempestivamente eventuali difficoltà, attuare eventuali azioni correttive definite

insieme agli attori principali dell'organizzazione e adattare con flessibilità il piano formativo individuale, in base alle valutazioni effettuate. Inoltre, le attività di supporto e tutoraggio sono declinate in base alle caratteristiche del singolo e all'andamento del percorso.

La continuità del percorso è considerata una premessa fondamentale per una buona riuscita dell'inserimento lavorativo. In questo senso, la Cooperativa valuta obiettivamente ed attentamente ogni possibilità di avviare un percorso di inserimento, verificando sin dall'inizio l'opportunità di integrare il proprio organico con nuove risorse e la disponibilità delle figure necessarie per la gestione dell'intero processo. Per la continuità dell'attività svolta dalla singola persona, si prevede la formazione iniziale con una durata prevista congrua per l'acquisizione di competenze tecniche ed operative complete ed utili non solo per l'ambito ma anche per l'arricchimento del bagaglio culturale e professionale della persona. Inoltre, quando possibile e se la persona è interessata, la formazione successiva è dedicata all'ampliamento delle competenze tecniche che possano essere utili per l'impiego anche in altri ambiti.

La qualità è fondamentale per la Cooperativa su un doppio binario: da un lato, per garantire che il processo di inserimento sia gestito e svolto secondo determinati standard, dall'altro, per garantire l'adeguato livello di servizio svolto per il cliente, utente e committente. In entrambi i casi, l'elevato livello di qualità è dimostrato dalla certificazione del Sistema di Gestione per la Qualità di CONFINI IMPRESA SOCIALE non solo per le attività del Call Center CUP regionale e degli Sportelli informativi per gli enti pubblici, ma anche per la progettazione ed erogazione del servizio di inserimento lavorativo.

In generale, ogni percorso di inserimento si articola in alcune fasi: Ricerca e Selezione; Progettazione; Svolgimento; Conclusione. A sua volta, lo svolgimento del percorso include alcune specifiche attività: Formazione, Supporto e Tutoraggio, Monitoraggio e Valutazione, necessarie per garantire un buon risultato del percorso avviato.



Per CONFINI IMPRESA SOCIALE, l’inserimento lavorativo non significa soltanto offrire la possibilità alle persone in condizioni di svantaggio di entrare per un certo periodo nel mondo del lavoro, ma anche costruire insieme una possibilità concreta di recupero delle proprie potenzialità. Esito positivo dell’inserimento è considerato l’aver superato con successo il periodo di inserimento e la formazione iniziale ed arrivare all’assunzione, ma anche la possibilità di mantenere il proprio posto di lavoro con produttività, soddisfazione personale e crescita professionale.

4.1.6. Qualità: Sistema e Certificazione



Confini Impresa Sociale si è dotata di un proprio Sistema di Gestione per la **Qualità** certificato ai sensi della **norma ISO 9001:2015**. Tale Sistema di Gestione, esteso a tutta la Cooperativa e non solo ai processi certificati, ha lo scopo di definire l'organizzazione interna per

gestire in modo controllato ed improntato al miglioramento continuo tutti i processi. In questo modo si garantisce con regolarità l'erogazione di servizi che siano il più possibile aderenti alle aspettative esplicite ed implicite sia del cliente che delle parti interessate e ne aumentino la soddisfazione.

Il Sistema di Gestione per la Qualità di Confini Impresa Sociale ha ottenuto la certificazione ai sensi della norma UNI EN ISO 9001 da DNV-GL S.p.a., ente riconosciuto da ACCREDIA. Tale certificazione riguarda le attività di **Progettazione ed Erogazione di servizi di call center per prenotazioni C.U.P.**, **Progettazione ed Erogazione di servizi di Gestione di sportelli informativi per l'utenza degli enti**

pubblici dal 2011 e di Progettazione ed Erogazione di servizi di inserimento lavorativo per persone in condizioni di svantaggio, dal 2015.



Nel corso del 2022 al fine di consolidare quanto ottenuto si è lavorato, coadiuvati dalla consulente dott.ssa Claudia Benetton (nominata nostra responsabile qualità), alla revisione del Sistema di Gestione per la Qualità in termini di strumenti, documenti e procedure.

Sono state pianificate e avviate le attività sia per il mantenimento della



certificazione ISO 9001 per la qualità e la certificazione per la parte di progettazione dei servizi svolti, che per il mantenimento della nuova certificazione ISO 27001 per la sicurezza delle informazioni.

Nel settembre 2022 la Cooperativa non solo ha superato positivamente

l'audit di sorveglianza con l'ente esterno con la nuova norma ISO 9001:2015, ma anche quello relativo all'altra importante **certificazione** (la **ISO/IEC 27001:2013**) attestante un sistema di gestione dei dati e delle informazioni nell'erogazione dei propri servizi, di assoluta qualità e sicurezza. Certificazione di fondamentale importanza per l'erogazione di servizi che richiedono il trattamento e la conservazione di dati sensibili, quali quelli relativi al Contact Center ed al Front Office.

4.1.7. La tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro

Confini ha nominato il dott. Michele Cannata D'Agostino (consulente presso la società Synergica) quale Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) all'interno della cooperativa. Il ruolo di medico competente è invece affidato alla dott.ssa F. Zambon, mentre i lavoratori hanno designato la socia Piazzini Martina quale Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

La Cooperativa opera sia in luoghi di lavoro ad essa esterni, come quelli della Azienda Sanitaria ove è presente un loro responsabile per la sicurezza, sia in sedi di propria pertinenza dove sono rispettate le prescrizioni previste dalla legge in merito alle attrezzature, impianti e agli arredi. Inoltre, come prescritto, tutto il personale viene sottoposto con regolarità ai controlli medici previsti dalla normativa vigente e sono attuati tutti i provvedimenti a tutela del personale in gravidanza.

4.2. Stakeholders esterni

Stakeholder esterno alla Cooperativa è chiunque, individuo, azienda o ente che si interfaccia con essa, usufruendo dei beni/servizi o collaborando.

Di seguito vengono elencati i principali stakeholders esterni:

Beneficiari diretti: Utenti CUP (Centro Unico di Prenotazione) e centri prelievi; utenza presso sportelli ASUGI;

Clients: ASUGI (Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina), Televita s.p.a., Net spa, La Collina Società Cooperativa sociale, C.O.S.M, Lybra.

Enti Pubblici: Regione FVG, Provincia Trieste, Comune di Trieste (Area educazione e Servizi per l'inserimento lavorativo), UEPE (ufficio per l'esecuzione penale esterna), D.S.M. Trieste, Dipartimento delle Dipendenze Trieste.

Fornitori: KLA informatica, Telecom, Vodafone, Mondoffice, Immobiliare Capitolina, B4Service, Reale Mutua Tolmezzo.

Partner: Televita-Tesan spa, La Collina Cooperativa sociale, Lybra Cooperativa sociale, Anthesys, Consorzio C.O.S.M.

Cooperative, associazioni terzo settore e associazioni di categoria: La Quercia Cooperativa sociale, 2001 Agenzia Sociale, ICS (Consorzio Italiano Solidarietà), ACLI (Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani), Cooperativa sociale CLU Franco Basaglia, Lister cooperativa sociale, La Collina Cooperativa sociale, Lybra Cooperativa sociale, Cooperativa sociale Croce del Sud, Lega delle Cooperative, Confcooperative.

Enti di formazione: Enaip FVG, Synergica, Assoforma.

Consulenti: Studio Ciuti Dovier (Commercialista), Studio D.E.ELA (Studio paghe), Synergica srl (Consulenza sicurezza sul lavoro), K.L.A. informatica (Consulenza Informatica), Claudia Benetton (Consulenza Qualità), Avv.to Mansi, Bosdachin, Borgna G. (Consulenti legali).

Istituti bancari: Banca di Credito Cooperativo del Carso, Banca Etica, Fin.re.co. s.c.r.l.

4.2.1 Principali reti e collaborazioni attive

Di seguito vengono esposte in maniera sintetica le principali reti e collaborazioni che la Cooperativa vanta con enti pubblici, cooperative sociali, altri enti senza scopo di lucro ed altre imprese commerciali specificandone la natura del rapporto.



Tab A.15 Principali reti e collaborazioni attive

Tipologia	Soggetti	Natura rapporto
Enti pubblici	Regione FVG	- Borse Formazione Lavoro - Convenzioni L.68/99
	Comune di Trieste	- Borse Formazione Lavoro
	Tribunale di Trieste	- Lavori di Pubblica Utilità - Messa alla prova - Giustizia riparativa
	ASUGI	- Servizi Amministrativi - Borse Formazione Lavoro
Cooperative Sociali	La Collina	- Ati servizi amministrativi ASUGI

	Lybra	- Ati servizi amministrativi centro prelievi c/o ASUGI
	Anthesys	- -Ati servizi amministrativi in ambito sanitario (ASUGI)
Consorzi	C.O.S.M.	- Servizi amministrativi
Enti di Formazione	Enaip FVG	- Progetti Formativi
	IRES FVG	- Progetti Formativi
	Assoforma	- Progetti Formativi
	Synergica srl	- Progetti Formativi
Altri Enti senza scopo di lucro	US Acli	- Attività sportive dilettantistica
	Arci Trieste	- Progetti di inserimento lavorativo
	ICS Trieste - Ufficio Rifugiati Onlus	- Progetti di inserimento lavorativo
Altre imprese commerciali	Televita S.p.a	- Attività di call-center CUP Regionale
	NET Spa	- Attività di call- center ambientale

4.3. Imprese Partecipate

La Cooperativa Confini ha, a vario titolo, partecipazioni in imprese ed altri enti. La tabella successiva riepiloga in maniera chiara le partecipazioni in corso.

Tab A.16 Valore partecipazioni in altre imprese

Oggetto	Descrizione attività	Valore Contabile
Banca Etica	La Società ha per oggetto la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito, anche con non Soci, ai sensi del D. Lgs. 1° settembre 1993 n. 385. Attraverso gli strumenti dell'attività creditizia, la Società indirizza la raccolta ad attività socio-economiche finalizzate all'utile sociale, ambientale e culturale, sostenendo – in particolare mediante le organizzazioni non profit - le attività di promozione umana, sociale ed economica delle fasce più deboli della popolazione e delle aree più svantaggiate.	€ 1.998
C.O.S.M	Il Consorzio nasce nel 1993 per volontà di Cooperative che avevano maturato a vari livelli una notevole esperienza sia sul fronte assistenziale, sia sul versante degli inserimenti lavorativi, con attenzione specifica alle problematiche della salute mentale. Il Consorzio si prefigge di: Recepire e fondere le migliori idee regionali di impresa sociale. Qualificare i processi di riabilitazione e di impresa. Di costruire una filiera in grado di intervenire su tutto l'arco del percorso riabilitativo, dall'assistenza e gestione dei servizi socio-sanitari e educativi, alla formazione ed inserimento lavorativo di persone svantaggiate di cui all'art. 4 L. 381/91.	€ 5.000
Finreco	Finreco è la "finanziaria di sviluppo del settore cooperativo" del Friuli Venezia Giulia e si rivolge a tutto il sistema delle cooperative iscritte al Registro regionale delle cooperative (con l'eccezione delle cooperative edilizie) alle quali può erogare una pluralità di servizi: assistenza e consulenza finanziaria di impresa, garanzie su affidamenti bancari, garanzie su interventi di locazione finanziaria mobiliari e immobiliari, finanziamenti diretti, partecipazione nel capitale sociale in qualità di socio sovventore, contributi per l'acquisizione di servizi di consulenza ed assistenza tecnica.	€ 300
Totale		€ 7.298

Ad oggi la Cooperativa Confini non è partecipata da nessuna impresa od ente e tutti i soci sono persone fisiche.

5

INDICATORI PATRIMONIALI ED ECONOMICI

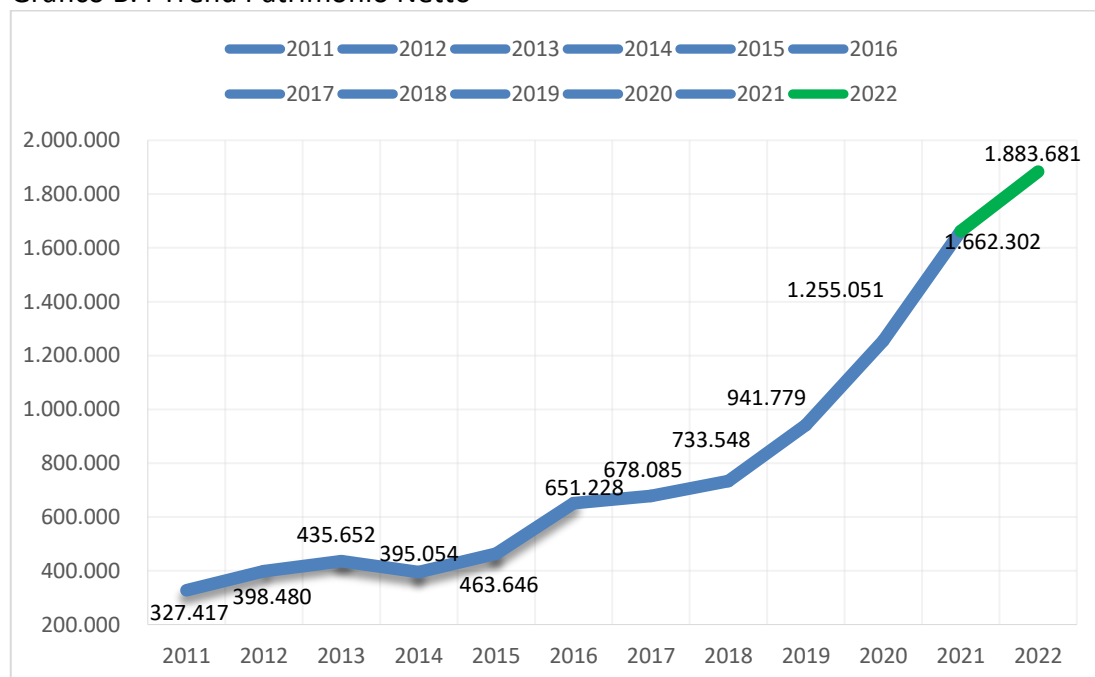
5.1 Patrimonio sociale

La tabella ed il grafico successivi indicano l'andamento del patrimonio netto negli anni, mostrando come tale valore sia in costante crescita dal 2014 (grafico B.4).

Tab A.17

Descrizione	2022	2021	2020
Capitale	63.783	59.393	37.960
Riserva legale	505.435	386.803	290.614
Altre riserve	1.085.611	820.665	605.846
Utile (Perdita) d'esercizio	228.852	395.441	320.631
Patrimonio Netto	1.883.681	1.662.302	1.255.051

Grafico B.4 Trend Patrimonio Netto



5.2 Valore della produzione e delle risorse

Il valore totale della produzione si è mantenuto sostanzialmente stabile passando dal 2.734.611€ del 2021 al 2.719.134€ del 2022 con leggero decremento pari al 0.6% rispetto all'anno precedente.

Tab A.18

Valore della produzione	2022	2021	2020
A1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni	2.544.155	2.565.205	1.934.905
A2) Var. delle rim. di prod. in corso di lavorazione, semilavorati e finiti e lavori in corso su ord.	0	0	0
A5) Altri ricavi e proventi	174.979	169.406	284.008
Totale valore della produzione	2.719.134	2.734.611	2.218.913

Andando ad analizzare più in dettaglio le sue componenti e concentrandosi sulla voce del bilancio **“Ricavi delle vendite e delle prestazioni”** si registra un -0.8% rispetto al 2021. Nello schema seguente si possono individuare i settori che hanno generato questo risultato confrontando il 2022 con l'anno precedente:

Tab A.19

A1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni	2022	2021	Variazione	Var. %
Ricavi Serigrafia	10.800	10.800	0	0%
Ricavi Contact-Center	2.499.995	2.519.525	-19.529	-1%
Ricavi Sede	33.360	34.880	-1.520	-4%
Ricavi Settore Turistico - Culturale	0	0	0	
Totali	2.544.155	2.565.205	-21.049	-1%

Come si evince dalla tabella, per quanto riguarda la Serigrafia (alla prima riga **“ricavi serigrafia”**) si tratta di un settore della Cooperativa ormai chiuso da più anni proprio in considerazione delle performances poco soddisfacenti che raggiungeva. Già nel 2015 si è provveduto alla completa svalutazione del magazzino con creazione di

apposito fondo in contabilità. Dal 2019 però, al fine di ottimizzare i locali di nostra proprietà, si è deciso di affittarli ad una società di rilevanza nazionale. Da qui il risultato positivo mostrato in tabella.

I **ricavi del Contact-Center** fanno riferimento al core business della Cooperativa, ossia ai servizi di call center ed amministrativi erogati prevalentemente in ambito pubblico. La tabella (A.19) mostra una lieve flessione dei ricavi pari ad un 0.8%.

In termini assoluti si può parlare di un buon risultato. Analizzando nel dettaglio l'andamento del 2022, bisogna ricordare che diversi servizi amministrativi svolti per conto dell'ASUGI (Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina) sono stati prorogati od estesi e che la gara per il CUP di Valdagno (VI) si è conclusa. Inoltre, nell'anno caratterizzato ancora dalla pandemia da Covid 19, la performance del Call Center Regionale ha subito una decisa flessione rispetto all'anno precedente -12.8%.

Per quanto riguarda il contratto del Cup Regionale è importante ricordare che esso è relativo ad una gara europea di durata quinquennale per "L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI INFORMAZIONE E PRENOTAZIONE TELEFONICA DI PRESTAZIONI SANITARIE e SERVIZI ACCESSORI (CALL CENTER)". Il grafico B.5 e B.6, di seguito inseriti, mostrano nel dettaglio le performances di tale attività svolta nell'ultimo anno rispetto ai precedenti nonostante le oggettive difficoltà che rendono ogni giorno sempre più problematico il raggiungimento degli obiettivi attesi. Ed è bene evidenziare anche che le criticità legate ad una maggiore concorrenza da parte delle farmacie (nostri diretti competitors in questo settore) ed un irrigidimento delle procedure per la prenotabilità di determinate analisi, rendendo nel quotidiano più complicata di fatto la nostra attività.

Grafico B.5

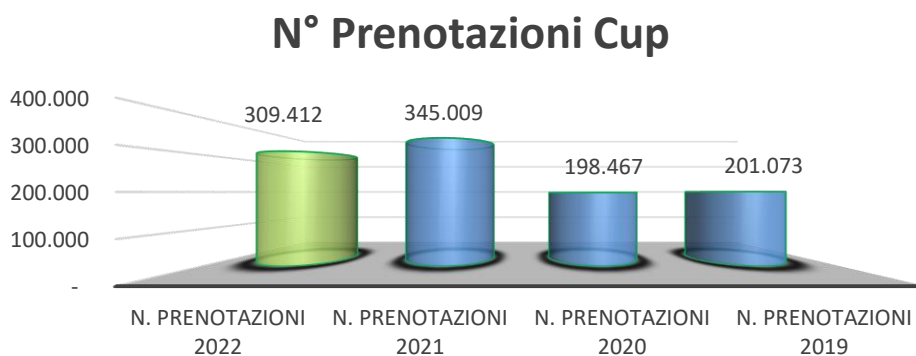
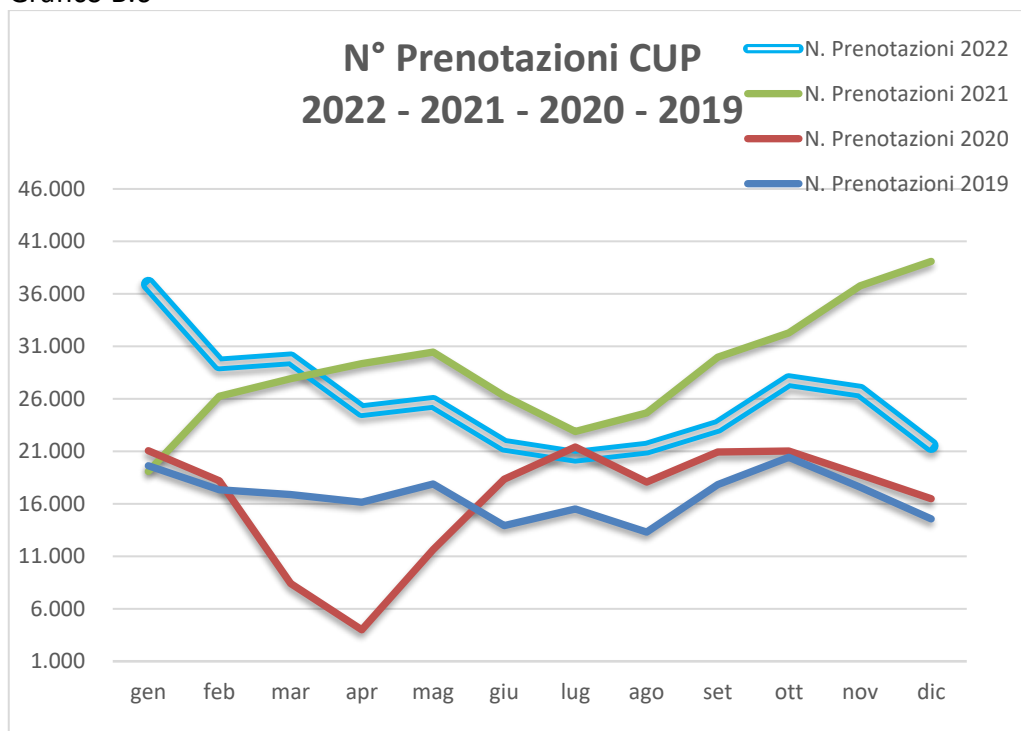


Grafico B.6



Per quanto riguarda i ricavi della sede (tab. A.19), la diminuzione registrata è dovuta al fatto che nel 2021 il servizio di pulizie è stato svolto anche durante alcune domeniche mentre nel 2022 ciò non è accaduto perché non vi è stata attività lavorativa.

A causa della situazione di eccezionale gravità dovuta alla pandemia prima e agli scenari conflittuali internazionali poi che hanno colpito duramente l'economia nazionale e mondiale, ancora nel 2022 si è preferito impegnarsi in un'ottimizzazione e potenziamento delle attività già in essere che avevano carattere di continuità durante tutto l'anno. Ciò ha portato, vista la fase di grande incertezza in cui ci si muoveva, ad un naturale quanto prudente rallentamento dell'avviata fase di ricerca ed analisi di nuove progettualità che permettano una diversificazione delle attività della cooperativa.

Relativamente alla sezione A5) del bilancio civilistico **"Altri ricavi e proventi"** si evidenzia un incremento rispetto all'anno precedente, come di seguito illustrato:

Tab A.20

A5) Altri ricavi e Contributi	2022	2021	Variazione	Var. %
AFFITTI TERRENI E FABBRICATI	88	86	2	2%
ARROTONDAMENTI	482	503	-22	-4%
PROVENTI PER RIMBORSI	1.834	1.518	316	21%
PLUSVALENZA DA ALIENAZIONE BENI		1.643	-1.643	-100%
PROVENTI DIVERSI		0	0	
SOPRAVVENIENZE ATTIVE	12.371	9.627	2.744	29%
SOPRAVVENIENZE ATTIVE NON TASSABILI		94.035	-94.035	-100%
RIMBORSO DANNI	600	0	600	
RIMBORSI INAIL SU STIP.E COMPENSI-NO IRAP		0	0	
PLUSVALENZE N/RIL.FISC.		0	0	
RIMB.PERSONALE DISTACCATO	12.001	0	12.001	
RIC. ACCESSORI PERSONALE DISTACCATO	5.729	0	5.729	
CONTRIBUTI IN C.TO ESERCIZIO	132.807	51.741	81.066	157%
QUOTE CONTRIBUTI IN C/CAPITALE	9.069	10.253	-1.184	-12%
CONTRIBUTI C/ESERCIZIO N/TASSABILI			0	
Totali	174.979	169.406	5.573	3%

La cifra di maggior peso all'interno della tabella è sostanzialmente relativa ai contributi in conto esercizio, le cui ricadute sul bilancio, si ricorda seguono delle

tempistiche diverse dalla loro effettiva erogazione. Ciò nel rispetto di quanto previsto dai principi contabili imposti dalla legge.

I **contributi in conto capitale** si riferiscono alle quote di ricavi per contributi in conto impianti, a fronte degli ammortamenti dei beni oggetto di contributi, ai sensi della L.R. 20/2006 e della L.R. 18/2005.

Nelle tabelle sottostanti si riportano i contributi (in conto esercizio ed in conto impianti) incassati nel 2022 e le quote di contributi in conto impianti relative all'esercizio ed agli esercizi precedenti, con inclusa la suddivisione per ente erogatore e per tipologia di contributo.

Tab A.20.1

ENTE EROGATORE	NORMA DI LEGGE	IMPORTO
Provincia Trieste	Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro. Articolo 39 della Legge Regionale 9.8.2005, n. 18	€ 6.865,81
Provincia Trieste	Incentivazione alla Cooperazione L. R. 20/2006.	€ 47,73
C.A.T. Terziaria Trieste Srl	L.R. 29/2005 art.100 e ss.	€ 154,93
Regione Friuli Venezia Giulia	Fondo Sociale Europeo. Programma Operativo regionale 2014/2020. PPO 2020. Programma specifico n. 101/20 - Smart working. EMERGENZA da COVID-19.	€ 2.000,00
TOTALE CONTRIBUTI C/IMPIANTI		€ 9.068,47

Tab A.20.2

SOGGETTO EROGANTE	SOGGETTO RICEVENTE	CAUSALE	DATA INCASSO	SOMMA INCASSATA
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	L. R. 20/2006, art. 14 c. 3, e art. 18 del regolamento emanato con D.Preg. N. 0198/Pres del 30 agosto 2017. Mantenimento in occupazione di persone svantaggiate quali individuati dall'articolo 13 della legge regionale 20/2006. Riparto 2021	13/03/2022	18.436,00 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	Costi salariali per il personale dedicato all'assistenza dei lavoratori svantaggiati mantenuti in occupazione ai sensi del regolamento (UE) n. 1407/2013 - Articolo 20, comma 3 del regolamento reg.le n. 0198/Pres/2017 e ss.mm.ii. Riparto 2021	13/03/2022	3.200,00 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	Fondo Sociale Europeo. Programma Operativo regionale 2014/2020. PPO 2020. Programma specifico n. 101/20 - Sostenere l'adozione di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, attraverso lo sviluppo di piani aziendali e l'adozione di adeguata strumentazione informatica, per adottare strumenti di lavoro agile ovvero di smart working. EMERGENZA da COVID-19.	19/05/2022	9.208,80 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	D.P.Reg. 206/2021 del 20/12/2021. Incentivi per gli interventi di politica attiva del lavoro previsti dagli articoli 29, 30, 32 e 33 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro).	13/06/2022	5.000,00 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	TS - L.R. 18/2005, artt. 36 e 39 - Interventi di politica attiva del lavoro - Promozione dell'integrazione lavorativa delle persone disabili – Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità. Tutoraggio	15/06/2022	8.180,10 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	TS - L.R. 18/2005, artt. 36 e 39 - Interventi di politica attiva del lavoro - Promozione dell'integrazione lavorativa delle persone disabili – Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità. Assunzione	16/06/2022	9.000,00 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	D.P.Reg. 206/2021 del 20/12/2021. Incentivi per gli interventi di politica attiva del lavoro previsti dagli articoli 29, 30, 32 e 33 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro).Stabilizzazione	27/06/2022	5.000,00 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	D.P.Reg. 206/2021 del 20/12/2021. Incentivi per gli interventi di politica attiva del lavoro previsti dagli articoli 29, 30, 32 e 33 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro).Stabilizzazione	29/06/2022	5.000,00 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	D.P.Reg. 206/2021 del 20/12/2021. Incentivi per gli interventi di politica attiva del lavoro previsti dagli articoli 29, 30, 32 e 33 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro).Stabilizzazione	29/06/2022	6.000,00 €

Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	D.P.Reg. 206/2021 del 20/12/2021. Incentivi per gli interventi di politica attiva del lavoro previsti dagli articoli 29, 30, 32 e 33 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro).Stabilizzazione	29/06/2022	4.737,00 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	TS - L.R. 18/2005, artt. 36 e 39 - Interventi di politica attiva del lavoro - Promozione dell'integrazione lavorativa delle persone disabili – Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità. Tutoraggio	05/10/2022	6.529,90 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	TS - L.R. 18/2005, artt. 36 e 39 - Interventi di politica attiva del lavoro - Promozione dell'integrazione lavorativa delle persone disabili – Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità. Assunzione	25/11/2022	7.500,00 €
TOTALE CONTRIBUTI C/ESERCIZIO				87.791,80

5.3 Analisi dei costi

La tabella seguente sintetizza quali siano stati i costi sostenuti dalla Cooperativa nel corso dell'anno confrontandoli con il periodo precedente:

Tab A.21

Composizione dei costi	2022	Incid. sul costo tot	2021	Incid. sul costo tot	Variaz. 2022 vs 2021	var. %
B6)Per materie prime, suss., di consumo e di merci	20.193	0,8%	15.466	0,7%	4.727	31%
B7) Servizi	704.433	28,3%	419.575	17,9%	284.858	68%
B8) per godimento di beni di terzi	30.553	1,2%	32.176	1,4%	-1.623	-5%
B9) per il personale	1.674.682	67,2%	1.818.866	77,8%	-144.184	-8%
B10) ammortamenti e svalutazioni	19.541	0,8%	22.813	1,0%	-3.272	-14%
B11)Var. rimanenze mat. prime	0	0,0%	0	0,0%	0	-

B12)Accantonamenti a rischio	24.991	1,0%	15.000	0,6%	9.991	67%
B13) Altri Accantonamenti	0	0,0%	0	0,0%	0	-
B14) Oneri diversi di gestione	15.886	0,6%	15.255	0,7%	631	4%
C17) interessi e altri oneri finanziari	3	0,0%	19	0,0%	-15	-82%
D19)SVAL/NI - A)PARTECIPAZIONI	0	0,0%	0	0,0%	0	-
Totale costi	2.490.282	100,0%	2.339.170	100,0%	151.113	6%

Il valore delle **materie prime, sussidiare di consumo e merci** è rappresentato, in generale, dalla spesa legata all'acquisto di materiale di consumo a cui siamo tenuti in virtù degli accordi contrattuali che abbiamo nelle gare di appalto presso i distretti di Asugi e nel 2022 alle spese eccezionali dovuti all'acquisto di dotazioni per fronteggiare la pandemia.

All'interno della sezione **B7) servizi**, le voci principali si riferiscono a spese sostenute per la gestione ordinaria dell'intera cooperativa quali quelle relative alle utenze, ai servizi amministrativi legati al commercialista, allo studio paghe nonché alle spese afferenti ai consulenti legali e tecnici e agli **altri costi per servizi**. In quest'ultima voce viene imputata la quota di ricavi che va riconosciuta ai nostri partners per via delle A.T.I. siglate ed è sicuramente la voce di costo più significativa in questo raggruppamento.

I **costi per il godimento di beni di terzi** fanno sostanzialmente riferimento alle locazioni passive dei locali presso cui la cooperativa svolge le proprie attività. A differenza degli altri anni, da metà 2020 si è aperta una nuova voce di costo che ha pesato su tale tipologia di conti legata al noleggio di notebook per consentire lo smart working ai nostri lavoratori.

I **costi del personale**, rispetto al precedente anno sono diminuiti dell'8%. Questo dato in generale segue l'andamento delle attività del settore del Contact Center. Nello specifico è frutto della flessione del servizio di Call Center regionale e della conclusione dei servizi amministrativi legati al CUP di Valdagno (VI).

Inoltre, è bene sottolineare che in tali costi del personale, anche nel 2022, sono inclusi il valore dei premi e ristorni concessi. Di fatto il cda ha ritenuto importante premiare il lavoro svolto da soci e dipendenti attraverso la corresponsione di un premio dell'importo totale di € 42.284 (costo azienda) commisurato in base alle ore lavorate ed al livello contrattuale. Inoltre, ha deciso attraverso approvazione dell'assemblea dei soci del 2022 la ripartizione di un ristorno ai soci cooperatori, in ottemperanza a quanto previsto dallo statuto sociale e dal regolamento interno, nella misura di € 42.721 attribuito in modo proporzionale alla quantità e qualità dello scambio mutualistico. Si precisa che l'importo del ristorno rispetta i limiti di legge in quanto l'avanzo della gestione afferente lo scambio mutualistico, al lordo del ristorno imputato a conto economico, risulta essere pari ad € 271.573 di cui il 46,06% attribuibile allo scambio con i soci.

Il ristorno attribuito, pertanto, risulta essere inferiore sia all'avanzo di gestione attribuibile allo scambio mutualistico (€ 125.087) sia al 30% delle retribuzioni lorde che nell'esercizio sono pari ad € 559.037.

Il ristorno, così quantificato, sarà corrisposto con liquidazioni salariali.

Ad ogni modo in generale, è già da tempo che si sta tentando di agire sulla leva del costo del lavoro per ottimizzarne l'impatto attraverso una maggiore e più efficiente organizzazione interna ma senza che ciò significhi voler incidere in termini di unità di personale.

Da ultimo per le sezioni riguardanti gli **Accantonamenti e le Svalutazioni** si precisa che nel corso dell'esercizio si è provveduto allo stanziamento di € 24.990,85 in relazione all'indennità di vacanza contrattuale che sarà riconosciuta in sede di imminente rinnovo del CCNL, già scaduto dal 2019. La stima è stata effettuata sulla base di quanto già precedentemente avvenuto in occasione del precedente rinnovo, tenendo conto della rivalutazione monetaria dalla scadenza del contratto.

In conformità con l'OIC 31 par.19, dovendo prevalere il criterio di classificazione per natura dei costi, gli accantonamenti ai fondi rischi e oneri sono iscritti tra le voci

dell'attività gestionale a cui si riferisce l'operazione (caratteristica, accessoria o, finanziaria).

5.4 Determinazione del Valore Aggiunto e sua distribuzione.

Il Valore Aggiunto rappresenta l'incremento di valore che un'azienda produce sui beni e sui servizi acquistati dall'esterno per effetto della sua attività produttiva. In una cooperativa sociale esso descrive i beni e servizi messi a disposizione della comunità. Il suo monitoraggio consente di mettere in luce l'efficacia della cooperativa fornendo, in chiave economica, una rappresentazione delle performances e dei risultati sociali.

Tab. A.22

PRODUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	2022	% su Prod
A1)RICAVI VENDITE E PRESTAZIONI	2.544.155	94%
A2)VAR.RIMAN.PROD.IN LAV,SEMILAV,FINITI	-	0%
A5)ALTRI RICAVI	33.103	1%
A5)CONTRIBUTI CONTO ESERCIZIO	141.875	5%
TOTALE DEL VALORE DELLA PRODUZIONE	2.719.133	100%
B6)MAT.PRIME,SUSSI/RIE,CONSUMO MERCI.	20.193	1%
B7)SERVIZI	701.343	26%
B8)GODIMENTO DI BENI DI TERZI	30.553	1%
B11)VAR/NE RIM. MATERIE PRIME..ECC.	-	0%
B12)ACCANTONAMENTI A RISCHIO	24.991	1%
B13)ALTRI ACCANTONAMENTI	-	0%
B14)ONERI DIVERSI DI GESTIONE	7.826	0%
TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE	784.906	29%
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	1.934.227	71%
C16)PROVENTI FIN.-A)CREDITI ALTRI	-	0%
TOTALE GESTIONE FINANZIARIA E STRAORDINARIA	-	0,0%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	1.934.227	71%
B10)AMMORTAMENTI -A)IMMOB/ONI IMMAT/LI	3.513	0%
B10)AMMORTAMENTI -B)IMMOB/NI MATERIALI	16.028	1%
B10)SVAL/NI -C)IMMOBILIZZAZIONI	-	
B10)SVAL/NI -D)CREDITI ATTIVO CIRC.E DISP.LIQUIDE	-	0%
D19)SVAL/NI -A)PARTECIPAZIONI	-	0%
TOTALE AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONE	19.541	1%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	1.914.686	70%

La tabella seguente ed il grafico relativo indicano come in Confini avvenga la distribuzione del valore aggiunto prodotto, mostrando in questo modo come la stragrande maggioranza della ricchezza prodotta in cooperativa venga in realtà redistribuita tra i lavoratori della stessa (pari al 87%).

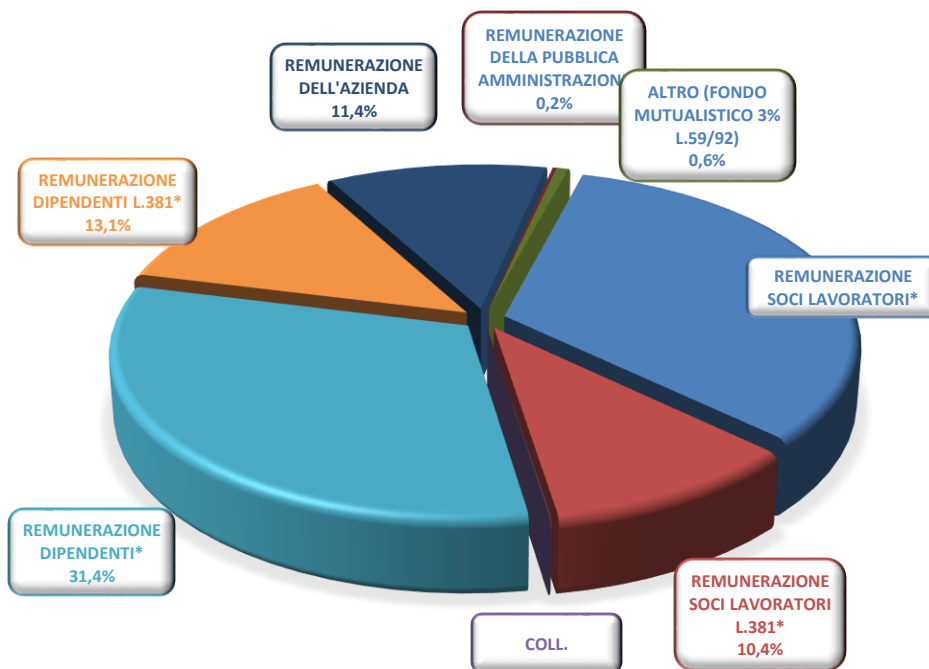
Tab. A.23

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	2022	% su VA
REMUNERAZIONE SOCI LAVORATORI*	627.415	33%
REMUNERAZIONE SOCI LAVORATORI L.381*	198.924	10%
REMUNERAZIONE VOUCHER		0%
COLL. OCCAS./TIROCINANTI	412	0%
REMUNERAZIONE DIPENDENTI*	598.114	31%
REMUNERAZIONE DIPENDENTI L.381*	250.229	13%
TOTALE REMUNERAZIONE DEL PERSONALE	1.675.095	87%
REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA	216.989	11%
REMUNERAZIONE LIBERALITA' E PARTECIPAZIONI ASSOCIATIVE	4.604	0,2%
REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO	2.680	0,1%
REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	3.456	0,2%
ALTRO (FONDO MUTUALISTICO 3% L.59/92)	11.863	0,6%
TOTALE DISTRIBUZIONE VAL. AGGIUNTO GLOABALE NETTO	1.914.686	100%

* si ricorda che le remunerazioni includono, per la parte di competenza, il valore dei premi e dei ristorni distribuiti.

Grafico B.7

DISTRIBUZIONE VALORE AGGIUNTO 2022



6

CONCLUSIONI ED OBIETTIVI PER IL FUTURO

6.1. Sintesi ed obiettivi

Nel 2022 gli elementi maggiormente impattanti sulla nostra organizzazione sono stati, da una parte quelli ancora legati alla pandemia da Covid 19 e dall'altra lo scenario conflittuale internazionale con tutto ciò che ne è conseguito.

Recependo i vari aggiornamenti delle normative che via via si sono succeduti, Confini ha continuato ad adottare un protocollo aziendale Covid, a cui a tutti soci e dipendenti è stato richiesto di attenersi in maniera rigorosa nell'interesse comune. Inoltre, rispettando le indicazioni del Governo italiano, la Cooperativa ha continuato ad agevolare il più possibile lo smart working di concerto con i propri partners e con la committenza. Ed ancora è stata mantenuta potenziata la pulizia degli ambienti di lavoro, prevedendo un turno ulteriore a metà giornata lavorativa.

Durante questo difficile periodo Confini ha protratto la distribuzione periodica di mascherine chirurgiche nei confronti di ogni singolo lavoratore della cooperativa.

Tutto ciò descritto è volto ad evidenziare l'impegno energico che Confini ha posto in campo a tutela della salute delle donne e degli uomini di questa Cooperativa, ancor prima che nella loro veste di lavoratori.

Chiusa questa imprescindibile parentesi, si può comunque affermare che il 2022 si è concluso in maniera positiva.

La Cooperativa Confini pur registrando una lieve flessione della performance generale dovuta in parte ad un calo del Call Center Regionale e alla chiusura appalto del Cup di Valdagno, ha ottenuto un risultato d'esercizio più che soddisfacente. Come già sottolineato in precedenza il Contact Center ha visto un decremento del suo fatturato netto rispetto all'anno precedente comportando, come era prevedibile, una diminuzione dei costi del personale (anche se non in maniera direttamente proporzionale). In generale si evidenzia per questo settore un margine, che escludendo i costi di sede non allocati, risulta essere pari al 18.4% sul totale dei ricavi, con una perdita di circa 8.2 punti percentuali rispetto al 2021 per le motivazioni precedentemente elencate. Mentre non considerando l'impatto dei contributi in conto esercizio ricevuti, la marginalità scende di circa 14.4 punti percentuali rispetto ai livelli dell'anno precedente.

La cooperativa Confini chiude a fine anno con un utile di esercizio ragguardevole considerando il contesto generale ed il momento storico di riferimento pari a 228.852€ nonostante i 395.441€ raggiunti nel 2021.

Finanziariamente va rilevato come la cooperativa nell'anno non abbia acceso nuovi prestiti e come sia riuscita con la propria liquidità a coprire le uscite ordinarie e a diminuire i propri debiti.

Nel 2022, essendoci ancora la pandemia, Confini ha concentrato ogni suo sforzo per fronteggiare questo evento di portata eccezionale. Nello stesso tempo la Cooperativa, nel rispetto della filosofia che da sempre cerca di portare avanti, ha continuato a lavorare (anche se con delle evidenti limitazioni) per lo sviluppo e la valorizzazione del proprio capitale umano e delle risorse del proprio territorio.

La condizione economica in cui si trova tutto il mondo della cooperazione sociale, come del resto l'intero Paese, rimane incerto e i lenti segnali di ripresa non bastano per poter sostenere in maniera netta che la tendenza si sia invertita.

Come già rilevato, la Cooperativa Confini persegue principalmente lo scopo di ottenere, tramite la forma associata, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali per i suoi soci lavoratori. Inoltre, è primario interesse della cooperativa realizzare tutto ciò curando l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, di cui alla lettera b) della Legge 381.

Anche nel 2022 la Cooperativa, pur in un contesto per nulla semplice, ha con successo cercato di mantenere una continuità occupazionale per tutti i lavoratori impiegati e sia riuscita a creare nell'esercizio nuove opportunità di lavoro.

Nonostante ciò, per Confini, lo scenario quotidiano in cui si muove resta particolarmente complicato. Gli stessi servizi svolti in appalto in ambito sanitario impongono un continuo confronto con un mondo che non permette certezze in termini di rinnovi e fatturato, a causa delle sue continue trasformazioni. Per di più Confini si trova a gareggiare con competitors che sono sempre più strutturati e non più solo di estrazione regionale.

Ed è anche per questo che è già da tempo che la Cooperativa Confini si è attivata per individuare nuovi settori più proficui ma soprattutto che possano garantire in una qualche misura una maggiore certezza e stabilità.

Per tale motivo la cooperativa con costanza lavora al potenziamento della sua struttura, attraverso una continua implementazione dei processi, una chiara definizione delle funzioni ed un persistente monitoraggio dei risultati. Inoltre, si è cercato di rafforzare le relazioni con i diversi portatori d'interessi che caratterizzano la Cooperativa, mentre ancora uno sforzo ulteriore dovrà essere volto per presidiare maggiormente i tavoli istituzionali. Tra gli obiettivi prioritari su cui Confini continua ad impegnarsi rimane, ovviamente, quello di individuare nuove opportunità lavorative su cui indirizzare nuovi investimenti.

L'obiettivo quindi che ci si pone nel 2023 è che ci sia un avanzamento significativo verso il raggiungimento di questo ambizioso progetto continuando a garantire i livelli di occupazione attuali attraverso una gestione sempre più efficiente, volta ad una sempre maggiore valorizzazione del personale, ottimizzazione dei costi e della redditività di ogni suo singolo settore. Tutto questo ovviamente mai tradendo i principi fondanti della cooperazione sociale e rafforzando l'ottima collaborazione, instauratasi nel tempo, con i servizi sociali per l'inserimento di personale svantaggiato e con la propria clientela.

6.2 Pubblicità data al Bilancio Sociale approvato

Il bilancio sociale viene messo a disposizione dei soci secondo le disposizioni di legge. Una volta approvato dall'assemblea dei soci, come previsto dalla legge, viene depositato presso il Registro delle Imprese e tenuto a disposizione di chiunque lo voglia visionare e consegnato a qualsiasi soggetto ne faccia richiesta.

Tab. A.24 Descrizione della pubblicità data al bilancio sociale approvato.

Data stampa	Aprile.2023					
Modalità stampa	✓ Cartacea		✓ Sito Intranet		Cd	
Numero delle copie stampate	60					
Invio/Consegna di n. copie a	Soci n. 41	Lavoratori n. __	Finanziatori n. __	Clienti n. __	Oo.ss. n. __	Altri n. 5
Invio/Consegna su richiesta a	Soci n. __	Lavoratori n. __	Finanziatori n. __	Clienti n. __	Oo.ss. n. __	Altri n. __





“Confini impresa sociale” Società Cooperativa Sociale

Albo Società Cooperative n A104027

Via Della Geppa,9 - 34132 Trieste Tel.: 040 773263 - Fax: 040 5709728

e-mail: info@cooperativaconfini.it - Pec: confini.coop@legalmail.it

C.F. e P. IVA: 00970890323