

# Confini Impresa Sociale

BILANCIO  
SOCIALE  
2023



confini  
impresa sociale

## SOMMARIO

<b>NOTA METODOLOGICA</b> .....	<b>2</b>
Descrizione della metodologia adottata .....	3
<b>INFORMAZIONI GENERALI</b> .....	<b>4</b>
1.0 Chi siamo .....	5
1.1. Gli ambiti di attività .....	6
1.2. Storia della cooperativa e sviluppi recenti.....	7
1.3. Mission.....	9
<b>STRUTTURA, GOVERNO ED AMMINISTRAZIONE DELLA COOPERATIVA</b> .....	<b>12</b>
2.0. Scopo e oggetto sociale .....	13
2.1. Amministrazione e controllo della cooperativa: Previsioni Statutarie .....	15
2.2. Assetto organizzativo .....	16
2.2.1. L'Assemblea dei Soci .....	16
2.2.2. Il Consiglio di Amministrazione .....	17
<b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA</b> .....	<b>20</b>
3.0. Organigramma Aziendale .....	21
<b>GLI STAKEHOLDER DELLA COOPERATIVA</b> .....	<b>24</b>
4.0. Gli stakeholders della Cooperativa.....	25
4.1. Stakeholders interni .....	26
4.1.1. Numero e composizione soci e dipendenti .....	26
4.1.2. Mutualità.....	28
4.1.3. Pari opportunità, tipo di contratto e livello di inquadramento. Settori di impiego. ....	32
4.1.4. Formazione.....	36
4.1.5. L'inserimento lavorativo.....	39
4.1.6. Qualità: Sistema e Certificazione .....	45
4.1.7. La tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro.....	47
4.2. Stakeholders esterni.....	47
4.2.1 Principali reti e collaborazioni attive.....	49
4.3. Imprese Partecipate .....	51
<b>INDICATORI PATRIMONIALI ED ECONOMICI</b> .....	<b>52</b>
5.1 Patrimonio sociale .....	53
5.2 Valore della Produzione e delle Risorse .....	54
5.3 Analisi dei costi .....	60
5.4 Determinazione del Valore Aggiunto e sua distribuzione. ....	63
<b>CONCLUSIONI ED OBIETTIVI PER IL FUTURO</b> .....	<b>66</b>
6.1. Sintesi ed obiettivi .....	67
6.2 Pubblicità data al Bilancio Sociale approvato.....	70



**“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](mailto:info@cooperativaconfini.it) - Pec: [confini.coop@legalmail.it](mailto: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 2023 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](mailto:info@cooperativaconfini.it)

Pec: [confini.coop@legalmail.it](mailto:confini.coop@legalmail.it)

Web: [www.cooperativaconfini.it](http://www.cooperativaconfini.it)

### **Sedi Operative:**

■ CONTACT CENTER

Via Von Bruck, 32 - 34123 Trieste

Cell. : 334 1899920

E-mail: [contactcenter@cooperativaconfini.it](mailto: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 Sistema Sanitario Nazionale.**
- **Gestione in Outsourcing del Call Center** in merito alle richieste di servizi di igiene ambientale dei comuni.



## SERVIZI AMMINISTRATIVI

Confini, in A.T.I con altre cooperative del territorio e singolarmente, collabora proficuamente con Aziende Sanitarie del Territorio e a livello Nazionale 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;
- 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.



Ed è con grande orgoglio che nel 2024 la Cooperativa raggiungerà uno storico traguardo festeggiando i suoi primi 25 anni di attività.

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

La cooperativa nel 2023, 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) **2 persone**, di cui **1 persona** iscritta alle liste del collocamento mirato della provincia di Trieste e **1 persona** tramite gli uffici del collocamento mirato della provincia di Gorizia.

Inoltre, ha stabilizzato contrattualmente **2 persone** assunte nel 2022 tramite l'ufficio del collocamento mirato della Regione FVG e 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.

Nel 2023 si è incrementata la partecipazione a gare d'appalto appartenenti al nostro settore di core business consolidando tutti i servizi in essere e implementando l'attività con un nuovo servizio di front office per conto del Comune di Trieste.

Nello stesso tempo, si sono poste le basi per la diversificazione dell'attività attivando in particolare nel settore delle pulizie, una convenzione tripartita ex lege 68 con un'azienda privata del triestino.

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, Lybra, Anthesys e Televita.

Durante l'anno con delibera del cda d.d. 23.11.2023 è stata accolta la domanda di recesso da socia lavoratrice di Michela Perosa. Mentre, sono state ammesse a socie le lavoratrici Alessia Kresevic e Paola Gaggi, con delibera rispettivamente del 30.03.2023 e del 15.09.2023.

### 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.

Inoltre, **è una delle poche cooperative** di tutta la regione 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**. 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, con validità triennale, la Cooperativa ha ottenuto il rinnovo di un'ulteriore 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 2023 vi è poi stata la verifica periodica, attraverso società di audit esterna, 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 2023 l'Assemblea dei Soci si è riunita due volte:

1. In data 31.01.2023 con il seguente ordine del giorno:

a) Modifiche al Regolamento Interno.

La percentuale di presenza dei soci è stata pari al 51,21%.

2. in data 25.05.2023 con il seguente ordine del giorno:

a) Deliberazioni di cui all'art 2364 del codice civile: approvazione del bilancio per l'esercizio 2022, delibere inerenti e conseguenti.

b) Presentazione ed approvazione del Bilancio Sociale ex art 27 L.R. 20/2006.

La percentuale di presenza dei soci è stata pari al 54,76%.

### **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.

Il Consiglio di Amministrazione risulta così composto:

Tabella A.0.1 Composizione CDA al 31.12.2023

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	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.

In data 30.10.2023 sono pervenute le dimissioni della consigliera Francesca Dobrila.

Tabella A.0.2 Operatività del Consiglio di Amministrazione

	2023
Nr. sedute CdA	6
Presenza media al Cda dei consiglieri	96,55%
Nr. medio di delibere ed informative del CdA	3,6

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



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 2023 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, attraverso votazione in assemblea dei soci, 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 2023 è stato pari a 12.480€.

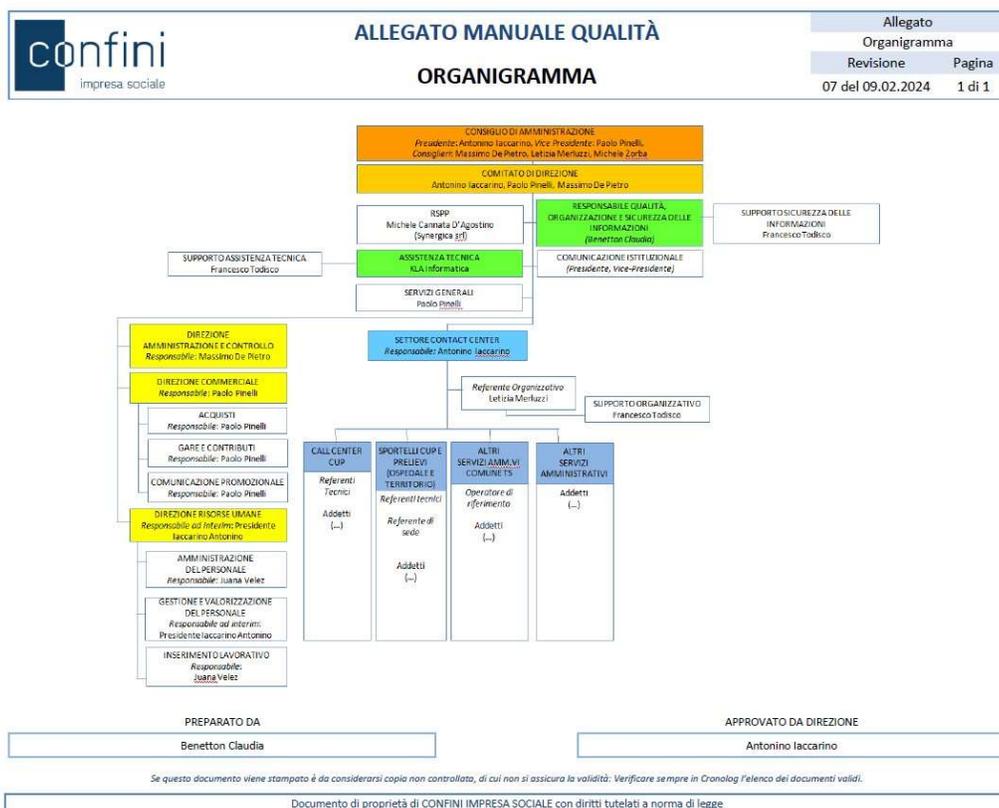
# 3

## **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. Nel tempo sono state apportate ulteriori modifiche sempre volte a migliorare l'organizzazione aziendale e renderla più rispondente alle molteplici esigenze della Cooperativa e alla 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, Servizi amministrativi Comune Ts, 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

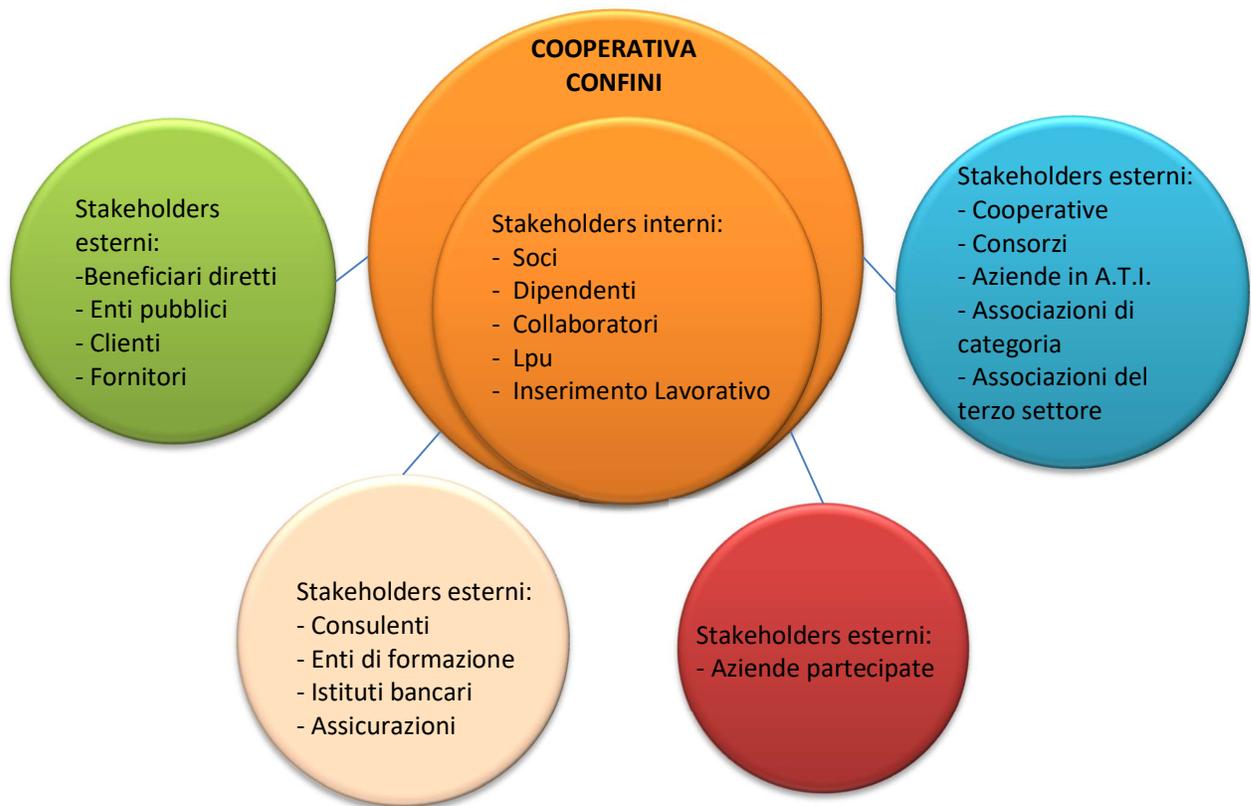
## **GLI STAKEHOLDER DELLA COOPERATIVA**

#### 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 capirne 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 2023 la composizione dei soci e dei lavoratori della Cooperativa viene rappresentata dalla tabella seguente:

Tabella A.1

Soci e dipendenti al 31/12/2023	N°	M	F
Soci volontari	11	3	8
Soci lavoratori (a)	31	6	25
<b>Totale soci</b>	<b>42</b>	<b>9</b>	<b>33</b>
Dipendenti (b)	41	7	34
<b>Totale dipendenti</b>	<b>41</b>	<b>7</b>	<b>34</b>
<b>Totale LAVORATORI (a+b)</b>	<b>72</b>	<b>13</b>	<b>59</b>

La fotografia della situazione al 31.12.2023 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	2023	2022	2021
Soci volontari	11	11	12
Soci lavoratori	32	35	37
Dipendenti	48	71	59
Cocopro/Cococo	0	0	0
Borsisti/Stagisti	0	1	0
Tirocinanti	0	0	0
Collab. Occasionali/Voucher	0	0	0
LPU - UEPE	18	22	22
<b>TOTALE</b>	<b>109</b>	<b>140</b>	<b>130</b>

Nell'insieme, i soci lavoratori ed i dipendenti impiegati ammontano a 80 unità con un decremento rispetto al precedente anno del 20.5%. 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 11.3%. 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 l'88.8% (su base 2023) 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 nei successivi anni.

Grafico B.1

Composizione lavoratori nel 2023 per fasce di anzianità di servizio in corso d'anno

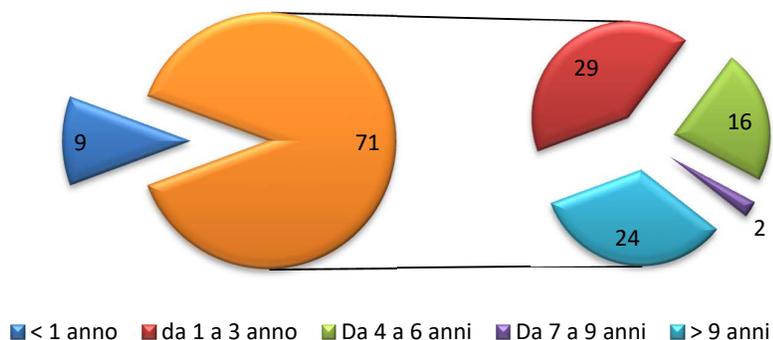


Tabella A.3

Anzianità di servizio	2023	2022	Var
> 9 anni	24	26	-2
Da 9 a 7 anni	2	1	1
Da 6 a 4 anni	16	12	4
da 3 a 1 anno	29	40	-11
< 1 anno	9	27	-18
<b>Totale</b>	<b>80</b>	<b>106</b>	<b>-26</b>

#### 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	2023	2022	Var.
Soci lavoratori L. 381	14	10	4
Soci lavoratori	18	25	-7
Dipendenti L. 381	15	19	-4
Dipendenti	33	52	-19
<b>Totali</b>	<b>80</b>	<b>106</b>	<b>-26</b>

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 2023	2° semestre 2023
Soci lavoratori e dipendenti L. 381	26,5	27,66
Soci lavoratori e dipendenti	46,50	46,00
<b>RAPPORTO LAV 381/ALTRI LAV</b>	<b>56,99%</b>	<b>60,13%</b>

Tabella A.5.1 [soci lavoratori e dipendenti al 31/12/2023]

AL 31.12.2023	
<b>RAPPORTO LAV 381/ALTRI LAV</b>	<b>60,00%</b>

I dati al 31.12.23 **mostrano una percentuale del numero di lavoratori L.381 rispetto ai restanti del 60%**, 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 2023:

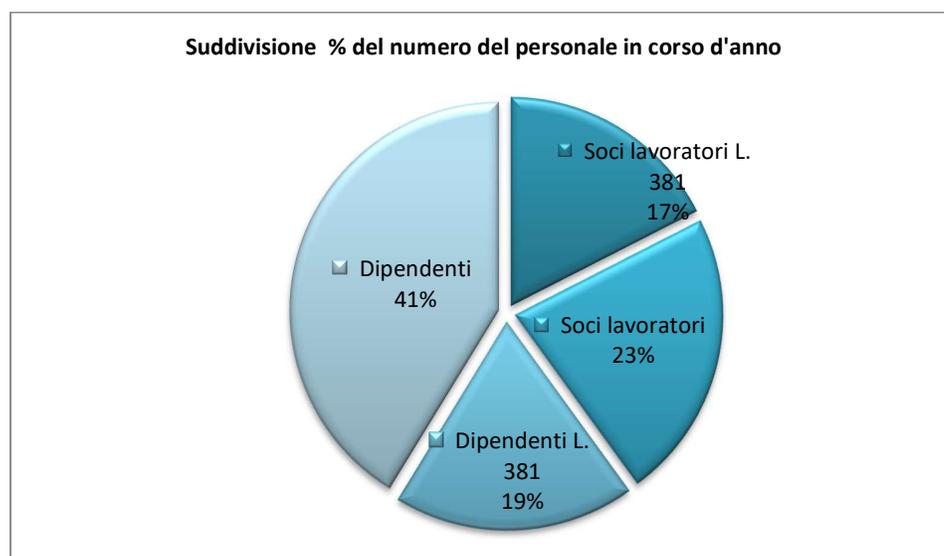
Tabella A.5.2

RAPPORTI MUTUALITA' PREVALENTE	Valore Totale	di cui da/verso i soci	Valore in %
Costo del personale (da voce B9 C.E.)	€ 1.723.087	€ 811.105	47,07%
TOTALE PREST. LAV. (da voce B7 C.E. SERVIZI)	€ 65.758	€ 0	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.788.845</b>	<b>€ 811.105</b>	<b>45,34%</b>

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 2023 la Cooperativa ha riconosciuto un una-tantum sottoforma di buono spesa Coop del valore di 250€ a tutti i soci e dipendenti.

Inoltre, è stato distribuito un ulteriore premio, per tutti i lavoratori ma maggiorato per i soli soci in linea con lo spirito mutualistico della nostra cooperativa, calcolato in base al livello ed alle ore effettivamente lavorate da ognuno.

Prevedendo la possibilità di corrispondere (per i soli lavoratori con figli a carico) l'equivalente del premio,

o parte di esso, in fringe benefit (nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa vigente sul fringe benefit del 2023) dopo esibizione da parte degli aventi diritto di un'autocertificazione per figli a carico ed un'autocertificazione delle bollette pagate.

Così facendo, ancora una volta, si è voluto riconoscere e premiare lo sforzo profuso da tutti i lavoratori della cooperativa che, hanno contribuito con il loro lavoro quotidiano, al raggiungimento di un risultato più che soddisfacente.

### 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 2023 di soci e dipendenti coinvolgendo 67 donne e 13 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 2023
Soci	26	6	<b>32</b>
Non Soci	41	7	<b>48</b>
Totale complessivo	<b>67</b>	<b>13</b>	<b>80</b>

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

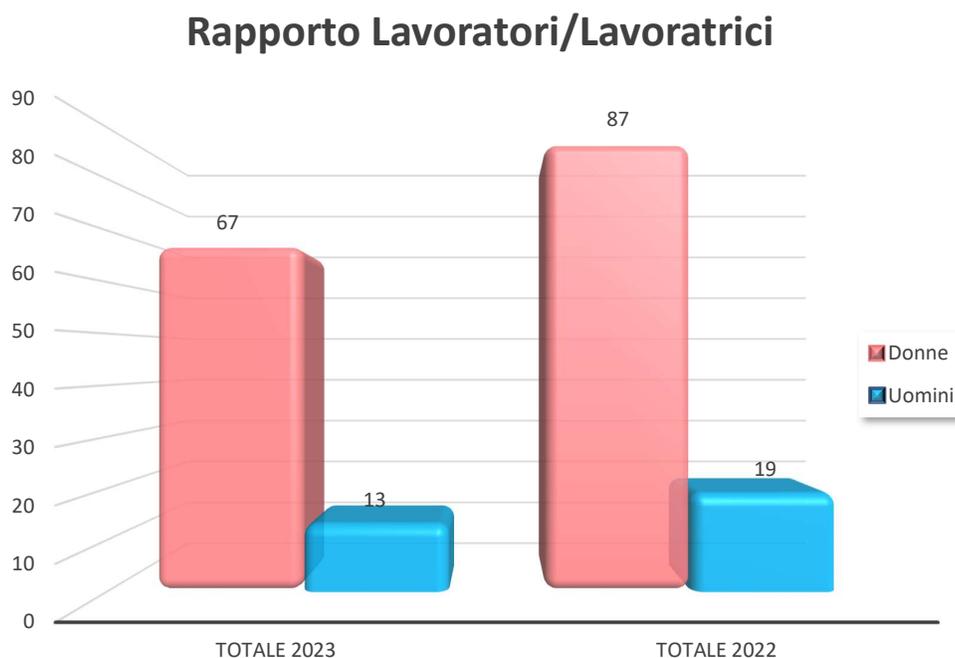


Tabella A.7 [solo soci lavoratori e dipendenti durante tutto l'anno]

Classi di età	Donne	Uomini	Totale 2023
Fino a 29 anni	7	1	8
Da 30 a 39 anni	23	1	24
Da 40 a 49 anni	12	8	20
Da 50 a 60 anni	18	3	21
Oltre i 60 anni	7	0	7
<b>Totale complessivo</b>	<b>67</b>	<b>13</b>	<b>80</b>

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 2023
Laurea	8	4	12
Medie superiori	45	6	51
Medie	14	2	16
Nessun titolo	0	1	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>67</b>	<b>13</b>	<b>80</b>

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.

Si precisa che nell'esercizio 2023, sulla base di quanto emerso in sede di rinnovo contrattuale del CCNL applicato della cooperativa, è stato riassorbito l'accantonamento che era stato effettuato nello scorso esercizio per tener conto dell'istituto della "vacanza contrattuale".

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 2023
Indeterminato part time	34	5	39
Indeterminato full time	16	6	22
Determinato part time	15	2	17
Determinato full time	2	0	2
Lavoro autonomo	0	0	0
Determinato chiamata	0	0	0
<b>Totale complessivo</b>	<b>67</b>	<b>13</b>	<b>80</b>

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

Inquadramento-Qualifica	Donne	Uomini	Totale 2023
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	61	6	67
Liv. 4° (C1) Impiegato specializzato	3	1	4
Liv.5° (C3) Impiegato specializzato	1	0	1
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
<b>Totale complessivo</b>	<b>67</b>	<b>13</b>	<b>80</b>

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	18	€ 2.837,16	€ 731,70	14	€ 1.710,35	€ 714,57	17	€ 1.573,22	€ 706,14	12	€ 1.374,01	€ 714,57
Dip. Tempo Determinato	0			0			16	€ 1.325,20	€ 871,85	3	€ 1.046,24	€ 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 2023 sono riportati nella tabella seguente:

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

Settore d'impiego	Donne	Uomini	Totale 2023
Direzione/Sede	1	4	5
CallCenter,Front/back office, amministr.	66	9	75
Serigrafia, abbigliamento etico e grafica	0	0	0
LPU ricreatori	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>13</b>	<b>80</b>

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, il 93,8% di costoro risiede nella provincia di Trieste:

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

Provenienza Territoriale	Donne	Uomini	Totale 2023
Provinciale	63	12	75
Regionale	3	1	4
Nazionale	1	0	1
<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>13</b>	<b>80</b>

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.	50	57.992,80	26	30.792,38	61	72.571,38
Dip. A Tempo Deter.	17	19.196,24	3	2.089,60	19	21.512,51
Totale	67	77.189,04	29	32.881,98	80	94.083,89

#### 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 2023 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 2023	MODALITÀ	TITOLO SPECIFICO	SERVIZI		DIREZIONE		TOTALE	
			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/Aula	FORMAZIONE Sicurezza GENERALE			6	24	6	24,0
FORMAZIONE SICUREZZA	Corso On-Line/Aula	FORMAZIONE Sicurezza specifica BASSO RISCHIO			7	28	7	28,0
FORMAZIONE SICUREZZA	Corso On-Line/Aula	AGGIORNAMENTO per Formazione dei lavoratori			1	6	1	6,0
Ambiente	ONE TO ONE	AFFIANCAMENTO INIZIALE Ufficio Ambiente			1	44	1	44,0
cup CALL CENTER	ONE TO ONE	AFFIANCAMENTO INIZIALE Call center CUP FVG			6	388	6	388,0
cup CALL CENTER	ONE TO ONE	CORREZIONE DI ERRORE			18	33	18	33,0

cup CALL CENTER	Aula	INTRODUZIONE sistema CUP REGIONE FVG			7	24	7	24,0
cup CALL CENTER	Aula	INTRODUZIONE sistema SDA REGIONE FVG			46	125	46	125,0
cup TERRITORIO	ONE TO ONE	AFFIANCAMENTO INIZIALE_SPORTELLO CUP TS			3	145	3	145,0
cup TERRITORIO	ONE TO ONE	AFFIANCAMENTO DI VERIFICA/MIGLIORAMENTO _CALL CENTER CUP FVG			54	54	54	54,0
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	FAD	GLI OBBLIGHI INFORMATIVI PREVISTI DAL DECRETO LGS. N.104/2022	1	2			1	2,0
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	FAD	RESPONSABILITA' CIVILE E RISARCIMENTO DEL DANNO NEL RAPPORTO DI LAVORO	1	2			1	2,0
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	FAD	LA SORVEGLIANZA SANITARIA DEI LAVORATORI	1	2			1	2,0
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	FAD	LA LEGGE 3 APRILE 2001 - N.142	1	2			1	2,0
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	FAD	LE ISPEZIONI SUL LAVORO	1	2			1	2,0
privacy	Aula	FORMAZIONE Privacy per ADDETTI			2	1	2	1,0
qualità	Aula	Formazione Sistema Qualità per ADDETTI			2	1	2	1,0
qualità	Aula	Formazione introduttiva interna			2	1	2	1,0
qualità	Aula	FORMAZIONE ISO 27001 - Regolamento interno, Codice Etico per ADDETTI			2	1	2	1,0
RECUPERO CREDITI	ONE TO ONE	AFFIANCAMENTO INIZIALE Recupero Crediti			1	150	1	150,0
TOTALE			5	10	159	1033	164	1043

#### 4.1.5. L'inserimento lavorativo

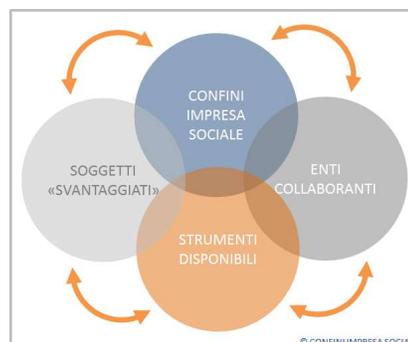
CONFINI IMPRESA SOCIALE promuove l'inclusione sociale attraverso il lavoro di persone in condizioni di svantaggio, per cui (ri-)entrare nel mondo del lavoro senza il supporto di una rete esterna è più difficile rispetto al resto della popolazione. L'inclusione sociale è legata al *“pieno ed equo accesso 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



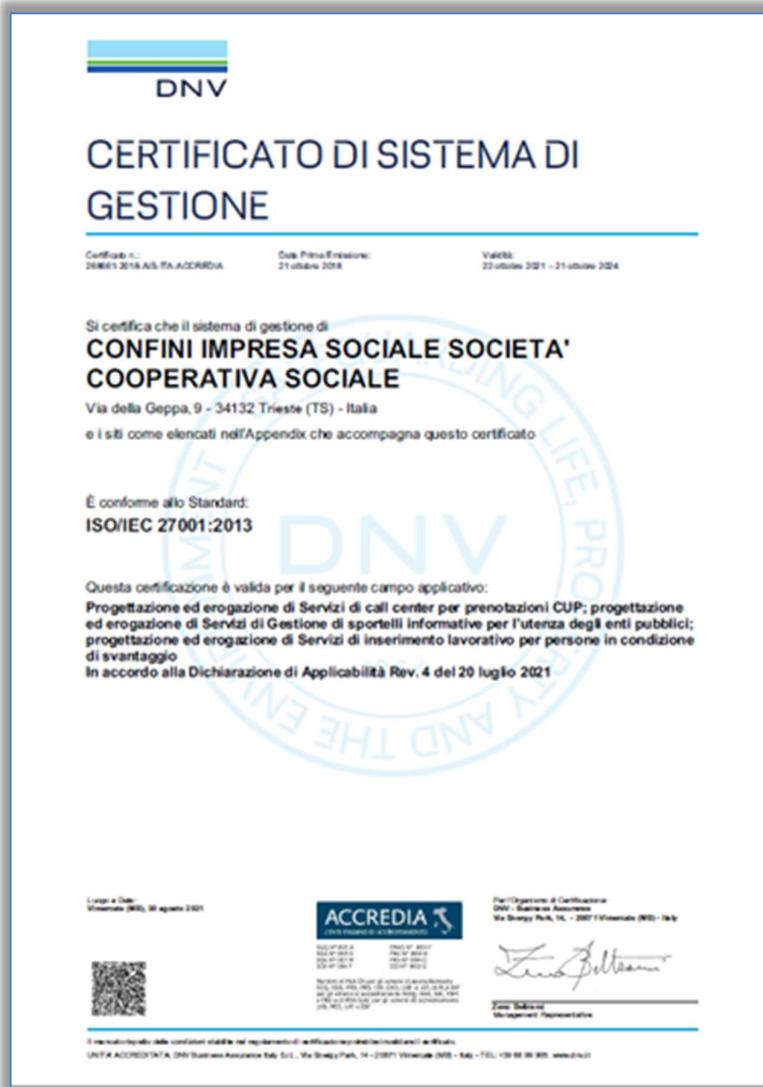
Confini Impresa Sociale si è dotata di un proprio Sistema di Gestione per la Qualità certificato ai sensi della norma ISO 9001:2015. Tale Sistema di Gestione, esteso a tutta la Cooperativa e non solo ai processi certificati, ha lo scopo di definire l'organizzazione interna per

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

ricosciuto 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 2023 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).

Così sempre nel 2023, frutto di questo prezioso lavoro svolto durante tutto l'anno, la Cooperativa ha superato positivamente l'audit di sorveglianza con l'ente esterno sia per la certificazione **ISO 9001:2015** che per la **ISO/IEC 27001:2013**. Quest'ultima 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 sedi di propria pertinenza dove sono rispettate le prescrizioni previste dalla legge in merito alle attrezzature, impianti e agli arredi, sia in luoghi di lavoro ad essa esterni, come quelli della Azienda Sanitaria (ove è presente, come da normativa vigente, un loro responsabile per la sicurezza). 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 interfacci con essa, usufruendo dei beni/servizi o collaborando.

Di seguito vengono elencati alcuni dei principali stakeholders esterni:

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

Clienti: 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, Vodafone, Mondoffice, Immobiliare Capitolina, B4Service, Reale Mutua Tolmezzo, Blueservice.

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, Lega delle Cooperative, Confcooperative.

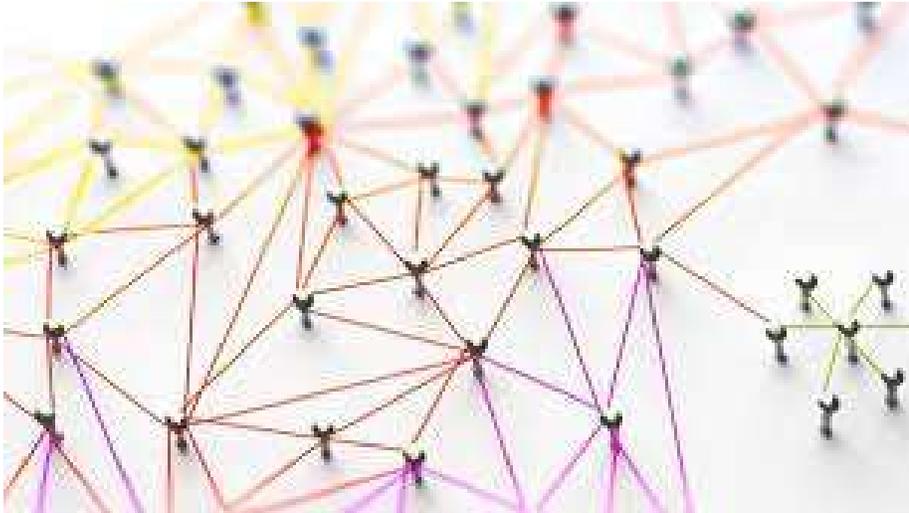
Enti di formazione: Enaip FVG, Synergica.

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)
<b>Consorzi</b>	C.O.S.M.	- Servizi amministrativi
<b>Enti di Formazione</b>	Enaip FVG	- Progetti Formativi
	IRES FVG	- Progetti Formativi
	Synergica srl	- Progetti Formativi
<b>Altri Enti senza scopo di lucro</b>	US Acli	- Attività sportive dilettantistica
	Arci Trieste	- Progetti di inserimento lavorativo
	ICS Trieste - Ufficio Rifugiati Onlus	- Progetti di inserimento lavorativo
<b>Altre imprese commerciali</b>	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
<b>Totale</b>		<b>€ 7.298</b>

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**

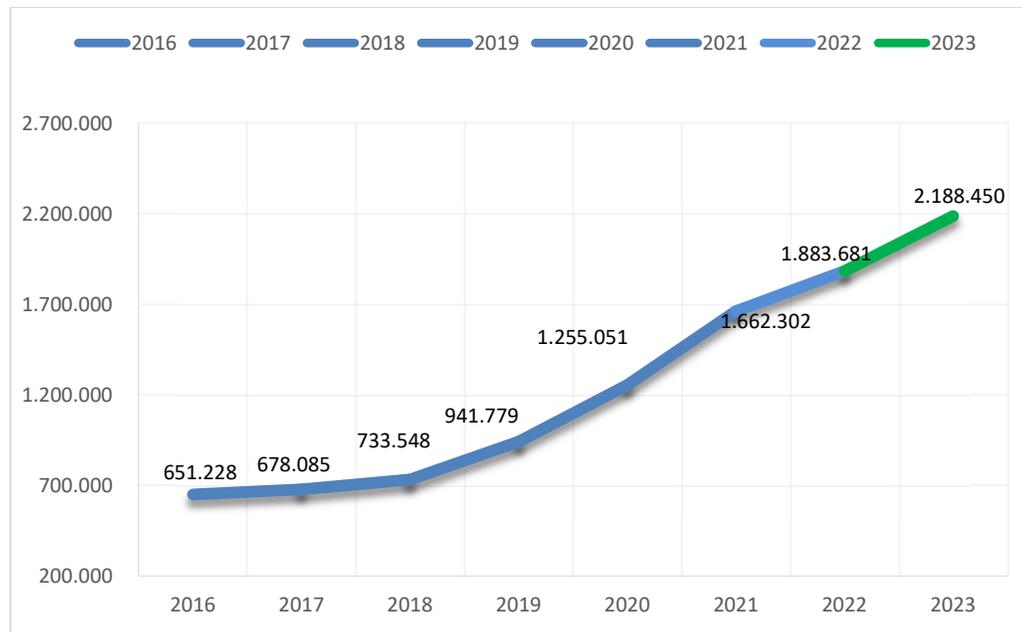
## 5.1 Patrimonio sociale

La tabella ed il grafico successivi indicano l'andamento del patrimonio netto negli anni, mostrando come tale valore sia in costante crescita dal 2016 (grafico B.4).

Tab A.17

Descrizione	2023	2022	2021
Capitale	62.750	63.783	59.393
Riserva legale	574.091	505.435	386.803
Altre riserve	1.238.938	1.085.611	820.665
Utile (Perdita) d'esercizio	312.671	228.852	395.441
<b>Patrimonio Netto</b>	<b>2.188.450</b>	<b>1.883.681</b>	<b>1.662.302</b>

Grafico B.4 Trend Patrimonio Netto



## 5.2 Valore della produzione e delle risorse

Il valore totale della produzione è cresciuto passando dal 2.719.134€ del 2022 a 2.864.635€ del 2023, con un incremento pari al 5.4% rispetto all'anno precedente.

Tab A.18

Valore della produzione	2023	2022	2021
A1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni	2.653.203	2.544.155	2.565.205
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	211.432	174.979	169.406
<b>Totale valore della produzione</b>	<b>2.864.635</b>	<b>2.719.134</b>	<b>2.734.611</b>

Andando ad analizzare più in dettaglio le sue componenti e concentrandosi sulla voce del bilancio **“Ricavi delle vendite e delle prestazioni”** si registra un +4.3% rispetto al 2022. Nello schema seguente si possono individuare i settori che hanno generato questo risultato confrontando il 2023 con l'anno precedente:

Tab A.19

A1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni	2023	2022	Variazione	Var. %
Ricavi Serigrafia	16.741	10.800	5.941	55%
Ricavi Contact-Center	2.603.103	2.499.995	103.108	4%
Ricavi Sede	33.360	33.360	0	0%
<b>Totali</b>	<b>2.653.203</b>	<b>2.544.155</b>	<b>109.048</b>	<b>4%</b>

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 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 crescita dei ricavi pari ad un 4%.

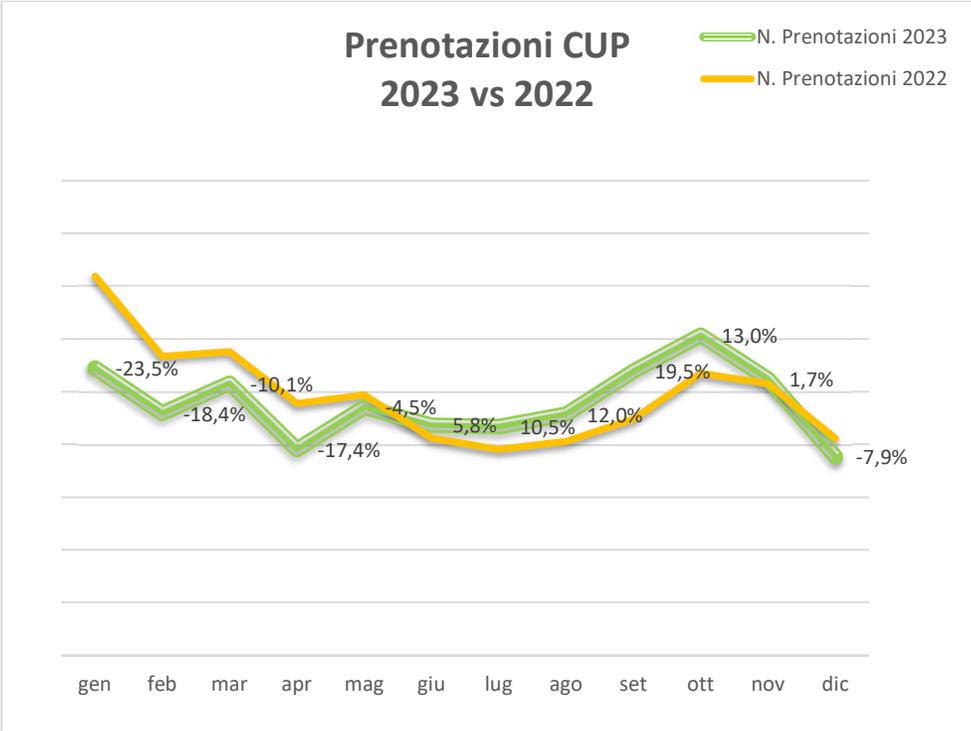
Analizzando nel dettaglio l'andamento del 2023, nonostante la conclusione dell'appalto per il CUP di Valdagno (VI), la buona performance degli altri servizi già in essere e l'entrata di un nuovo servizio per il Comune di Trieste ha portato ai risultati sopra esposti.

Diversi servizi amministrativi svolti per conto dell'ASUGI (Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina) sono stati prorogati od estesi. Inoltre, per quanto riguarda il contratto del Cup Regionale è importante ricordare che era in scadenza e per tale motivo nel 2023 si è partecipato e vinto alla nuova gara europea che era stata indetta, di durata quadriennale 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, infatti, che le criticità legate ad una maggiore concorrenza da parte delle farmacie (nostri diretti competitors in questo settore), un irrigidimento delle procedure per la *prenotabilità* delle analisi e gli SLA applicati dalla stazione appaltante sempre più sfidanti, rendono nel quotidiano sempre più difficoltosa la gestione di un tale servizio.

Grafico B.5



Grafico B.6



Per quanto riguarda i **ricavi della sede** (tab. A.19), si riferiscono ad un servizio di pulizie che di fatto si è svolto alle stesse condizioni del 2022.

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	2023	2022	Variazione	Var. %
AFFITTI TERRENI E FABBRICATI	91	88	4	4%
ARROTONDAMENTI	517	482	35	7%
PROVENTI PER RIMBORSI	695	1.834	-1.139	-62%
PLUSVALENZA DA ALIENAZIONE BENI			0	
PROVENTI DIVERSI			0	
SOPRAVVENIENZE ATTIVE	4.699	12.371	-7.672	-62%
SOPRAVVENIENZE ATTIVE NON TASSABILI	24.991		24.991	100%
RIMBORSO DANNI	1.000	600	400	67%
RIMBORSI INAIL SU STIP.E COMPENSI-NO IRAP			0	
PLUSVALENZE N/RIL.FISC.			0	
RIMB.PERSONALE DISTACCATO	24.187	12.001	12.186	102%
RIC. ACCESSORI PERSONALE DISTACCATO	6.206	5.729	477	8%
CONTRIBUTI IN C.TO ESERCIZIO	143.183	132.807	10.377	8%
QUOTE CONTRIBUTI IN C/CAPITALE	5.863	9.069	-3.206	-35%
CONTRIBUTI C/ESERCIZIO N/TASSABILI			0	
<b>Totali</b>	<b>211.432</b>	<b>174.979</b>	<b>36.453</b>	<b>21%</b>

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 2023 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	4.860,47
Provincia Trieste	Incentivazione alla Cooperazione L. R. 20/2006.	€ 202,66
C.A.T. Terziaria Trieste SrL	L.R. 29/2005 art.100 e ss.	€ 0,00
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.	€ 800,00
<b>TOTALE CONTRIBUTI C/IMPIANTI</b>		<b>€ 5.863,13</b>

Tab A.20.2

SOGGETTO EROGANTE	SOGGETTO RICEVENTE	CAUSALE	DATA INCASSO	SOMMA INCASSATA
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	17/01/2023	5.632,50 €
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	18/01/2023	707,76 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	Costi salariali per l'assunzione di lavoratori con disabilità ai sensi dell'articolo 33 del regolamento (UE) n. 651/2014 - Articolo 16, comma 1, lettera c) del regolamento reg.le n. 0198/Pres/2017 e ss.mm.ii. Riparto 2021	08/02/2023	19.861,00 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	Costi salariali per il personale dedicato all'assistenza dei lavoratori con disabilità ai sensi dell'articolo 34 del regolamento (UE) n. 651/2014 - Articolo 20, comma 1 del regolamento reg.le n. 0198/Pres/2017 e ss.mm.ii. Riparto 2021	08/02/2023	5.312,00 €

Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	L. R. 20/2006, art. 14 c. 3, e art. 18 del regolamento emanato con DPREG. N. 0198/Pres del 30 agosto 217. Mantenimento in occupazione di persone svantaggiate quali individuati dall'articolo 13 della legge regionale 20/2006. Riparto 2022	09/02/2023	23.057,00 €
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 2022	09/02/2023	3.200,00 €
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. Assunzione	15/02/2023	7.500,00 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	D.P.Reg. 0157/Pres. del 07/12/2022. 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 Colaianni	17/02/2023	5.000,00 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	D.P.Reg. 0157/Pres. del 07/12/2022. 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 Volpicella	21/02/2023	3.947,50 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	D.P.Reg. 0157/Pres. del 07/12/2022. 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 Ziza	21/02/2023	3.947,50 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	D.P.Reg. 0157/Pres. del 07/12/2022. 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 Pitacco	21/02/2023	3.947,50 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	D.P.Reg. 0157/Pres. del 07/12/2022. 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 Cudicio	21/02/2023	3.947,50 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	D.P.Reg. 0157/Pres. del 07/12/2022. 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 Onofrei	21/02/2023	3.947,50 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	D.P.Reg. 0157/Pres. del 07/12/2022. 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 Strain	21/02/2023	3.947,50 €

FONDO FOR.TE	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2001) Regolamento per i fondi interprofessionali per la formazione continua per la concessioni di aiuti di stato esentati ai sensi del regolamento CE n.651/2014 e in regime de minimis ai sensi del regolamento CE n.1407/2013. Saldo PF3118-PR0656-AV518-2F98D19001540005	07/03/2023	11.980,80 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	D.P.Reg. 0157/Pres. del 07/12/2022. 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).INTEGRAZIONE Stabilizzazione Strain	04/04/2023	2.000,00 €
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	28/04/2023	6.547,55 €
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	23/05/2023	9.000,00 €
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. Stabilizzazione Mrau	26/06/2023	4.736,84 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	Costi salariali per l'assunzione di lavoratori con disabilità ai sensi dell'articolo 33 del regolamento (UE) n. 651/2014 - Articolo 16, comma 1, lettera c) del regolamento reg.le n. 0198/Pres/2017 e ss.mm.ii. Riparto 2022	21/07/2023	24.196,00 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	Costi salariali per il personale dedicato all'assistenza dei lavoratori con disabilità ai sensi dell'articolo 34 del regolamento (UE) n. 651/2014 - Articolo 20, comma 1 del regolamento reg.le n. 0198/Pres/2017 e ss.mm.ii. Riparto 2022	21/07/2023	6.400,00 €
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. Assunzione	29/08/2023	7.500,00 €
<b>TOTALE CONTRIBUTI C/ESERCIZIO</b>				<b>166.316,45</b>

### 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	2023	Incid. sul costo tot	2022	Incid. sul costo tot	Variaz. 2023 vs 2022	var. %
B6) Per materie prime, suss., di consumo e di merci	24.826	1,0%	20.193	0,8%	4.633	23%
B7) Servizi	726.093	28,5%	704.433	28,3%	21.660	3%
B8) per godimento di beni di terzi	30.215	1,2%	30.553	1,2%	-338	-1%
B9) per il personale	1.723.087	67,5%	1.674.682	67,2%	48.405	3%
B10) ammortamenti e svalutazioni	21.612	0,8%	19.541	0,8%	2.071	11%
B11) Var. rimanenze mat. prime	0	0,0%	0	0,0%	0	-
B12) Accantonamenti a rischio	0	0,0%	24.991	1,0%	-24.991	-100%
B13) Altri Accantonamenti	0	0,0%	0	0,0%	0	-
B14) Oneri diversi di gestione	24.377	1,0%	15.886	0,6%	8.491	53%
C17) interessi e altri oneri finanziari	44	0,0%	3	0,0%	41	1187%
D19) SVAL/NI - A) PARTECIPAZIONI	0	0,0%	0	0,0%	0	-
20) Imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	1.710	0,1%	0	0,0%	1.710	100%
<b>Totale costi</b>	<b>2.551.964</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.490.282</b>	<b>100,0%</b>	<b>61.682</b>	<b>2%</b>

Il valore delle **materie prime, sussidiarie 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.

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 aumentati del 3%. Questo dato in generale segue l'andamento delle attività del settore del Contact Center. Inoltre, è bene sottolineare che tali costi, anche nel 2023, tengono conto del valore dei premi 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 € 141.881 (costo azienda) commisurato in base alle ore lavorate ed al livello contrattuale. Inoltre, ha deciso attraverso approvazione dell'assemblea dei soci del 2023 la ripartizione di un ristorno ai soci cooperatori, in ottemperanza a quanto previsto dallo statuto sociale e dal regolamento interno, nella misura di € 76.848,64 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 rientrante nell'avanzo della gestione afferente lo scambio mutualistico generato dai soci ed inferiore al 30% delle retribuzioni lorde degli stessi. Il valore, così quantificato, sarà corrisposto con liquidazioni salariali.

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 senza che ciò significhi incidere in termini di unità sul personale.

Da ultimo per le sezioni riguardanti gli **Accantonamenti e le Svalutazioni** si precisa che nel corso dell'esercizio, sulla base di quanto emerso in sede di rinnovo contrattuale del CCNL applicato della cooperativa, è stato riassorbito l'accantonamento che era stato effettuato nello scorso esercizio per tener conto dell'istituto della "vacanza contrattuale".

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	2023	% su Prod
A1)RICAVI VENDITE E PRESTAZIONI	2.653.203	93%
A2)VAR.RIMAN.PROD.IN LAV,SEMILAV,FINITI	-	0%
A5)ALTRI RICAVI	62.382	2%
A5)CONTRIBUTI CONTO ESERCIZIO	149.047	5%
<b>TOTALE DEL VALORE DELLA PRODUZIONE</b>	<b>2.864.632</b>	<b>100%</b>
B6)MAT.PRIME,SUSSI/RIE,CONSUMO MERCI.	24.826	1%
B7)SERVIZI	723.740	25%
B8)GODIMENTO DI BENI DI TERZI	30.215	1%
B11)VAR/NE RIM. MATERIE PRIME..ECC.	-	0%
B12)ACCANTONAMENTI A RISCHIO	-	0%
B13)ALTRI ACCANTONAMENTI	-	0%
B14)ONERI DIVERSI DI GESTIONE	14.201	0%
<b>TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE</b>	<b>792.982</b>	<b>28%</b>
<b>VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO</b>	<b>2.071.650</b>	<b>72%</b>
C16)PROVENTI FIN.-A)CREDITI ALTRI	-	0%
<b>TOTALE GESTIONE FINANZIARIA E STRAORDINARIA</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO</b>	<b>2.071.650</b>	<b>72%</b>
B10)AMMORTAMENTI -A)IMMOB/ONI IMMAT/LI	5.634	0%
B10)AMMORTAMENTI -B)IMMOB/NI MATERIALI	15.977	1%
B10)SVAL/NI -C)IMMOBILIZZAZIONI	-	
B10)SVAL/NI -D)CREDITI ATTIVO CIRC.E DISP.LIQUIDE	-	0%
D19)SVAL/NI -A)PARTECIPAZIONI	-	0%
<b>TOTALE AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONE</b>	<b>21.611</b>	<b>1%</b>
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>	<b>2.050.039</b>	<b>72%</b>

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%).

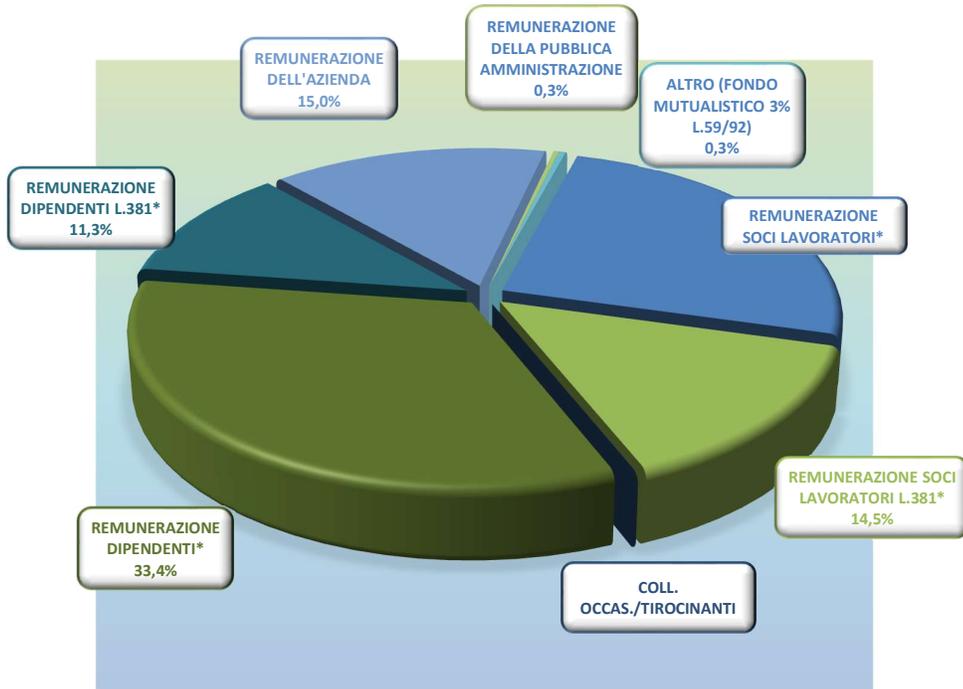
Tab. A.23

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	2023	% su VA
REMUNERAZIONE SOCI LAVORATORI*	514.184	25%
REMUNERAZIONE SOCI LAVORATORI L.381*	296.922	14%
REMUNERAZIONE VOUCHER		0%
COLL. OCCAS./TIROCINANTI	178	0%
REMUNERAZIONE DIPENDENTI*	681.417	33%
		11%
REMUNERAZIONE DIPENDENTI L.381*	230.565	
<b>TOTALE REMUNERAZIONE DEL PERSONALE</b>	<b>1.723.265</b>	<b>84%</b>
REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA	305.596	15%
REMUNERAZIONE LIBERALITA' E PARTECIPAZIONI ASSOCIATIVE	5.884	0,3%
REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO	2.220	0,1%
REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	6.000	0,3%
ALTRO (FONDO MUTUALISTICO 3% L.59/92)	7.075	0,3%
<b>TOTALE DISTRIBUZIONE VAL. AGGIUNTO GLOABALE NETTO</b>	<b>2.050.039</b>	<b>100%</b>

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

Grafico B.7

### DISTRIBUZIONE VALORE AGGIUNTO 2023



# 6

## **CONCLUSIONI ED OBIETTIVI PER IL FUTURO**

## 6.1. Sintesi ed obiettivi

Il 2023 si è concluso in maniera positiva. La Cooperativa Confini ha confermato la buona performance dell'anno precedente, ottenendo un risultato d'esercizio più che soddisfacente. Come già sottolineato in precedenza il Contact Center ha visto un incremento del suo fatturato netto rispetto all'esercizio scorso. In generale si evidenzia per questo settore un margine, che escludendo i costi di sede non allocati, risulta essere pari al 19.6% sul totale dei ricavi, con un aumento di circa 1.3 punti percentuali rispetto al 2022 per le motivazioni precedentemente esposte. Mentre non considerando l'impatto dei contributi in conto esercizio ricevuti, la marginalità aumenta di circa 0.8 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 312.670€ rispetto ai 228.852€ raggiunti nel 2022.

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 2023, la Cooperativa, nel rispetto della filosofia che da sempre cerca di portare avanti, ha continuato a lavorare per lo sviluppo e la valorizzazione del proprio capitale umano e delle risorse del proprio territorio continuando ad agevolare il più possibile lo smart working di concerto con i propri partners e con la committenza.

La condizione economica in cui si trova tutto il mondo della cooperazione sociale, come del resto l'intero Paese, rimane incerta 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 2023 la Cooperativa, pur in un contesto per nulla semplice, ha con successo cercato di mantenere una continuità occupazionale per tutti i lavoratori impiegati ed è 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, a causa delle sue continue trasformazioni, non permette certezze in termini di rinnovi e fatturato. Per di più, sempre più spesso, ci si trova a competere con realtà di dimensioni sempre più grandi e di conseguenza molto più strutturate rispetto alla nostra e di provenienza non più solo 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 e di 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 nei prossimi anni è quello di consolidare il nostro fatturato attraverso un'attenta diversificazione delle attività continuando a garantire i livelli di occupazione attuali puntando su una gestione sempre più efficiente, volta ad una costante valorizzazione del personale, un'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](mailto:info@cooperativaconfini.it) - Pec: [confini.coop@legalmail.it](mailto:confini.coop@legalmail.it)

C.F. e P. IVA: 00970890323