Confini Impresa Sociale

BILANCIO SOCIALE 2024

confini
impresa sociale

SOMMARIO

NOTA METODOLOGICA ..... - 2 -
Descrizione della metodologia adottata ..... - 3 -
INFORMAZIONI GENERALI ..... - 4 -
1.0 Chi siamo ..... - 5 -
1.1. Gli ambiti di attività ..... - 6 -
1.2. Storia della cooperativa e sviluppi recenti ..... - 7 -
1.3. Mission ..... - 9 -
STRUTTURA, GOVERNO ED AMMINISTRAZIONE DELLA COOPERATIVA ..... - 12 -
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 -
STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA ..... - 20 -
3.0. Organigramma Aziendale ..... - 21 -
GLI STAKEHOLDER DELLA COOPERATIVA ..... - 24 -
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 ..... - 38 -
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 ..... - 48 -
4.2.1 Principali reti e collaborazioni attive ..... - 49 -
4.3. Imprese Partecipate ..... - 51 -
INDICATORI PATRIMONIALI ED ECONOMICI ..... - 52 -
5.1 Patrimonio sociale ..... - 53 -
5.2 Valore della Produzione e delle Risorse ..... - 54 -
5.3 Analisi dei costi ..... - 59 -
5.4 Determinazione del Valore Aggiunto e sua distribuzione. ..... - 63 -
CONCLUSIONI ED OBIETTIVI PER IL FUTURO ..... - 66 -
6.1. Sintesi ed obiettivi ..... - 67 -
6.2 Pubblicità data al Bilancio Sociale approvato ..... - 70 -

confini impresa sociale

"Confini impresa sociale" Società Cooperativa Sociale
Albo Società Cooperative n. A104027
Via Della Geppa,9 - 34132 Trieste Tel.: 040 773263 - Fax: 040 5709728
e-mail: info@cooperativaconfini.it - Pec: confini.coop@legalmail.it
C.F. e P. IVA: 00970890323

NOTA METODOLOGICA

Descrizione della metodologia adottata

Per l'elaborazione del Bilancio Sociale sono state adottate le linee guida prescritte dal Decreto interministeriale 4 luglio 2019 – "Adozione delle linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore" nonché quelle date dalla Regione Friuli Venezia Giulia con Delibera della Giunta Regionale n. 1992 del 09.10.2008. Inoltre, si è scelto di mantenere sostanzialmente costante nel tempo l'impostazione di tale documento, per permettere un'immediata consultazione dei suoi contenuti, nonché una facile comparazione con le precedenti pubblicazioni.
Alla sua stesura partecipano, in maniera trasversale, le diverse funzioni aziendali che compongono questa cooperativa al fine di realizzare uno strumento di sintesi e di trasparenza dell'intera cooperativa Confini.
La seguente tabella illustra le modalità di approvazione del Bilancio Sociale 2024 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 Civilistico.
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. N. Repertorio RUNTS 4577 (Registro unico Nazionale terzo Settore).

C.F. e P. IVA: 00970890323

Sede legale:

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

Sedi Operative:

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

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

1.1. Gli ambiti di attività

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

SERVIZI DI CALL CENTER

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

- **Call center per l'accesso alle prestazioni sanitarie erogate dalle aziende del 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;

SERVIZI DI PULIZIA

La Cooperativa Confini offre servizi di pulizia civili per uffici, ambulatori, case di cure e strutture ricettive.

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 ha tagliato 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 ridotti e con una concorrenza sempre più pressante.

La cooperativa nel 2024, 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**, scritte alle liste del collocamento mirato della provincia di Trieste.

Inoltre, Confini ha stipulato una convenzione tripartita ai sensi della Convenzione quadro di cui all'art. 14 del D. Lgs 276/2003 con la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (collocamento mirato della provincia di Trieste) ed un'azienda privata del triestino. Per tale motivo ha assunto **4 lavoratori con disabilità**, secondo le disposizioni dell'articolo 8 della convenzione, ottemperando anche per questo alla propria mission sociale e ponendo le basi per una diversificazione delle sue attività.

Nel 2024 sono stati consolidati tutti i servizi in essere ed avviate due nuove attività: la prima legata ad un servizio di call center dedicato agli enti di formazione professionale della Regione. La seconda attraverso il potenziamento del settore pulizie con una nuova commessa presso lo stabilimento di una multinazionale con sede a Trieste.

Tra le iniziative intraprese dalla Cooperativa, legate ai cambiamenti del contesto esterno ed ai rapporti con i vari attori del mercato, si evidenzia il rafforzamento della partnership con le cooperative La Collina, Lybra, Anthesys e Televita.

Sul fronte interno alla Cooperativa c'è da segnalare che con delibera del cda d.d. 11.12.2024 sono stati ammessi come soci lavoratori Sansebastiano Nicola e Marianna Pitacco.

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 preconcetto, 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 S.p.a., ente riconosciuto da ACCREDIA).

Ad ottobre 2021, con validità triennale, la Cooperativa ha ottenuto il rinnovo di un'ulteriore certificazione **ISO/IESC 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 2024 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 2024 l'Assemblea dei Soci si è riunita una volta:

1. In data 17.05:2024 con il seguente ordine del giorno:
   a) Deliberazioni di cui all'art 2364 del codice civile: approvazione del bilancio per l'esercizio 2023, delibere inerenti e conseguenti.
   b) Presentazione ed approvazione del Bilancio Sociale ex art 27 L.R. 20/2006.
   c) Nomina di un Consigliere di Amministrazione.

La percentuale di presenza dei soci è stata pari al 51,22%.

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 II 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 31.12.2024

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	Zorba Michele	30.03.2010	1	09.02.24	dal 09.02.2024 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

A seguito delle dimissioni in data 30.10.2023 della consigliera Francesca Dobrila, il cda nella seduta del 09.02.2024 ha cooptato il socio Michele Zorba poi confermato nell'assemblea dei soci d.d. 17.05.2024.

Tabella A.0.2 Operatività del Consiglio di Amministrazione

	2024
Nr. sedute CdA	4
Presenza media al Cda dei consiglieri	100%
Nr. medio di delibere ed informative del CdA	3

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
- 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 2024 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 aggravi 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 2024 è stato pari a 12.480€.

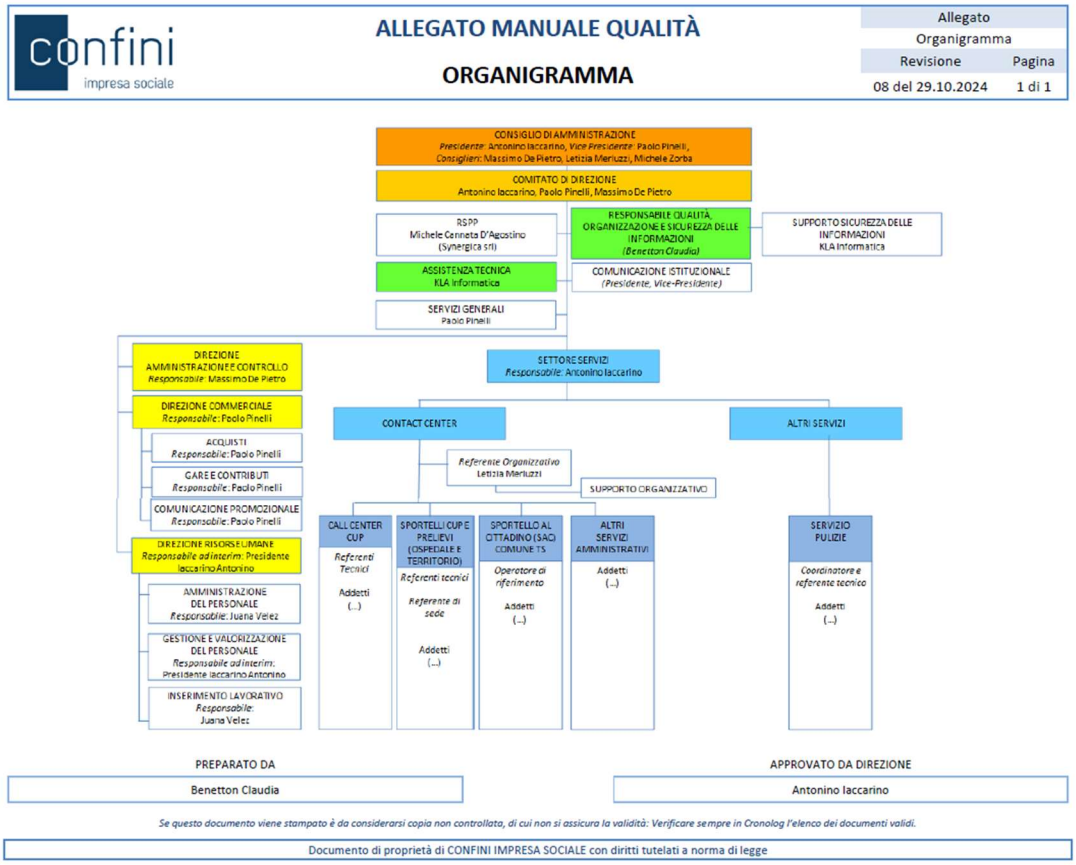
3

STRUTTURA ORGANIZZATIVA INTERNA

3.0. Organigramma Aziendale

La Direzione della Cooperativa è già da diversi anni che svolge una costante ridefinizione della struttura aziendale al fine di renderla più efficiente e reattiva. Nel tempo sono state apportate diverse 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

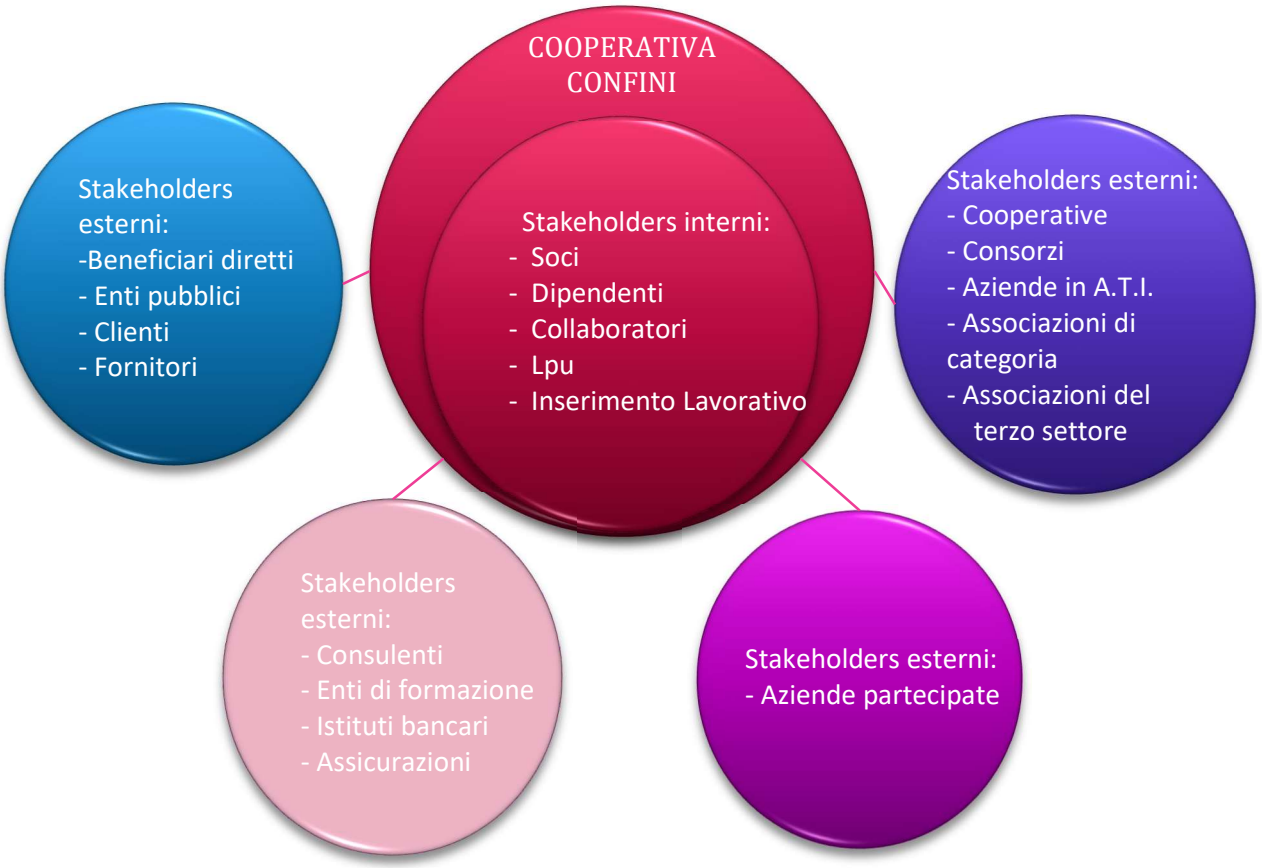
GLI STAKEHOLDER DELLA COOPERATIVA

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 2024 la composizione dei soci e dei lavoratori della Cooperativa viene rappresentata dalla tabella seguente:

Tabella A.1

Soci e dipendenti al 31.12.2024	N°	M	F
Soci volontari	11	3	8
Soci lavoratori (a)	33	7	26
Totale soci	**44**	**10**	**34**
Dipendenti (b)	52	9	43
Totale dipendenti	**52**	**9**	**43**
Totale LAVORATORI (a+b)	**85**	**16**	**69**

La fotografia della situazione al 31.12.2024 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	2024	2023	2022
Soci volontari	**11**	11	11
Soci lavoratori	**33**	32	35
Dipendenti	**67**	48	71
Cocopro/Cococo	**0**	0	0
Borsisti/Stagisti	**2**	0	1
Tirocinanti	**0**	0	0
Collab. Occasionali/Voucher	**0**	0	0
LPU - UEPE	**9**	18	22
TOTALE	**122**	**109**	**140**

Nell'insieme, i soci lavoratori ed i dipendenti impiegati durante l'intero anno ammontano a 100 unità con un incremento rispetto al precedente anno del 25%. 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 28%. Dato comprensibilmente legato alle nuove assunzioni collegate alle nuove gare e servizi attivati durante l'anno. Di contro, se invece si analizzano i lavoratori e dipendenti con un'anzianità superiore all'anno, si può notare come questi raggiungano l'72% (su base 2024) 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

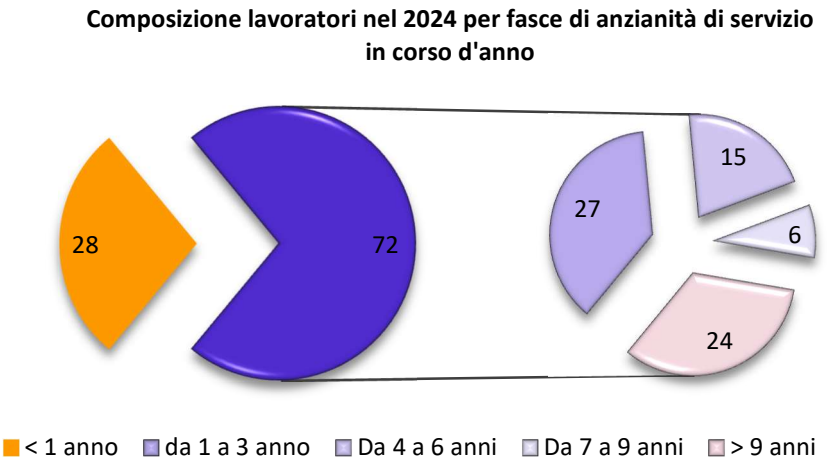


Tabella A.3

Anzianità di servizio	2024	2023	Var
> 9 anni	24	24	0
Da 9 a 7 anni	6	2	4
Da 6 a 4 anni	15	16	-1
da 3 a 1 anno	27	29	-2
< 1 anno	28	9	19
Totale	**100**	**80**	**20**

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	2024	2023	Var.
Soci lavoratori L. 381	15	14	1
Soci lavoratori	18	18	0
Dipendenti L. 381	20	15	5
Dipendenti	47	33	14
Totali	**100**	**80**	**20**

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 2024	2° semestre 2024
Soci lavoratori e dipendenti L. 381	25,16	28,16
Soci lavoratori e dipendenti	49,00	54,00
RAPPORTO LAV 381/ALTRI LAV	**51,35%**	**52,15%**

Tabella A.5.1 [soci lavoratori e dipendenti al 31.12.2024]

AL 31.12.2024	
RAPPORTO LAV 381/ALTRI LAV	**51,79%**

I dati al 31.12.24 **mostrano una percentuale del numero di lavoratori L.381 rispetto ai restanti del 51.79%,** superando ampiamente il limite del 30% previsto dalla norma in ordine al rapporto tra lavoratori svantaggiati e lavoratori non svantaggiati. 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 lo scambio mutualistico di lavoro tra cooperativa e soci, la seguente tabella indica la percentuale relativa all'esercizio 2024, ai sensi dell'art 2513 del codice civile:

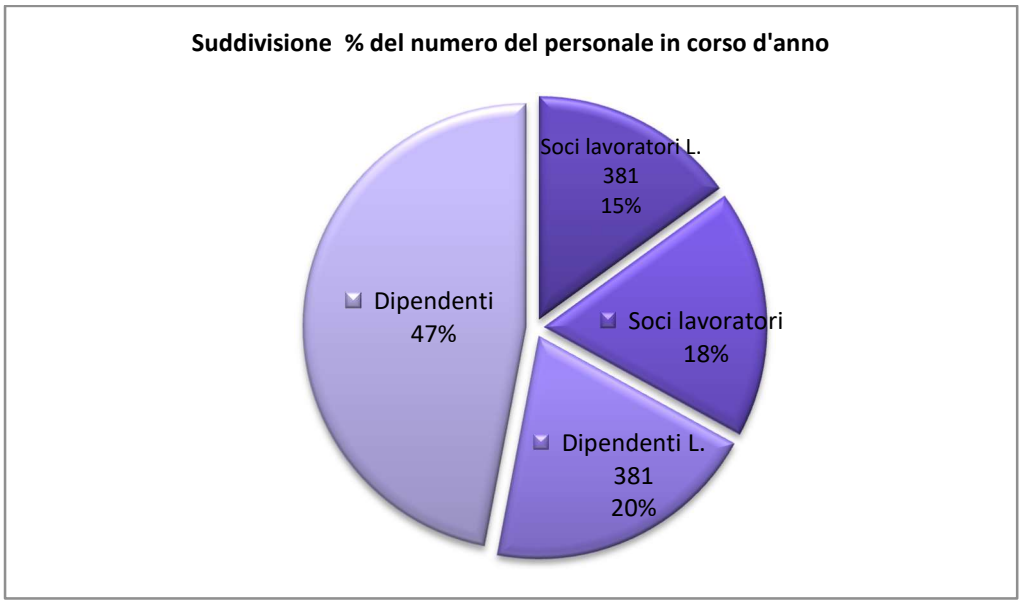
Tabella A.5.2

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%**
TOTALE	**€ 1.788.845**	**€ 811.105**	**45,34%**

Il rapporto mutualistico risulta essere di poco inferiore al 50%, tuttavia si ricorda che la cooperativa è a mutualità prevalente di diritto, secondo le disposizioni di cui all' art. 111 septies delle disposizioni transitorie del Codice civile, operando nell'ambito degli inserimenti lavorativi dei soggetti di cui alla lett. b) dell'art 1 della legge 381/1991.

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 2024 la Cooperativa ha riconosciuto una una-tantum del valore di 200€ a tutti i soci e dipendenti.

Inoltre, è stato distribuito durante l'anno un premio per tutti i lavoratori, calcolato in base al livello ed alle ore effettivamente lavorate da ognuno.
Prevedendo la possibilità di corrispondere l'equivalente del premio, o parte di esso, in fringe benefit, dopo esibizione da parte degli aventi diritto di un'autocertificazione per figli a carico ed un'autocertificazione delle bollette pagate (nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa vigente sul fringe benefit del 2024).

In questo modo si è voluto riconoscere e gratificare 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 2024 di soci e dipendenti coinvolgendo 79 donne e 21 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 2024**
Soci	26	7	**33**
Non Soci	53	14	**67**
Totale complessivo	**79**	**21**	**100**

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

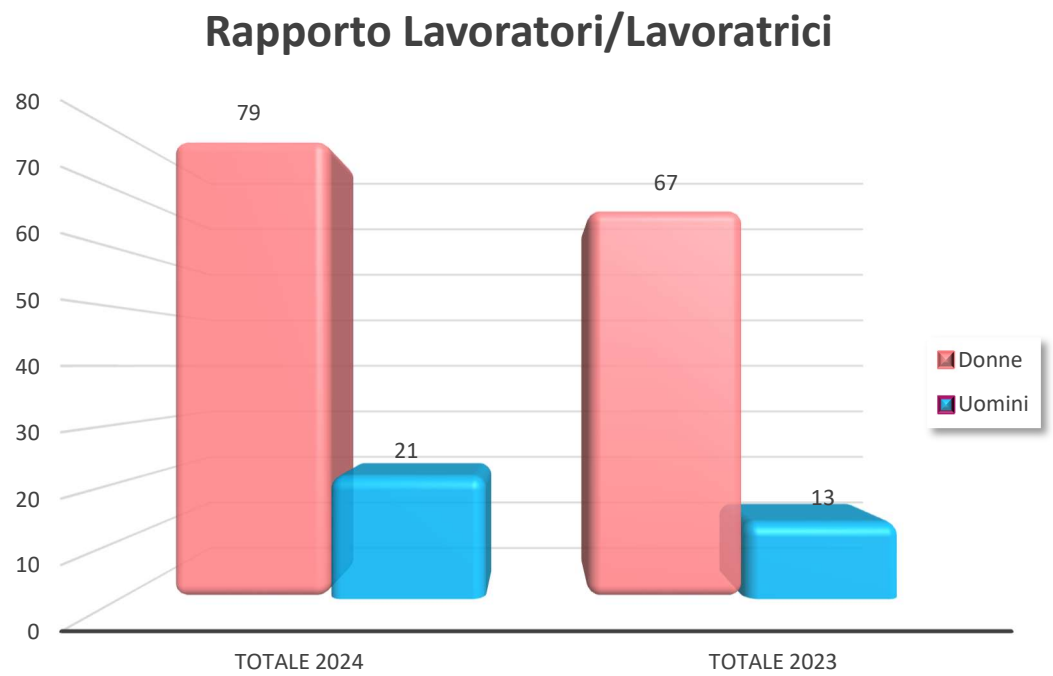


Tabella A.7 [solo soci lavoratori e dipendenti durante tutto l'anno]

Classi di età	Donne	Uomini	Totale 2024
Fino a 29 anni	5	3	**8**
Da 30 a 39 anni	23	3	**26**
Da 40 a 49 anni	19	8	**27**
Da 50 a 60 anni	24	6	**30**
Oltre i 60 anni	8	1	**9**
Totale complessivo	**79**	**21**	**100**

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 2024
Laurea	10	5	**15**
Medie superiori	49	11	**60**
Medie	20	4	**24**
Nessun titolo	0	1	**1**
Totale complessivo	**79**	**21**	**100**

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.

Si precisa che nell'esercizio 2024, sulla base di quanto emerso in sede di rinnovo contrattuale del CCNL applicato della cooperativa, sono stati riconosciuti gli adeguamenti previsti nel mese di febbraio ed ottobre. Il personale è stato impiegato seguendo il Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative Sociali con diversi livelli di inquadramento. Una sintesi è offerta nelle seguenti tabelle:

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

Tipologia contratto	Donne	Uomini	Totale 2024
Indeterminato part time	40	5	**45**
Indeterminato full time	17	6	**23**
Determinato part time	10	5	**15**
Determinato full time	12	5	**17**
Lavoro autonomo	0	0	**0**
Determinato chiamata	0	0	**0**
Totale complessivo	**79**	**21**	**100**

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

Inquadramento-Qualifica	Donne	Uomini	Totale 2024
Liv. 1° (A1) Operario Generico	7	5	**12**
Liv. 1° Operario (Contratto Multiservizi)	0	0	**0**
Liv. 2° (A2) Impiegato	0	0	**0**
Liv. 3° (B1) Impiegato qualificato	64	10	**74**
Liv. 4° (C1) Impiegato specializzato	3	0	**3**
Liv.5° (C3) Impiegato specializzato	1	2	**3**
Liv. 5° (D1) Impiegato specializzato	0	0	**0**
Liv. 6° (D2) Impiegato specializzato	2	0	**2**
Liv. 7° (E1) Impiegato specializzato - attività di coordinamento	0	1	**1**
Liv. 8° (E2) Quadro - attività di direzione	1	0	**1**
Liv. 9° (F1) Quadro - attività di direzione	1	1	**2**
Liv. 10° (F2) Quadro - attività di direzione	0	2	**2**
Lavoro autonomo	0	0	**0**
Totale complessivo	**79**	**21**	**100**

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	17	€ 2.920	€ 784	14	€ 2.382	€ 767	€ 26	€ 1.647	€ 545	€ 11	€ 1.718	€ 744
Dip. Tempo Determinato	0			0			22	€ 1.409	€ 1.112	10	€ 1.112	€ 741

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 2024 sono riportati nella tabella seguente:

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

Settore d'impiego	Donne	Uomini	Totale 2024
Direzione/Sede	1	2	**3**
CallCenter,Front/back office, amministr.	71	14	**85**
Pulizie	7	5	**12**
Totale	**79**	**21**	**100**

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% di costoro risiede nella provincia di Trieste:

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

Provenienza Territoriale	Donne	Uomini	Totale 2024
Provinciale	74	19	**93**
Regionale	3	1	**4**
Nazionale	2	1	**3**
Totale	**79**	**21**	**100**

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.	57	65.854	25	31.273,49	68	82.181
Dip. A Tempo Deter.	22	18.024	10	2.899,66	32	23.237
Totale	79	83.878	35	34.173,15	100	105.417

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 2024 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 2024			SERVIZI		DIREZIONE		PULIZIE		TOTALE	
TITOLO	MODALITÀ	TITOLO SPECIFICO	PARTECIPANTI	ORE	PARTECIPANTI	ORE	PARTECIPANTI	ORE	PARTECIPANTI	ORE
FORMAZIONE SICUREZZA	AGGIORNAMENTO rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	Corso On-Line			1	8			1	8
FORMAZIONE SICUREZZA	FORMAZIONE Sicurezza GENERALE	Corso On-Line/Aula			4	16	7	28	11	44
FORMAZIONE SICUREZZA	FORMAZIONE Sicurezza specifica BASSO RISCHIO	Corso On-Line/Aula			5	20	7	28	12	48
FORMAZIONE SICUREZZA	AGGIORNAMENTO per Formazione dei lavoratori	Corso On-Line/Aula	3	18	12	72	1	6	16	96
FORMAZIONE SICUREZZA	FORMAZIONE Particolare e aggiuntiva per PREPOSTO	Corso On-Line/Aula			1	8			1	8
cup CALL CENTER	AFFIANCAMENTO INIZIALE Call center CUP FVG	Aula			12	1698			12	1698
cup TERRITORIO	AFFIANCAMENTO INIZIALE_SPORTELLO CUP TS	Aula			4	550			4	550
qualità	Formazione Sistema Qualità per ADDETTI	Aula			15	7,5			15	8
qualità	Formazione introduttiva interna	Aula			15	7,5			15	8

qualità	FORMAZIONE ISO 27001 - Regolamento interno, Codice Etico per ADDETTI	Aula			15	7,5			15	8
cup CALL CENTER	CORREZIONE DI ERRORE	ONE TO ONE			25	48			25	48
Amministrativo/operativo	FORMAZIONE referente tecnico di ambito	ONE TO ONE			3	360			3	360
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	LA MANOVRA FINANZIARIA 2024	FAD	1	2					1	2
cup CALL CENTER	INTRODUZIONE sistema CUP REGIONE FVG	Aula			13	52			13	52
privacy	FORMAZIONE Privacy per ADDETTI	Aula			15	7,5			15	8
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	rinnovo del CCNL COOPERAZIONE SOCIALE	FAD	1	2	1	2			2	4
cup CALL CENTER/TERRITORIO	AFFIANCAMENTO DI VERIFICA/MIGLIORAMENTO Call center CUP FVG_SPORTELLO CUP TS	ONE TO ONE			52	52			52	52
qualità	AGGIORNAMEMTO NORMA ISO/IEC 27001:2022: novità rispetto a versione precedente, nuovi controlli e dichiarazione di applicabilità	Aula			1	4			1	4
GESTIONE AZIENDALE E AMMINISTRAZIONE	DISABILITY MANAGER	FAD	1	4					1	4
TOTALE			6	26	194	2.920	15	62	215	3008

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

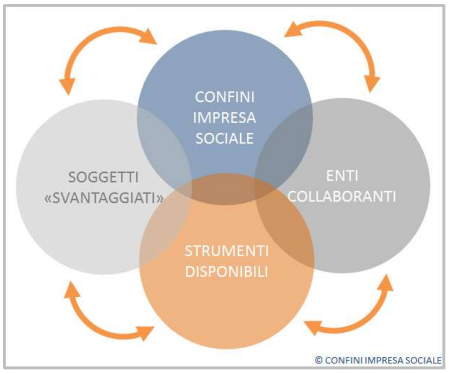
supporto di una rete esterna è più difficile rispetto al resto della popolazione.

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
- Tirocinio inclusivo – ASUGI DDSM Servizi per la salute mentale
- Tirocinio inclusivo – ASUGI DDSM Servizi per le dipendenze
- 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:

- Servizi per la salute mentale – DDSM ASUGI
- Servizi per le dipendenze – DDSM 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

DNV

CERTIFICATO DI SISTEMA DI GESTIONE

Si certifica che il sistema di gestione di

CONFINI IMPRESA SOCIALE SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Sede Legale: Via della Geppa, 9 - 34132 Trieste (TS) - Italia
e i siti come elencati nell'Appendix che accompagna questo certificato

È conforme allo Standard:

ISO 9001:2015

Questa certificazione è valida per il seguente campo applicativo:
Progettazione ed erogazione di Servizi di call center per prenotazioni CUP; progettazione ed erogazione di Servizi di Gestione di sportelli informative per l'utenza degli enti pubblici; progettazione ed erogazione di Servizi di inserimento lavorativo per persone in condizione di svantaggio
(IAF: 35, 38)

ACCREDIA

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 S.p.a., ente riconosciuto da ACCREDIA. Tale certificazione riguarda le attività di **Progettazione ed Erogazione di servizi di call center per prenotazioni C.U.P., Progettazione ed Erogazione di servizi di Gestione di sportelli informativi per l'utenza degli enti pubblici**

DNV

CERTIFICATO DI SISTEMA DI GESTIONE

Si certifica che il sistema di gestione di

CONFINI IMPRESA SOCIALE SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Via della Geppa, 9 - 34132 Trieste (TS) - Italia

e i siti come elencati nell'Appendix che accompagna questo certificato

È conforme allo Standard:

ISO/IEC 27001:2013

Questa certificazione è valida per il seguente campo applicativo:

Progettazione ed erogazione di Servizi di call center per prenotazioni CUP; progettazione ed erogazione di Servizi di Gestione di sportelli informative per l'utenza degli enti pubblici; progettazione ed erogazione di Servizi di inserimento lavorativo per persone in condizione di svantaggio

In accordo alla Dichiarazione di Applicabilità Rev. 4 del 20 luglio 2021

ACCREDIA

dal 2011 e **di Progettazione ed Erogazione di servizi di inserimento lavorativo per persone in condizioni di svantaggio**, dal 2015. Nel corso del 2024 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 2024, 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 in particolare attesta 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 Piazzi 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, 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.

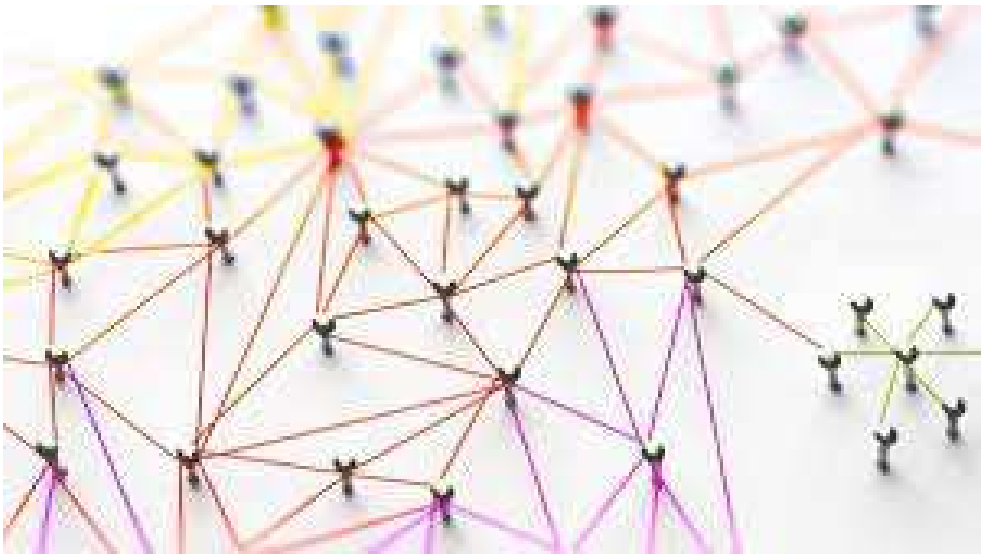
Enti di formazione: Enaip FVG, Synergica.

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.ti Comisso, Bosdachin, Borgna G. (Consulenti legali).

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

4.2.1 Principali reti e collaborazioni attive

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



Tab A.15 Principali reti e collaborazioni attive

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

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

4.3. Imprese Partecipate

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

Tab A.16 Valore partecipazioni in altre imprese

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

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

5

INDICATORI PATRIMONIALI ED ECONOMICI

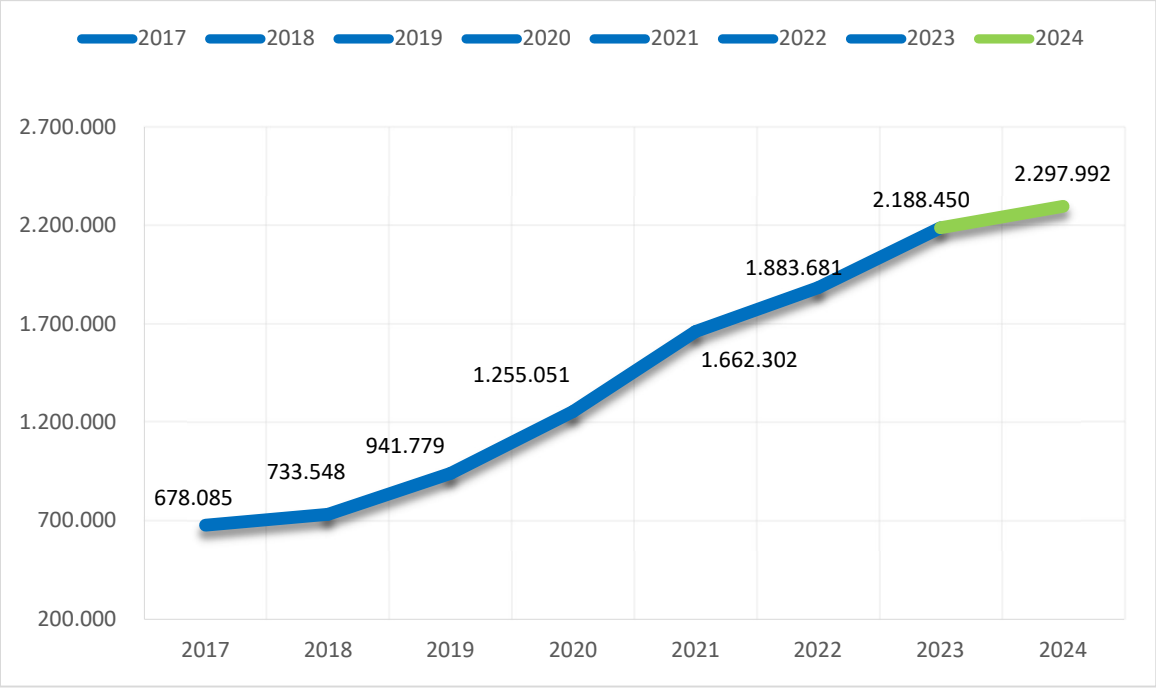
5.1 Patrimonio sociale

La tabella ed il grafico successivi indicano l'andamento del patrimonio netto negli anni, mostrando come tale valore sia in costante crescita dal 2017 (grafico B.4).

Tab A.17

Descrizione	2024	2023	2022
Capitale	64.816	62.750	63.783
Riserva legale	667.892	574.091	505.435
Altre riserve	1.373.884	1.238.938	1.085.611
Utile (Perdita) d'esercizio	191.400	312.671	228.852
Patrimonio Netto	**2.297.992**	**2.188.450**	**1.883.681**

Grafico B.4 Trend Patrimonio Netto



5.2 Valore della produzione e delle risorse

Il valore totale della produzione è diminuito passando dal 2.864.635€ del 2023 a 2.668.732€ del 2024, con un decremento pari al 6.8% rispetto all'anno precedente. Questo dato negativo, in realtà è motivato dalla condizione del tutto particolare in cui si è trovata Confini nel 2023 avendo partecipato ad una gara pubblica. In quel caso, la Cooperativa ha sì fatturato di più in quanto capofila di un'ATI ma di fatto ha poi girato gran parte di tali entrate alle cooperative formanti l'ATI stessa. Tant'è che, se il confronto tra i due anni viene fatto al netto delle partite di giro fra componenti dell'Ati, il delta percentuale del valore della produzione risulta addirittura in positivo dell'1.05%.

Tab A.18

Valore della produzione	2024	2023	2022
A1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni	2.506.930	2.653.203	2.544.155
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	161.802	211.432	174.979
Totale valore della produzione	**2.668.732**	**2.864.635**	**2.719.134**

Andando ad analizzare più in dettaglio le sue componenti e concentrandosi sulla voce del bilancio **"Ricavi delle vendite e delle prestazioni"** si registra un -5.5% rispetto al 2023 per i motivi di sopra riportati**.** Nello schema seguente si possono individuare i settori che hanno generato questo risultato confrontando il 2024 con l'anno precedente:

Tab A.19

A1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni	2024	2023	Variazione	Var. %
Ricavi Serigrafia	13.983	16.741	-2.758	-16%
Ricavi Pulizie	73.520	0	73.520	100%
Ricavi Contact-Center	2.419.427	2.603.103	-183.676	-7%
Ricavi Sede	0	33.360	-33.360	-100%
Totali	**2.506.930**	**2.653.203**	**-146.274**	**-5,5%**

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 ma leggermente inferiore all'anno precedente per via delle minori spese condominiali riaddebitate all'affittuario.

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 riduzione dei ricavi pari ad un 7% ma che al netto delle partite di giro riconosciute in forza delle ATI siglate, evidenzia in realtà una sostanziale parità rispetto all'anno precedente (-0.7%).

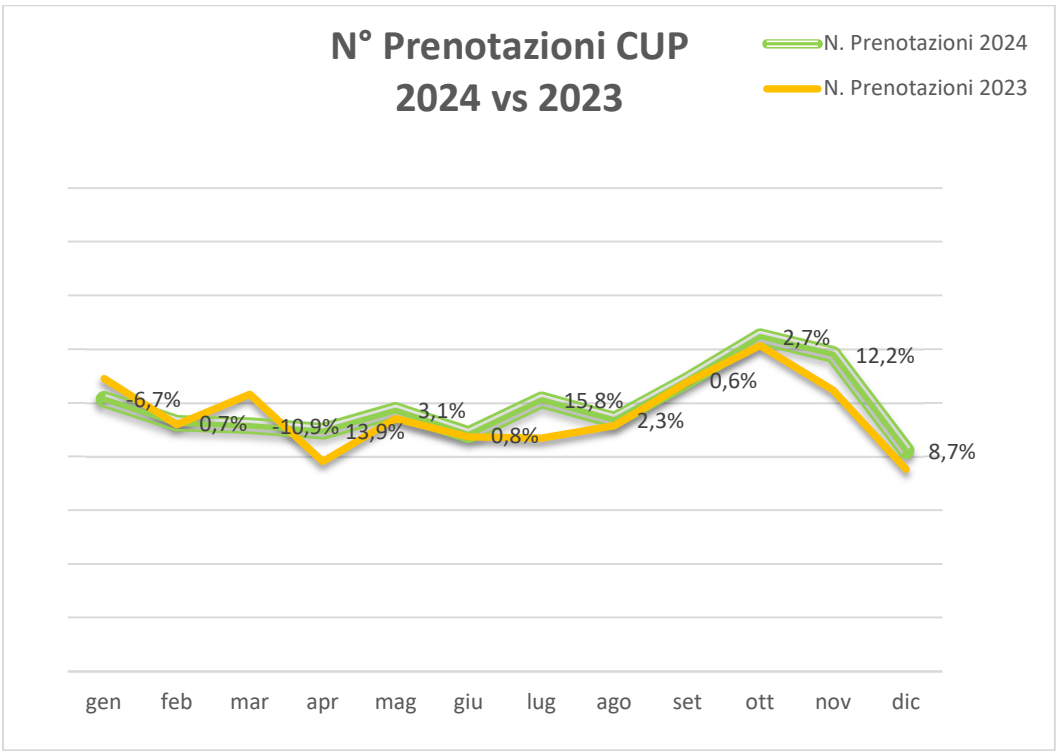
Analizzando nel dettaglio l'andamento del 2024, nonostante la conclusione con l'apparente segno negativo c'è in invece da evidenziare la buona performance e consolidamento dei servizi già in essere e l'entrata di due nuove attività: un nuovo servizio di Pulizie per un'importante azienda internazionale ed un servizio di call center dedicato agli enti di formazione professionale della Regione.

Per quanto riguarda i servizi amministrativi svolti per conto dell'ASUGI (Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina) sono stati prorogati o riaggiudicati. Inoltre, per quanto riguarda il contratto del Cup Regionale è importante ricordare che vinta la nuova gara europea, di durata quadriennale, per "L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI INFORMAZIONE E PRENOTAZIONE TELEFONICA DI PRESTAZIONI SANITARIE e SERVIZI ACCESSORI (CALL CENTER)", si è partiti poi con il nuovo servizio nel mese di maggio 2024. 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 di Pulizie** (tab. A.19), visto l'ingresso di un nuovo contratto nel 2024 si è deciso di creare un settore ad hoc ed inglobarvi anche i ricavi relativi ad attività simili che prima erano imputati alla sede per via degli importi più esigui.

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

Tab A.20

A5) Altri ricavi e Contributi	2024	2023	Variazione	Var. %
AFFITTI TERRENI E FABBRICATI	96	91	5	5%
ARROTONDAMENTI	534	517	17	3%
PROVENTI PER RIMBORSI	1.188	695	493	71%
PLUSVALENZA DA ALIENAZIONE BENI	150	0	150	100%
PROVENTI DIVERSI	0	0	0	-
SOPRAVVENIENZE ATTIVE	393	4.699	-4.306	-92%
SOPR.ATT./CTR E AGEVOL. SUL PERS.DIP. N/IRAP	18.537			
SOPRAVVENIENZE ATTIVE NON TASSABILI	5.000	24.991	-19.991	-80%
RIMBORSO DANNI	0	1.000	-1.000	-100%
RIMBORSI INAIL SU STIP.E COMPENSI-NO IRAP			0	
PLUSVALENZE N/RIL.FISC.			0	
RIMB.PERSONALE DISTACCATO	26.707	24.187	2.520	10%
RIC. ACCESSORI PERSONALE DISTACCATO	4.795	6.206	-1.411	-23%
CONTRIBUTI IN C.TO ESERCIZIO	98.687	143.183	-44.496	-31%
QUOTE CONTRIBUTI IN C/CAPITALE	5.715	5.863	-148	-3%
CONTRIBUTI C/ESERCIZIO N/TASSABILI			0	
Totali	**161.802**	**211.432**	**-68.167**	**-32%**

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 2024 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	4.749,54
Provincia Trieste	Incentivazione alla Cooperazione L. R. 20/2006.	€ 165,79
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
TOTALE CONTRIBUTI C/IMPIANTI		**€ 5.715,33**

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. Stabilizzazione	02/02/2024	6.000,00 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	DPReg 157/2022 del 07/12/22, modificato da DPReg 205/2023. 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	21/02/2024	5.000,00 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	DPReg 157/2022 del 07/12/22, modificato da DPReg 205/2023. 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	21/02/2024	5.000,00 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	TS - L.R. 18/2005, artt. 36 e 39 - Interventi di politica attiva del lavoro - Promozione dell'integrazione lavorativa delle persone disabili – Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità. Assunzione	04/04/2024	6.000,00 €
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	10/04/2024	6.233,90 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	TS - L.R. 18/2005, artt. 36 e 39 - Interventi di politica attiva del lavoro - Promozione dell'integrazione lavorativa delle persone disabili – Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità. Stabilizzazione	16/04/2024	4.736,84 €
Regione FVG	CONFINI IMPRESA SOCIALE P.IVA 00970890323	DPReg 157/2022 del 07/12/22, modificato da DPReg 205/2023. 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	19/06/2024	5.000,00 €
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 2023	24/06/2024	3.200,00 €
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 2023	24/06/2024	22.918,00 €

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 2023	20/08/2024	5.960,00 €
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 2023	20/08/2024	30.049,00 €
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	21/08/2024	8.035,51 €
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	11/10/2024	1.564,40 €
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	18/10/2024	1.609,20 €
	TOTALE CONTRIBUTI C/ESERCIZIO			**111.306,85**

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	2024	*Incid. sul costo tot*	2023	*Incid. sul costo tot*	Variaz. 2024 vs 2023	var. %
B6)Per materie prime, suss., di consumo e di merci	37.074	*1,5%*	24.826	*1,0%*	12.248	*49%*
B7) Servizi	513.330	*20,7%*	726.093	*28,5%*	-212.763	*-29%*
B8) per godimento di beni di terzi	31.804	*1,3%*	30.215	*1,2%*	1.589	*5%*
B9) per il personale	1.821.679	*73,5%*	1.723.087	*67,5%*	98.592	*6%*
B10) ammortamenti e svalutazioni	25.396	*1,0%*	21.612	*0,8%*	3.784	*18%*
B11)Var. rimanenze mat. prime	-3.525	*-0,1%*	0	*0,0%*	-3.525	*100%*
B12)Accantonamenti a rischio	30.000	*1,2%*	0	*0,0%*	30.000	*100%*
B13) Altri Accantonamenti	0	*0,0%*	0	*0,0%*	0	-
B14) Oneri diversi di gestione	20.098	*0,8%*	24.377	*1,0%*	-4.279	*-18%*
C17) interessi e altri oneri finanziari	88	*0,0%*	44	*0,0%*	44	*100%*
D19)SVAL/NI - A)PARTECIPAZIONI	0	*0,0%*	0	*0,0%*	0	-
20) Imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	1.388	*0,1%*	1.710	*0,1%*	-322	*-19%*
Totale costi	**2.477.332**	***100,0%***	**2.551.964**	***100,0%***	**-74.632**	*-3%*

Il valore delle **materie prime, sussidiare di consumo e merci** è rappresentato, in generale, dalla spesa legata all'acquisto di materiale di consumo a cui siamo tenuti in virtù degli accordi contrattuali che abbiamo nelle gare di appalto presso i distretti di Asugi.

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 amministravi 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 dopo quella legata ai costi del personale.

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 fine anno 2024, abbiamo chiuso il noleggio di notebook che era stato attivato ad inizio pandemia.

I **costi del personale**, rispetto al precedente anno sono aumentati del 6%. Questo dato in generale segue l'andamento delle attività del settore del Contact Center. Inoltre, è bene sottolineare che tali costi, nel 2024, risentono degli aumenti contrattuali previsti dal rinnovo del contratto di categoria. Inoltre, anche nel 2024 sono stati riconosciuti premi volti a gratificare il lavoro svolto da soci e dipendenti in base alle ore lavorate ed al livello contrattuale. Inoltre, il Cda ha deciso, attraverso approvazione dell'assemblea dei soci del 2024, la ripartizione di un ristorno ai soci cooperatori, in ottemperanza a quanto previsto dallo statuto sociale e dal regolamento interno, 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 del personale.

Da ultimo per le sezioni riguardanti gli **Accantonamenti e le Svalutazioni** si precisa che nel corso dell'esercizio, si è provveduto al parziale utilizzo per euro 5.000 del fondo accantonato per gli oneri previsti per la redazione del modello organizzativo di cui alla legge 231/2001 e si è provveduto all'accantonamento di un fondo rischi di euro 30.000 in relazione alle disposizioni relative all'eventuale recupero di contributi in regime "de minimis", nel caso di superamento dei limiti, tenuto conto

dell'agevolazione regionale relativa all'esenzione del versamento dell'Irap, rientrante nel suddetto regime.

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 diposizione 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	2024	% su Prod
A1)RICAVI VENDITE E PRESTAZIONI	2.506.930	94%
A2)VAR.RIMAN.PROD.IN LAV,SEMILAV,FINITI	-	0%
A5)ALTRI RICAVI	57.398	2%
A5)CONTRIBUTI CONTO ESERCIZIO	104.403	4%
TOTALE DEL VALORE DELLA PRODUZIONE	2.668.731	100%
B6)MAT.PRIME,SUSSI/RIE,CONSUMO MERCI.	37.075	1%
B7)SERVIZI	511.419	19%
B8)GODIMENTO DI BENI DI TERZI	31.804	1%
B11)VAR/NE RIM. MATERIE PRIME..ECC.	- 3.525	0%
B12)ACCANTONAMENTI A RISCHIO	30.000	1%
B13)ALTRI ACCANTONAMENTI	-	0%
B14)ONERI DIVERSI DI GESTIONE	9.855	0%
TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE	616.628	23%
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	2.052.103	77%
C16)PROVENTI FIN.-A)CREDITI ALTRI	-	0%
TOTALE GESTIONE FINANZIARIA E STRAORDINARIA	-	0,0%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	2.052.103	77%
B10)AMMORTAMENTI -A)IMMOB/ONI IMMAT/LI	2.515	0%
B10)AMMORTAMENTI -B)IMMOB/NI MATERIALI	22.881	1%
B10)SVAL/NI -C)IMMOBILIZZAZIONI	-	
B10)SVAL/NI -D)CREDITI ATTIVO CIRC.E DISP.LIQUIDE	-	0%
D19)SVAL/NI -A)PARTECIPAZIONI	-	0%
TOTALE AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONE	25.396	1%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	2.026.707	76%

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	2024	% su VA
REMUNERAZIONE SOCI LAVORATORI*	493.708	24%
REMUNERAZIONE SOCI LAVORATORI L.381*	291.427	14%
REMUNERAZIONE VOUCHER		0%
COLL. OCCAS./TIROCINANTI	185	0%
REMUNERAZIONE DIPENDENTI*	807.274	40%
REMUNERAZIONE DIPENDENTI L.381*	229.270	11%
TOTALE REMUNERAZIONE DEL PERSONALE	1.821.865	90%
REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA	183.829	9%
REMUNERAZIONE LIBERALITA' E PARTECIPAZIONI ASSOCIATIVE	5.990	0,3%
REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO	1.812	0,1%
REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	5.641	0,3%
ALTRO (FONDO MUTUALISTICO 3% L.59/92)	7.571	0,4%
TOTALE DISTRIBUZIONE VAL. AGGIUNTO GLOABALE NETTO	2.026.707	100%

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

Grafico B.7

DISTRIBUZIONE VALORE AGGIUNTO 2024
REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 0,3%
REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA 9,1%
ALTRO (FONDO MUTUALISTICO 3% L.59/92) 0,4%
REMUNERAZIONE DIPENDENTI L.381* 11,4%
REMUNERAZIONE SOCI LAVORATORI* 24,5%
REMUNERAZIONE SOCI LAVORATORI L.381* 14,4%
REMUNERAZIONE DIPENDENTI* 40,0%
COLL. OCCAS./TIROCINANTI 0,0%

6

CONCLUSIONI ED OBIETTIVI PER IL FUTURO

6.1. Sintesi ed obiettivi

L'esercizio 2024 si è concluso in maniera positiva. La Cooperativa Confini ha confermato la buona performance dell'anno precedente, ottenendo un risultato d'esercizio inferiore sì al precedente, ma non per questo meno soddisfacente. Come già sottolineato in precedenza, il Contact Center ha visto una sostanziale parità 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 19.4% sul totale dei ricavi, praticamente invariato rispetto al 2023 per le motivazioni precedentemente esposte. Mentre non considerando l'impatto dei contributi ricevuti in conto esercizio, 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 importante, considerando anche il contesto generale ed il momento storico di riferimento, pari a 191.400€.

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 2024, 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 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 2024 la Cooperativa, pur in un contesto per nulla semplice, ha con successo mantenuto 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 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. Ed è in tale ottica che vanno inquadrati i due nuovi servizi attivati nel 2024 riguardanti uno il settore pulizie e l'altro il settore contact center. Quest'ultimo servizio si tratta di un affidamento diretto non legato a bandi pubblici.

L'obiettivo quindi che ci si pone nei prossimi anni continua ad essere quello di consolidare il nostro fatturato attraverso un'attenta diversificazione delle attività, seguitando a garantire i livelli occupazionali attuali e puntando su una gestione sempre più efficiente (volta ad una costante valorizzazione del personale ed un'ottimizzazione dei costi e della redditività in 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 2025					
Modalità stampa	✓ Cartacea		✓ Sito Intranet		Cd	
Numero delle copie stampate	60					
Invio/Consegna di n. copie a	Soci n. 32	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

“Confini impresa sociale” Società Cooperativa Sociale
Albo Società Cooperative n A104027
Via Della Geppa,9 - 34132 Trieste Tel.: 040 773263 - Fax: 040 5709728
e-mail: info@cooperativaconfini.it - Pec: confini.coop@legalmail.it
C.F. e P. IVA: 00970890323