



Sede Legale: Viale degli Eroi di Cefalonia, 121 00128 ROMA (RM)
Iscrizione al Registro Imprese di ROMA, codice fiscale e partita Iva n. 09730061000
Iscritta al R.E.A. della C.C.I.A.A. di ROMA n. 1185496
Albo società cooperative iscrizione n. A187362 del 04/12/07 – Sez.: cooperative a Mutualità prevalente

BILANCIO SOCIALE

Cooperativa sociale Sintech-ETS

Anno 2021

Nota introduttiva bilancio sociale - Cooperativa Sociale Sintech

La Cooperativa Sociale Sintech con l'elaborazione del bilancio sociale affianca al bilancio di esercizio, di carattere prevalentemente contabile, un nuovo strumento di informazione per fornire una valutazione pluridimensionale (non solo economica, ma anche sociale, solidaristica, culturale ed ambientale) della attività e del valore creato dalla Cooperativa.

Il bilancio sociale, quindi, risponde alla esigenza di informare, valorizzare e far conoscere ai diversi Stakeholder (portatori di interesse) il valore di tutte quelle attività che non possono essere ridotte alla sola dimensione economica. È lo strumento per far conoscere, dentro e fuori dalla cooperativa, informazioni sulle attività e le iniziative realizzate insieme alle altre cooperative associate al Consorzio Sintesi.

Ha inoltre lo scopo di migliorare, tra i soci, la conoscenza delle azioni e delle iniziative della Cooperativa. Rappresenta pertanto una importante occasione per riflettere e misurare l'efficacia del lavoro svolto soprattutto in un anno difficile e di cambiamenti.

Proprio per questo motivo gli obiettivi a cui si è ispirato lo sviluppo di questo bilancio sociale dell'anno 2021 sono stati i seguenti:

- Favorire la comunicazione esterna ed interna con una specifica attenzione ai territori dove operiamo e dove vivono i nostri soci.
- Valutare il valore sociale della attività sviluppata dalla Cooperativa. Gestire le commesse non è un'attività fine a sé stessa ma intimamente legata ai progetti di inserimento lavorativo, dunque a creare opportunità di lavoro e dignità per i soci e le persone che collaborano con noi.

- Evidenziare il valore economico di un'impresa sociale che sa coniugare la corretta gestione imprenditoriale alla concreta solidarietà sociale, allo stretto rapporto con il territorio, con le esigenze di sviluppo equilibrato, lavoro, sicurezza sociale e attenzione all'ambiente di vita.
- Valorizzare la capacità di affrontare le difficoltà ed i rischi determinati dalla pandemia che ha colpito il nostro Paese evidenziando le potenzialità di riorganizzazione e trasformazione del lavoro svolto.
- Promuovere il modello cooperativo, ed in particolare della cooperazione sociale, come strumento essenziale per la partecipazione di tutti alla gestione dell'impresa.

Questi obiettivi hanno uniformato il processo di sviluppo dei contenuti del bilancio sociale coinvolgendo i principali attori della Cooperativa che hanno partecipato alla sua formazione sviluppando una analisi sulle attività svolte ed una valutazione sui risultati ottenuti. Dunque la stessa redazione del bilancio sociale è risultata un'utile occasione per lo scambio di informazioni e valutazioni sul lavoro svolto dalla Cooperativa e sui suoi obiettivi.

2021 Un anno di grandi rischi e cambiamenti

Il 2021 è stato un anno particolarmente difficile, la pandemia dal virus sars covid-19 ha determinato pesanti limiti alla mobilità delle persone ed allo sviluppo delle attività e delle relazioni.

L'Italia ha sofferto pesantemente questa situazione fin dal mese di febbraio, i provvedimenti presi per contenere la diffusione del virus hanno inciso sulla vita e le relazioni delle persone e sulla economia del Paese.

Molte delle misure prese nei diversi decreti hanno inciso sulla attività della Cooperativa chiedendo uno sforzo di riorganizzazione immediata delle attività, attraverso il telelavoro, e delle misure di sicurezza sul lavoro per limitare i rischi di contagio.

Vedremo successivamente nel dettaglio le diverse scelte effettuate che hanno evitato rischi di contaminazione nelle attività lavorative, le cui conseguenze sanitarie avrebbero potuto essere più gravi per molti soci.

Il passaggio di molte attività operative nella modalità del telelavoro, imposta dai primi decreti di marzo 2020, sono state occasione per una riorganizzazione complessiva delle attività. Ha comportato uno sforzo economico ed organizzativo ma la partecipazione di tutti i soci ha permesso di realizzare un importante e profondo cambiamento organizzativo che resterà anche per il futuro. Le limitazioni nei rapporti sociali hanno ridotto le occasioni di socializzazione e le relazioni personali tra i soci ed i lavoratori, ne siamo consapevoli e questa sarà uno dei principali obbiettivi su cui lavorare una volta superata la situazione di emergenza.

Grazie a queste iniziative l'incidenza negativa delle misure anti Covid sull'attività economica della Cooperativa è stata scarsa, ha determinato solo alcuni oneri ulteriori per la sanificazione degli ambienti ed i presidi medici necessari alla sicurezza.

Contestualmente il rinnovo del contratto, e della convenzione, con Filippetti spa ha permesso di stabilizzare la Cooperativa e formalizzare con il cliente principale le nuove modalità di lavoro anche per il triennio 2021-2023.

La Cooperativa nel 2021 ha fatto un ricorso parziale agli ammortizzatori sociali, necessario perché la pandemia ha bloccato lo sviluppo di nuovi progetti di lavoro.

Quali sono i riferimenti del bilancio sociale

La nuova normativa sulle “Imprese Sociali prevista dal D.Lgs. 112/2017”, ha previsto l’obbligo della stesura del bilancio sociale per tutte le Cooperative Sociali che sono considerate di diritto imprese sociali. Secondo quanto stabilito dall’articolo 9, comma 2, d.lgs. n. 112/2017, la redazione del bilancio sociale deve avvenire in base a linee guida definite con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali sentito il Consiglio nazionale del Terzo settore.

Le linee guida sono state pubblicate nel 2019, a queste abbiamo adeguato lo schema di Bilancio Sociale pur tenendo conto del lavoro sviluppato negli scorsi anni.

Per la redazione abbiamo utilizzato i seguenti riferimenti normativi:

- DECRETO 23 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali “Linee guida per la realizzazione di sistemi di valutazione dell’impatto sociale delle attività svolte dagli enti del Terzo settore”.
- DECRETO LEGISLATIVO 3 luglio 2017, n. 112- “Revisione della disciplina in materia di impresa sociale, a norma dell’articolo 2, comma 2, lettera c) della legge 6 giugno 2017, n. 106.”
- DECRETO LEGISLATIVO 3 luglio 2017, n. 117 “Codice del Terzo settore, a norma dell’articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 6 giugno 2016, n. 106”.
- DECRETO LEGISLATIVO 24 marzo 2006, n. 155 “Disciplina dell’impresa sociale, a norma della legge 13 giugno 2005, n. 118.”

Il bilancio sociale 2021 della Cooperativa, è basato sulla situazione economica e sui dati consolidati al 31 Dicembre 2021, nonché sui dati degli esercizi precedenti, per evidenziare gli indicatori di sviluppo delle attività, i diversi risultati e le opportunità lavorative realizzate attraverso le diverse attività ed i progetti di inserimento lavorativo.

Le linee generali del documento ed i suoi contenuti programmatici sono approvati dal C.d.A. e dalle Assemblee dei soci della Cooperativa sociale Sintech.

CHI SIAMO

I nostri dati, la nostra storia

SINTECH, società cooperativa sociale-ETS è stata costituita il 20 novembre 2007 a Roma, a norma della Legge 8 novembre 1991, n. 381 “Disciplina delle cooperative sociali”.

L’atto di modifica della precedente denominazione sociale “Cooperativa Sociale Muse” è avvenuto il 16 dicembre 2015 con Assemblea straordinaria e conseguente modifica statutaria. La modifica della ragione sociale è avvenuta all’interno di un progetto di riorganizzazione delle attività del Consorzio Sintesi, di cui Muse risultava socia fin dalla fondazione. La riorganizzazione aveva lo scopo di specializzare le cooperative socie sulle diverse attività e su specifici clienti ed ha interessato le diverse cooperative con atti di fusione, cessione di ramo di attività e spostamento sul consorzio di attività comuni alle associate.

La Sede Legale è in Viale Eroi di Cefalonia n. 121 - 00128 Roma
Codice fiscale, Partita Iva n. 09730061000 e iscrizione al Registro delle imprese di Roma R.E.A. della CCIAA di Roma n. 1185496.

Iscrizione Albo Società Cooperative n. A187362 del 04/12/2007 sezione cooperative a mutualità prevalente di diritto.

Il Capitale sociale è di euro 8.500,00€ detenuto da 17 soci ordinari.

L'attività della Cooperativa è realizzata nella sede operativa di Palermo- Via Ugo La Malfa n. 63.

Mission della Cooperativa Sociale Sintech

La Cooperativa Sociale Sintech intende contribuire a costruire una società basata sulla solidarietà, l'uguaglianza e la reale giustizia sociale promuovendo l'inserimento di soggetti svantaggiati e appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro all'interno delle attività economiche, favorendo la partecipazione delle socie e dei soci e la condivisione delle scelte d'impresa e dei propri valori.

Per questo motivo la progettazione e la gestione delle attività imprenditoriali si ispirano ai principi della libera cooperazione, alla cui diffusione e affermazione la Cooperativa Sociale Sintech è impegnata costantemente, secondo criteri di imparzialità e uguaglianza e senza discriminazioni politiche, religiose, di nazionalità o di sesso.

Gli obiettivi primari che la cooperativa intende realizzare sono:

- la promozione e la valorizzazione delle persone nel rispetto della dignità, della peculiarità e della creatività di ognuno di essi, attraverso lo sviluppo di percorsi di inclusione sociale fondati sul lavoro;
- la riqualificazione, il perfezionamento e il potenziamento delle conoscenze e delle competenze individuali e professionali attraverso interventi di inserimento lavorativo e attività di formazione;
- l'incoraggiamento alla crescita del senso di responsabilità nei soggetti inseriti e la proposizione di strumenti operativi in grado di limitarne le conseguenze di vita e sociale dello stato di "diversità";
- la promozione dell'autonomia economica individuale come strumento di libertà e di emancipazione da logiche di tipo assistenzialistico.

Destinatari dell'attività sociale sono i soggetti svantaggiati e appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro che devono necessariamente essere nel numero di 30 ogni 100 addetti normodotati della cooperativa e, compatibilmente con il proprio stato soggettivo, essere inclusi all'interno del corpo sociale. La Cooperativa realizza ampiamente questo obiettivo con livelli di inserimento lavorativo superiori ai minimi e favorendo, in tutte le attività, progetti di inserimento ed opportunità di crescita professionale.

La Cooperativa Sociale Sintech è un'**Impresa Sociale, ai sensi dell'art. 2 comma 4 e 5 del D.Lgs. 3 luglio 2017 n. 112**, che progetta e gestisce attività imprenditoriali finalizzate all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati e appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro. Per realizzare questo obiettivo si impegna a:

- garantire continuità occupazionale e migliori condizioni di lavoro per soci e dipendenti;
- operare secondo i principi mutualistici della leale collaborazione e del massimo soddisfacimento delle aspettative dei clienti;
- riconoscere un ruolo strategico ai soci lavoratori intrattenendo con essi rapporti improntati al reciproco rispetto e al rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione basata su età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, disabilità fisiche, responsabilità familiari, razza, ceto sociale, nazionalità, opinioni politiche, appartenenze sindacali, credenze religiose o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione;
- riconoscere un ruolo irrinunciabile a formazione, responsabilizzazione e coinvolgimento ad ogni livello di tutto il personale, garantendo al tempo stesso il rispetto dell'integrità fisica e morale;
- razionalizzare la gestione della cooperativa in tutte le sue aree al fine di garantire continuità e nuove opportunità;
- integrare negli obiettivi di efficacia ed efficienza i principi dello sviluppo sostenibile e della prevenzione degli infortuni sul lavoro, presupposti irrinunciabili per una presenza responsabile e duratura all'interno del mercato;
- operare nel mercato nel rispetto di alcuni principi etici fondamentali, quali onestà, imparzialità e rispetto di tutte le norme vigenti (leggi nazionali e comunitarie, regolamenti o codici interni, provvedimenti amministrativi, norme deontologiche).

Dal 2012, con la partecipazione al bando della regione Sicilia "Formazione & Lavoro" di cui all'Avviso pubblico n. 1/2012 ha sviluppato una significativa esperienza nel campo della gestione dei servizi di help desk e call center finalizzati all'inserimento lavorativo previsto all'art.1, lettera b) della legge 381/1991.

La cooperativa opera a Palermo, prestando la propria attività ad aziende, enti e istituzioni, pubblici e privati, attraverso le attività commerciali sviluppate dal Consorzio Sociale Sintesi, a cui è associata.

Quotidianamente persegue l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini secondo i seguenti principi costitutivi della cooperazione sociale:

- **proprietà sociale** -la Cooperativa è dei soci e i lavoratori sono prevalentemente soci della cooperativa;
- **mutualità prevalente** - l'attività economica è in prevalenza a favore dei soci, presenti e futuri, attraverso la destinazione degli utili a riserve indivisibili;
- **struttura societaria partecipativa** e democratica - tutti i soci hanno egual diritto; nell'esercizio del governo dell'impresa attraverso il voto capitaro;
- **promozione cooperativa** - la cooperativa promuove i valori della cooperazione tra i soci, i cittadini ed i territori ove opera.

Attività della Cooperativa Sociale Sintech.

La Cooperativa Sociale Sintech ha lo scopo di promuovere l'occupazione di soggetti svantaggiati, con particolare riguardo nelle attività di help desk e dei servizi di supporto tramite call center. La Cooperativa ha stipulato, attraverso il Consorzio Sintesi, un accordo con un'azienda di servizi informatici, sul tema dell'art. 14 del Decreto Legislativo 276/2003 attuativo della Legge 30/2003, "legge Biagi".

La Cooperativa ha partecipato all'Avviso pubblico n. 1/2012 indetto dalla Regione Sicilia denominato "Formazione & Lavoro", per la realizzazione di progetti volti all'inclusione lavorativa di soggetti in condizione di disagio ed esclusione sociale pubblicato, sono state assunte con contratto a tempo indeterminato 13 persone.

Delle 13 persone assunte, fino al mese di settembre 2016, 2+1 tutor sono stati impiegati in una commessa "ex art. 14 D.Lgs.276/2003" con il committente Filippetti spa a seguito della sottoscrizione di una specifica convenzione con la regione Sicilia. Le altre 10 persone sono state impiegate in una commessa per servizi, nota con il nome "work experience", per lo stesso committente.

Dal mese di ottobre 2016 su richiesta del committente, e dopo la stipula di una ulteriore convenzione con la Regione, il numero dei lavoratori impegnato sulla commessa "ex art. 14" è aumentato a 7 (5+2 tutor), spostando le risorse dalla commessa per servizi, che rimangono così a 6, portando un maggiore introito alla cooperativa ed una maggiore stabilità per questi lavoratori.

A dicembre 2018 c'è stata una revisione della convenzione e del contratto: ad oggi risultano assunte 11 unità appartenenti alle categorie protette e 4 tutor. Il contratto ha durata di 3 anni e potrà essere rinnovato per ugual periodo. Nel 2021 si è proceduto al rinnovo del contratto e della convenzione per ulteriori tre anni, fino al 31 dicembre 2023, confermando il numero degli inserimenti.

La Cooperativa si propone di sviluppare una collaborazione con il mondo dell'impresa profit per garantire e coordinare un'azione di sistema nel settore della disabilità e del disagio, propedeutica alla creazione di opportunità lavorative per questi cittadini, utilizzando quale strumento primario la sostenibilità economica di ogni singolo intervento.

L'esperienza della Cooperativa Sintech si è caratterizzata per una gestione efficace e sostenibile dell'obbligo di riserva. Il progetto di gestione dell'obbligo di riserva – elaborato e attuato insieme al Consorzio Sintesi per favorire l'accesso al mondo del lavoro delle persone diversamente abili con alta qualificazione professionale – prevede un modus operandi rinnovato, al cui interno far emergere elementi di sostenibilità imprenditoriale; di formazione; di valorizzazione della diversità e di stabilizzazione contrattuale.

Più in generale, un progetto che valorizza la diversità calibrandola sulla domanda del mondo del lavoro, trasformandola, così, in una risorsa preziosa. La Cooperativa si avvale dei servizi del Consorzio Sintesi per le attività di supporto in campo commerciale, di gestione delle procedure amministrative e finanziarie, di gestione delle risorse umane e della formazione.

La Cooperativa Sintech svolge tutte le attività organizzative ed operative di gestione dei servizi di help desk e call center.

Le relazioni con gli stakeholder

Tutte le attività della Cooperativa devono ispirarsi all'obiettivo di fornire ai cittadini, utenti e più in generale alla società nelle sue diverse articolazioni, servizi di qualità. Una specifica attenzione è posta all'attività di inserimento lavorativo dei soci in condizioni di difficoltà, le attività svolte sono pertanto finalizzate a questo obiettivo primario che permette una valorizzazione delle potenzialità personali ed una nuova appartenenza sociale, attraverso il percorso lavorativo.

Al fine di rispettare tali obiettivi la Cooperativa Sociale Sintech individua tre aree di particolare importanza per definire e sviluppare principi base di comportamento di tutti i suoi soci e amministratori:

- A) verso gli utenti, i fornitori, gli enti pubblici, le società e le altre Cooperative;
- B) verso i soci, i dipendenti, le istituzioni (comuni, Asl, Regioni e Stato), e gli altri Committenti;
- C) verso il territorio nelle sue diverse articolazioni sociali e le Comunità locali.

Il rispetto di tali principi deve essere garantito dai soci, dai dipendenti, dai collaboratori e dagli amministratori della cooperativa verso i diversi soggetti individuati che rappresentano gli oggettivi portatori di interessi (stakeholder).

CONDIZIONI ECONOMICHE, SOCIALI ED ORGANIZZATIVE

L'inclusione sociale.

Il tema dell'inclusione sociale delle persone con disabilità, missione della nostra Cooperativa, è al centro della iniziativa legislativa da molti anni.

Sviluppare politiche ed iniziative volte ad evitare l'isolamento e l'emarginazione è importantissimo sia sul piano umano, ogni persona ha diritto ad una vita sociale serena, che su quello della salute, l'emarginazione e l'isolamento sono fattori di rischio per la salute di ogni persona.

In questo quadro un aspetto di grande rilievo è rappresentato dalla possibilità di garantire una occupazione lavorativa stabile alle persone disabili/svantaggiate.

Il lavoro infatti rappresenta una delle principali opportunità di inclusione sociale per ogni cittadino. La dignità della persona viene rafforzata dalla indipendenza e dalla autonomia che deriva dall'impegno lavorativo e dalla realizzazione di sé stesso, come parte attiva di una comunità.

In Italia una specifica legge (la n. 68 del 1999) ha affrontato il tema degli strumenti atti a favorire l'avviamento al lavoro attraverso i *servizi di sostegno* ed il *collocamento mirato*.

Prima di questa, un'altra importante esperienza si è realizzata nella società, ovvero la nascita delle cooperative sociali di inserimento lavorativo, regolate solo nel 1989 dalla legge 381 ma già esistenti da molti anni.

Queste cooperative, come la nostra, hanno permesso a persone che, per handicap psico-fisici o disagio sociale erano esclusi dal mercato del lavoro, a trovare opportunità lavorative, realizzare una vita autonoma ed accrescere le proprie potenzialità personali.

I numeri del "disagio" ed i potenziali sviluppi.

La Legge 68 /1999 ha permesso un parziale censimento della domanda di lavoro delle persone con disabilità o difficoltà di inserimento.

I dati che derivano da questo censimento non rappresentano sicuramente tutte le situazioni di disagio ma possono essere presi a riferimento per valutare la domanda di lavoro di persone che hanno difficoltà. Ogni triennio viene sviluppata una relazione che è trasmessa alle Camere.

La Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", viene redatta ai sensi dell'articolo 21 della stessa Legge, sulla base dei dati trasmessi dalle Regioni e dalle Province Autonome al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La IX Relazione, relativa al triennio 2016-2018, è stata realizzata da Ministero del Lavoro (Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale).

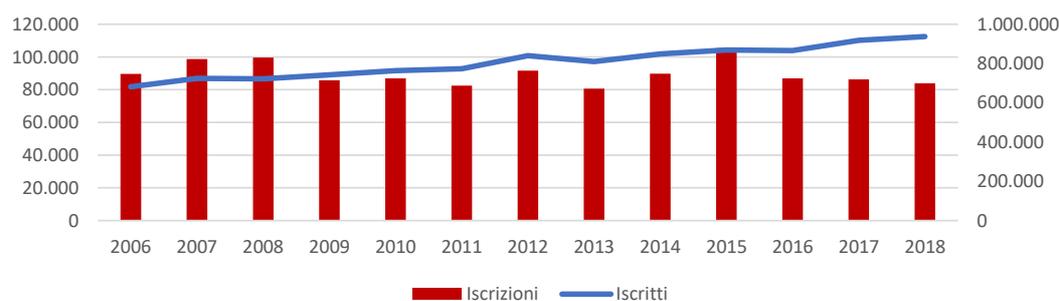
Il testo integrale della IX Relazione è disponibile sui siti di Camera e Senato e presenta un importante spaccato della situazione, ma purtroppo anche della sottovalutazione del problema in alcuni territori che non hanno fornito i dati necessari alla sua elaborazione.

I 900.000 iscritti alle liste speciali sono sicuramente un numero inferiore al reale, come dalle tabelle regionali si evincono significative situazioni di sottovalutazione del problema del lavoro per le fasce deboli del mercato.

Le tabelle e le valutazioni che seguono sono estrapolate da questo rapporto presentato a gennaio 2021.

Gli iscritti all'elenco del collocamento mirato sul territorio nazionale passano dai circa 700mila nel 2006 agli oltre 900mila nel 2018, con un aumento costante nell'ultimo triennio (Figura 1). Il flusso annuale delle iscrizioni oscilla fra valori annui attorno a 75.000 e di poco superiori ai 100.000.

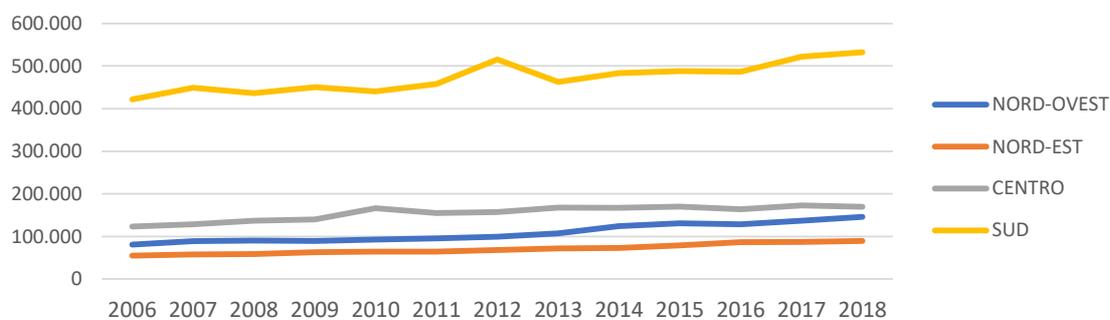
Figura 1 - Iscritti al 31 dicembre (valori asse dx) e iscrizioni annuali (valori asse sx) nell'elenco del collocamento mirato, per area geografica (v. ass.). Anni 2006-2018



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2020

La distribuzione sul territorio evidenzia che gli iscritti sono molto più numerosi al Sud rispetto alle altre aree territoriali, quasi sempre intorno al 60% del totale (Figura 2).

Figura 2 - Iscritti nell'elenco del collocamento mirato al 31 dicembre, per area geografica, (v. ass.). Anni 2006-2018

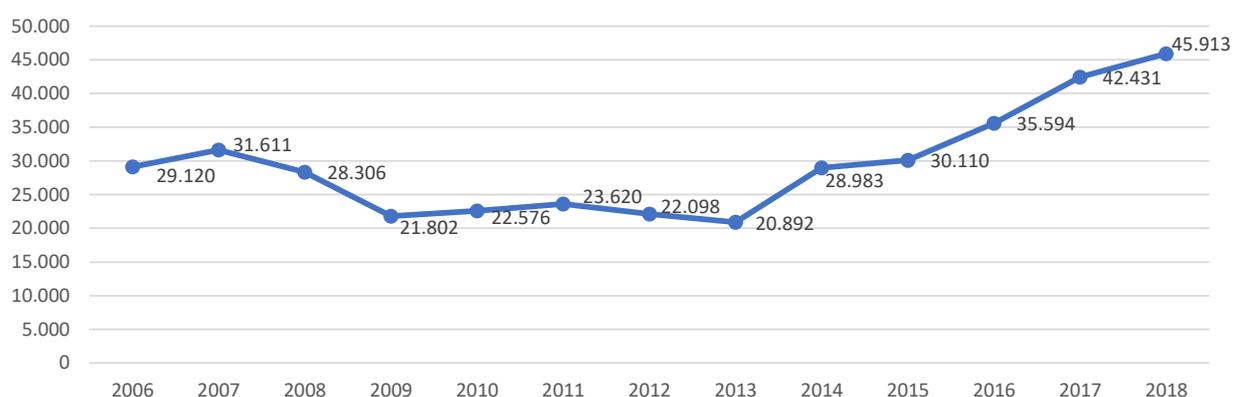


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2020

L'integrazione nel mondo del lavoro per le persone con disabilità rappresenta uno degli aspetti centrali a cui punta la Legge 68/99, nell'ottica di una piena inclusione sociale da raggiungere anche attraverso l'autonomia economica e il riconoscimento di piena cittadinanza offerte dal lavoro.

L'andamento degli avviamenti mostra un evidente trend positivo nell'ultimo quinquennio, tra il 2014 e il 2018, che appare in linea con le tendenze generali del mercato del lavoro, verosimilmente favorito anche dai processi di riforma normativa introdotti dal D.Lgs. 151/2015 (Figura 3).

Figura 3 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati, (v. ass.). Anni 2006-2018



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2020

Da questa rilevazione, al 31 dicembre 2018, risultano iscritte agli elenchi oltre 900.000 persone. Di queste, la grande maggioranza è presente nelle regioni del sud Italia. Un numero che tende alla crescita, risultando i dati delle nuove iscrizioni nel biennio superiori agli avviamenti al lavoro negli stessi. Da evidenziare come la modifica della normativa e degli oneri in caso di non rispetto degli obblighi di inserimento (del 2015) ha portato una crescita significativa degli inserimenti negli anni successivi: dai 30.110 del 2015 ai 45.913 del 2018, oltre il 50% in più.

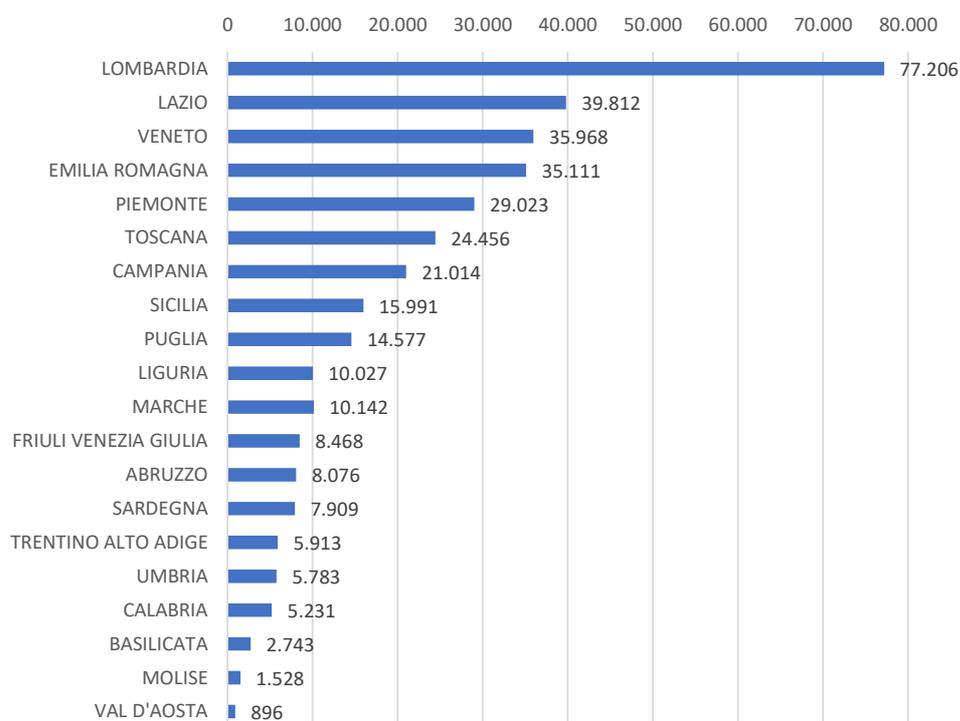
La normativa prevede diverse forme di agevolazione per favorire l'inserimento al lavoro ma si scontra, oggettivamente, con la difficoltà delle aziende a seguire e supportare i progetti di inserimento se non per alcune figure.

Il collocamento obbligatorio, previsto dalla legge 68/99, prevede, infatti, che le aziende con più di 15 dipendenti debbano dichiarare la posizione, il numero di addetti e indicare le persone da assumere tra quelle iscritte agli elenchi del collocamento obbligatorio: tale obbligo determina, di norma, un numero di *scoperture*.

Questo spiega la grande differenza tra domanda, in parte obbligata e sanzionata, ed offerta. Il risultato è che tuttora risultano scoperti, a livello nazionale, più di 55.000 posti di cui la gran parte nel nord Italia, ove sono concentrate le attività industriali e di servizio.

Partendo dall'osservazione dei valori assoluti degli occupati con disabilità (Figura 5), il quadro generale riporta una situazione molto articolata, con la regione Lombardia che da sola occupa tante persone quanto l'intera macro area Sud e Isole.

Figura 5 - Distribuzione degli occupati con disabilità per regione (v. ass.). Anno 2018



Fonte: elaborazione INAPP da Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2019

Nella precedente relazione si affermava che *“A sua volta limitata risulta anche l'applicazione dell'art. 14 del Dlgs 276/2003: 3,8% dei casi nel 2014 e 4,1% nel 2015, che fornisce ai servizi del collocamento mirato l'ulteriore possibilità di stipulare convenzioni quadro sia con cooperative che consorzi di cooperative, finalizzate all'inserimento di persone con disabilità grave, a fronte di commesse di lavoro provenienti dalle imprese soggette agli obblighi della Legge 68/99.”*

Sul tema delle convenzioni ex art. 14 del D.Lgs. 276/2003 si sta sviluppando una importante attenzione in alcune regioni, con la definizione di nuovi modelli di convenzione ed iniziative per favorirne l'attuazione. Riteniamo questa una rilevante novità, la stessa attenzione intorno al nostro progetto può portare ad una valutazione dei risultati e dei limiti delle esperienze realizzate. Questo permetterebbe di rilanciare un modello di relazioni tra impresa sociale e imprese profit che svolga un ruolo decisivo nel colmare la lacuna tra necessità di lavoro delle persone disabili e opportunità offerte dal mercato.

Le cooperative sociali di inserimento lavorativo

L'esperienza della cooperazione sociale di inserimento lavorativo ha ottenuto sicuramente risultati importanti negli ultimi decenni.

In Italia sono attive più di 5.000 cooperative sociali di inserimento lavorativo che rappresentano oltre 80.000 addetti, dei quali circa la metà sono inserimenti.

La cooperazione sociale ha realizzato, senza grandi aiuti pubblici, una importante esperienza di integrazione sociale e di valorizzazione delle capacità e della dignità di molte persone.

Può operare nella gestione di appalti pubblici e privati, nel settore delle attività agricole, di produzione di beni e servizi.

I motivi di questi risultati sono sicuramente da cercare nella attività mirata ai bisogni delle persone inserite, in una cultura della valorizzazione delle capacità e delle competenze, in una grande attenzione ai bisogni ed ai problemi individuali.

Le cooperative non hanno cercato mercati protetti ma condizioni sulle quali misurarsi con gli altri operatori, senza sensi di inferiorità e dimostrando una importante capacità operativa.

L'esperienza del Consorzio Sintesi e delle cooperative associate, delle quali la nostra è la maggiore, è emblematico in questo senso, sia per la tipologia dei clienti, solo privati, che per le modalità degli inserimenti e del rapporto con i clienti/partner.

Inoltre la grande maggioranza delle attività è collocata nelle regioni Sicilia e Campania, che risultano essere quelle più carenti per gli avviamenti e con più iscritti al collocamento obbligatorio.

Le convenzioni previste all'art. 14 del d.lgs. 276 2003

Una interessante possibilità, come visto, è stata offerta dal d.lgs. 276 del 2003 che ha previsto, all'articolo 14, la possibilità di sottoscrizione, da parte dei soggetti privati, di convenzioni di servizi con cooperative sociali per favorire i percorsi di apprendimento e di inserimento.

Una normativa ancora poco conosciuta ed utilizzata anche se in crescita (nel triennio 2016-2018 sono state avviate al lavoro 2.656 persone in tutt'Italia). La IX relazione evidenzia come lo sviluppo ha riguardato soprattutto il nord per oltre 60%.

Questo strumento può invece rappresentare un vettore importante per sopperire alle difficoltà di inserimento al lavoro di persone disabili nelle aziende private.

Un progetto di inserimento attuato attraverso la convenzione con una cooperativa sociale, o un consorzio sociale, ha sicuramente il vantaggio di coinvolgere un soggetto la cui missione è l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e quindi con una organizzazione volta a valorizzare le capacità individuali ed a seguire le persone in un percorso mirato di apprendimento. Ciò favorisce la possibilità di realizzare attività che, superata una fase iniziale, diventano concorrenziali con il mercato, ovvero dimostrano come progetti mirati permettano una valorizzazione adeguata delle capacità individuali e dunque dei risultati.

Ed infine tutto questo potrebbe avvenire senza oneri ulteriori per il pubblico ma solo favorendo lo sviluppo di uno strumento legislativo esistente.

Poche aziende, purtroppo, al momento, possono e/o vogliono utilizzare tale strumento, , anche se ci sono importanti segnali di interesse.

Proprio l'applicazione di tale opportunità, invece, ha permesso di sviluppare l'azione di Sintesi e l'importante esperienza imprenditoriale della nostra Cooperativa.

I risultati economici e sociali e il gradimento da parte degli utenti e dei clienti dimostrano come questa strada possa rappresentare una importante alternativa per creare occupazione stabile per le fasce più deboli del mercato del lavoro.

I contratti e le convenzioni in essere sono di lunga durata e permettono di sviluppare progetti in grado di stabilizzare i soci lavoratori inseriti.

Un'azione specifica della Cooperativa e del Consorzio Sintesi è così indirizzata a favorire lo sviluppo di convenzioni anche in altri ambiti territoriali e con nuove aziende, valorizzando i risultati e il reciproco interesse a tale modello di convenzione.

Azzerare le differenze è possibile solamente non ponendosi l'obiettivo di eliminare lo "svantaggio", quanto piuttosto abbattendo le barriere culturali che lo trasformano in emarginazione, solitudine e abbandono, valorizzando le specificità di ciascun individuo. Investire nella formazione e nelle capacità dei lavoratori, credere nelle potenzialità di crescita delle persone significa andare oltre le disabilità oggettive di alcuni di noi permettendo di alimentare un sistema di lavoro solidale ed etico ma non per questo meno competitivo e redditizio.

Un'azione specifica della Cooperativa Sintech sarà volta a favorire lo sviluppo di convenzioni anche in altri ambiti territoriali e con nuove aziende, valorizzando i risultati e il reciproco interesse a tale modello di attività.



LA NOSTRA ORGANIZZAZIONE

Riorganizzazione della Cooperativa Sintech e del Consorzio Sintesi

A partire dall'anno 2016 si è provveduto, dopo un lavoro di analisi della struttura, ad una riorganizzazione del Cooperativa ed insieme del Consorzio Sintesi, decidendo, anche in seguito alla relazione della società di consulenza DEMETRA, di spostare sul consorzio alcuni servizi amministrativi di funzione trasversale per le diverse cooperative socie: Tesoreria, Contabilità, Paghe, Logistica, Acquisti, Commerciale e la funzione di Segreteria.

Nell'anno 2017 questa riorganizzazione è andata a regime con la definizione di nuove modalità di lavoro tra i consorziati ed il consorzio per i servizi di supporto, e si è stabilizzata negli anni successivi.

Rimane di responsabilità diretta della Cooperativa la gestione delle diverse attività operative ed il rispetto delle clausole e delle richieste contrattuali nei confronti del committente.

I rapporti tra Consorzio e Cooperative socie sono definiti dal Regolamento Consortile e formalizzati in contratti specifici.

Nell'ambito più generale dei rapporti consortili, il Consorzio può fornire servizi alle consorziate nell'ottica della ottimizzazione delle risorse: esempi tipici sono la centralizzazione degli acquisti per scontare prezzi migliori, la gestione della contabilità, la gestione amministrative delle paghe, la fornitura di attività di consulenza (progettazione, sicurezza, qualità ecc...), ma in generale tutte le attività che possono essere gestite in outsourcing e che non sono parte integrante del core business delle cooperative socie.

Nell'anno 2021 il Consorzio ha valutato la possibilità di creare un'area "ricerca e sviluppo" allo scopo di intervenire e affrontare nuove attività e nuovi settori. Questo richiederà uno sforzo economico

per poter acquisire le competenze interne e sviluppare una rete di relazioni con partner che siano in grado di supportare le nuove attività individuate per costruire nuove opportunità di lavoro. Lo scopo principale del progetto è di anticipare le possibili evoluzioni del mercato, e se possibile di esserne protagonisti, partendo dalle esperienze acquisite dalle cooperative socie in questi anni.

Deleghe e Incarichi operativi

L'organigramma di SINTECH tiene conto delle funzioni che sono svolte dal consorzio, e della dimensione ancora ridotta della società e della sua specializzazione di attività in ambito consortile. Il Consiglio di Amministrazione è in carica dal 2018.

Successivamente, a seguito della avvenuta incompatibilità del presidente dovuta all'assunzione di in un ente pubblico, questo è stato sostituito e si è provveduto alla nomina di un nuovo presidente. Il Consiglio di tre componenti risulta così composto:

Presidente ***Enzo Rimicci***

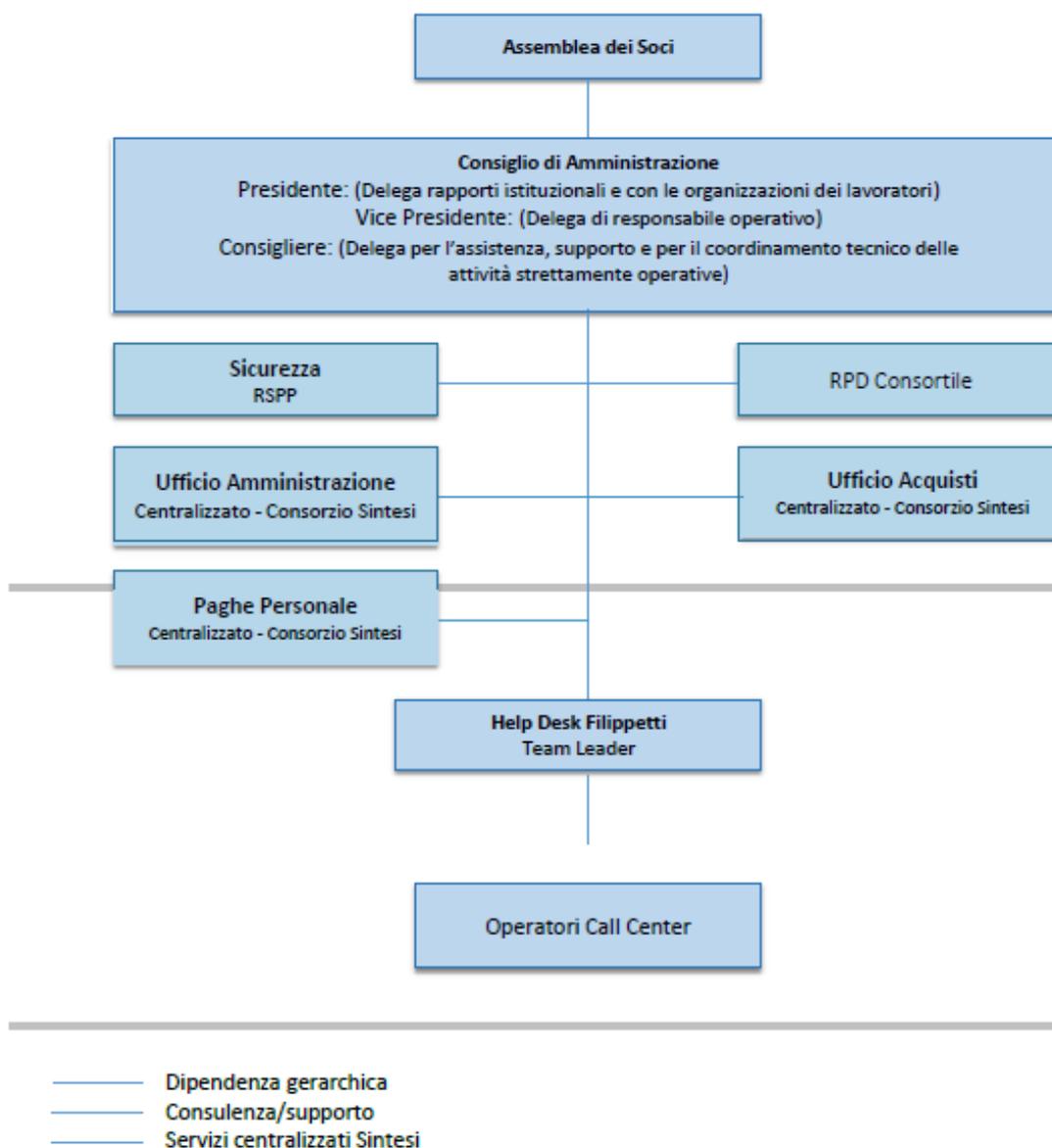
Vice Presidente ***Massimiliano Sessa***

Consigliere ***Salvatore Cracolici***

Alle deleghe del Presidente, ed in sua assenza del Vice presidente, che prevedono un ruolo di indirizzo, si affiancano deleghe specifiche per alcuni consiglieri.

In estrema sintesi, l'organigramma razionalizzato prevede le seguenti posizioni di direzione e di responsabilità della struttura:

ORGANIGRAMMA GENERALE

***Protezione dei dati personali***

Dal 2018, anno di entrata in vigore del GDPR, Regolamento EU 679/2016, la Cooperativa ha recepito pienamente le nuove regole per il trattamento dei dati personali, applicandole in concreto a tutti i trattamenti presenti. Il servizio è effettuato attraverso il consorzio Sintesi ed i consulenti da questo utilizzati.

Dallo stesso anno, la cooperativa ha adottato, applicato e ottenuto la certificazione per il proprio Sistema di Sicurezza delle Informazioni secondo la Norma UNI CEI ISO/IEC 27001, nel quale è stato inglobato il sistema di gestione del trattamento dei dati personali.

A causa della pandemia da SARS-CoV-2, nel 2020, l'audit di terza parte è slittato dalla data prevista (mese di giugno) ad ottobre ed è stato svolto interamente in modalità a distanza, con esito positivo. Il sistema di gestione adottato è uno strumento operativo potente, efficiente e flessibile, in grado di sostenere l'impianto per la protezione dei dati e adeguato a rappresentare a tutti gli stakeholder le capacità e l'attitudine dell'intera organizzazione alla valorizzazione e alla tutela dei dati personali e del patrimonio informativo.

Ad oggi, dopo quasi quattro anni di applicazione e di costante vigilanza sugli adempimenti d'obbligo, possiamo essere soddisfatti dei passi compiuti per assicurare la compliance della Cooperativa alle norme legislative cogenti ed a quelle prese volontariamente come riferimento in campo di sicurezza e protezione dei dati e delle informazioni, nonché ai requisiti richiesti dai committenti. Dal punto di vista organizzativo è ormai routine la consegna e la firma – da parte dei nuovi assunti- delle autorizzazioni al trattamento, comprensive di clausole di riservatezza e istruzioni dettagliate per il trattamento dei dati; i fornitori esterni, che nell'ambito dei loro contratti eseguono trattamento di dati personali sono regolarmente incaricati come Responsabili esterni con apposito atto.

Il Registro delle Attività di trattamento è mantenuto aggiornato in base ai trattamenti eseguiti.

Nel corso del 2021 sono stati eseguiti audit di prima, di seconda e di terza parte sul sistema adottato ed i risultati sono stati sempre positivi.

L'audit di prima parte è stato eseguito nel mese di novembre 2021 dal Responsabile della Protezione dei Dati ed ha riguardato tutti i dati ed i trattamenti eseguiti da Sintech, e dal sistema consortile. Sono stati analizzati sia gli aspetti di sicurezza e protezione dei dati personali mediante trattamenti informatici che gli aspetti organizzativi e documentali. Gli esiti sono stati positivi, non sono emerse difformità rispetto alle norme specifiche.

Nel corso del 2021 è stato registrato un unico "mancato incidente" all'interno delle cooperative consorziate in Sintesi relativo alla sicurezza dei dati e delle informazioni, prontamente corretto con il recupero totale dei dati erroneamente cancellati da un utente del sistema. Non sono pervenute richieste di accesso ai dati personali. Non sono stati segnalati reclami in merito alle attività di trattamento.

Il trasferimento dei servizi di posta elettronica sulla piattaforma Microsoft e l'adozione di Microsoft 365, avvenuto a fine 2019, ha permesso di agevolare notevolmente le attività operative ed organizzative nel corso dell'epidemia da COVID-19: attraverso gli strumenti di comunicazione messi a disposizione dalla suite è stato possibile, infatti, continuare le attività sia organizzative che operative ed eseguire riunioni e affiancamenti anche a distanza.

Da aprile, inoltre, per salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori, sono stati delocalizzati a domicilio, con modalità di telelavoro tutti gli operatori assegnando a ciascuno la propria postazione completa degli strumenti necessari.

Gli operatori che lavorano al proprio domicilio hanno sottoscritto nuovi e stringenti impegni relativi ai comportamenti da tenere, alla dovuta riservatezza ed alle regole da rispettare.

ORGANI DI GESTIONE DELLA COOPERATIVA

L'assemblea dei Soci

Al vertice del Cooperativa è l'Assemblea dei soci, composta da tutti i soci iscritti al libro soci.

L'assemblea ordinaria dei soci si è riunita due volte nel corso del 2021: una volta per l'approvazione del bilancio di esercizio 2020 e la nomina dei Consiglieri e una volta per la modifica del Regolamento interno. L'assemblea straordinaria dei soci si è riunita a giugno del 2021 per le modifiche statutarie.

Nel rispetto delle norme di sicurezza dovute ai rischi di contagio l'assemblea si è tenuta in locali adeguati, sanificati in precedenza e nel rispetto degli obblighi di sicurezza nell'utilizzo individuale dei presidi medici e in modalità a distanza in teleconferenza.

Alla assemblea di bilancio hanno partecipato 19 soci, di cui 15 in presenza tramite Teams e 4 per delega, pari al 100% dei soci iscritti a libro soci.

All'assemblea per la modifica del Regolamento Interno hanno partecipato 19 soci di cui 9 in presenza tramite Teams e 10 per delega.

Alla assemblea straordinaria, con la presenza del Notaio hanno partecipato 19 soci di cui 9 in presenza tramite Teams e 10 per delega.

Nelle assemblee gli argomenti all'ordine del giorno sono stati approvati all'unanimità.

L'Assemblea dei soci ha i seguenti poteri di indirizzo e controllo previsti all'art. 20 dello statuto.

ARTICOLO 20 - Assemblee

Le decisioni di competenza dei soci sono assunte mediante deliberazione assembleare, con le modalità previste dall'articolo 2479-bis c.c.

Nelle assemblee hanno diritto di voto coloro che risultano iscritti da almeno tre mesi nel libro dei soci, purché in regola con il versamento delle quote dovute.

Ciascun socio ha un voto, qualunque sia il valore della quota posseduta.

Per i soci speciali si applica l'articolo 9 (nove) del presente statuto.

L'assemblea dei soci delibera sulle materie riservate alla sua competenza dalla legge, dal presente statuto, nonché sugli argomenti che uno o più amministratori o tanti soci che rappresentano almeno un terzo del numero complessivo degli aventi diritto al voto sottopongono alla sua approvazione.

In ogni caso sono riservate alla competenza dell'assemblea dei soci:

- a) l'approvazione del bilancio, la ripartizione del ristorno e la distribuzione degli utili;
- b) la nomina degli amministratori e la struttura dell'organo amministrativo;

c) la determinazione e la misura degli eventuali compensi da corrispondere agli amministratori per la loro attività;

d) la nomina, nei casi previsti dalla legge, dei sindaci e del presidente del Collegio Sindacale;

e) le modificazioni dello statuto;

f) la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei soci;

g) la nomina dei liquidatori e i criteri di svolgimento della liquidazione;

h) l'approvazione dei regolamenti previsti dal presente statuto.

La convocazione dell'assemblea deve effettuarsi mediante lettera raccomandata spedita ai soci almeno otto giorni prima della adunanza contenente l'ordine del giorno, il luogo (nella sede o altrove purché in territorio nazionale), la data della prima e della seconda convocazione, che deve essere fissata almeno 24 (ventiquattro) ore dopo la prima.

Regolamento per le prestazioni lavorative dei soci

Per l'attività della Cooperativa ha particolare rilevanza il **regolamento per le prestazioni lavorative dei soci** ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche ed integrazioni, regolamento approvato dall'assemblea ordinaria dei soci del 22 giugno 2021

Dal regolamento per le prestazioni lavorative dei soci**Premesso**

- che la Cooperativa Sociale, costituita ai sensi della legge 381/1991 ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità, volto alla promozione della dignità umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività produttive e/o servizi nelle quali realizzare l'integrazione lavorativa di persone socialmente svantaggiate, con particolare attenzione a persone portatrici di handicaps psichici e/o fisici.
- che pur considerando le oggettive condizioni di inserimento lo scopo della Cooperativa è quello di garantire ai soci lavoratori, attraverso la remunerazione della loro attività lavorativa, decorose condizioni economiche, anche supportati dalla possibilità di avvalersi di soci volontari;
- che la prestazione di lavoro dei soci nella cooperativa costituisce adempimento del contratto sociale, in quanto, a tal fine, i soci lavoratori mettono a disposizione le proprie capacità professionali, anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa medesima;
- che i rapporti economici e normativi tra socio e Cooperativa sono regolamentati dal codice civile, dalla legislazione riguardante i rapporti societari cooperativistici, dallo statuto sociale, dal presente regolamento interno, dalle delibere degli organi sociali, nonché dalle specifiche norme riguardanti i diversi rapporti di lavoro instaurati e dagli accordi collettivi applicabili;
- che tutti i soci lavoratori della Cooperativa hanno uguali diritti e uguali doveri, senza discriminazione alcuna;
- che ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della Cooperativa;
- che le disposizioni del presente regolamento, redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i., si applicano a tutte le categorie di soci della Cooperativa che svolgono la loro attività lavorativa all'interno della stessa qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro attuato con la medesima;
- che tutti i soci partecipano alle riunioni e alle assemblee indette dall'organo amministrativo e sono tenuti alla massima riservatezza sulle decisioni ed i fatti della Cooperativa che non dovranno essere divulgati ai terzi;
- che chiunque svolga la propria attività all'interno della Cooperativa è invitato a effettuare opera di promozione della società, informando l'organo amministrativo di ogni atto che possa causare danni agli altri soci ed alla Cooperativa;
- che la Cooperativa ha origine da un comune atto di volontà dei soci, conseguentemente gli interessi dei due soggetti, il socio e la cooperativa, non sono mai contrapposti, bensì finalizzati congiuntamente al conseguimento del vantaggio mutualistico che rappresenta il motivo della costituzione della cooperativa medesima. E' in tale quadro che deve essere considerata la previsione di legge in base alla quale il socio lavoratore stabilisce, all'atto della propria adesione alla cooperativa o successivamente, un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, collaborazione a progetto, ecc. con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali;

- che in relazione a quanto stabilito nello Statuto Sociale è dovere del socio partecipare all'attività lavorativa nei modi concordati contrattualmente e nel rispetto degli impegni presi verso la cooperativa e da questa verso i committenti, operando in conformità a quanto previsto nello Statuto Sociale, nel presente Regolamento, nelle delibere dell'Assemblea dei Soci e dell'organo amministrativo;

ARTICOLO 4 – Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della delibera di ammissione, il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

Il rapporto di lavoro può essere stipulato a tempo parziale, full time, a tempo indeterminato e a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge. Il socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato ha la precedenza nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato sussistendone le condizioni.

In presenza di più soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la cooperativa stipula il rapporto ulteriore con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro soci.

ARTICOLO 5 – CCNL applicabile e trattamento economico

Il trattamento economico complessivo dei soci-lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato. Ai fini del trattamento economico minimo sarà applicato il C.C.N.L. del comparto COOPERATIVE SOCIALI.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta dell'organo amministrativo, l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30 % dei trattamenti retributivi individuati dai precedenti commi del presente articolo, di ulteriori trattamenti economici mediante:

- a) integrazione delle retribuzioni*
- b) aumento gratuito del capitale sociale*
- c) distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.*

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è stato rinnovato nella assemblea dei soci del 2018, oggi è composto dal Presidente Enzo Rimicci, dal Vice Presidente Massimiliano Sessa e dal Consigliere Salvo Cracolici. Dura in carica per tre esercizi e sarà rinnovato nella prossima assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2020.

Tra i compiti del C.d.A. sono contemplati:

- direzione della gestione della Cooperativa attuando le scelte dell'assemblea;
- l'approvazione delle linee strategiche inerenti lo sviluppo di mercato, prodotto e dell'organizzazione della struttura della Cooperativa;
- la redazione dei bilanci e delle loro relazioni ed eventualmente i bilanci preventivi;
- la stipula degli atti inerenti all'attività sociale;
- l'assunzione, la nomina e il licenziamento del personale del Cooperativa per le funzioni direttive, fissandone le mansioni e la retribuzione;
- la nomina di procuratori fissandone le competenze ed i relativi limiti,
- la nomina dell'Organismo di Vigilanza;
- l'emissione e l'approvazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico.

Presidente e Vice Presidente

Il Presidente ed il Vicepresidente oltre ai compiti istituzionali (legale rappresentanza della società) e agli altri statutari:

- da esecuzione alle delibere dell'assemblea e del Consiglio di Amministrazione;
- cura le relazioni con i portatori di interesse istituzionali e non;
- esercita controllo sull'attività ordinaria e corrente delle principali funzioni aziendali;
- sottoscrive le offerte ed i contratti, secondo le deleghe approvate dal C.d.A..

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza e la firma sociale.

Egli è perciò autorizzato a rappresentare la Cooperativa di fronte ai terzi ed in giudizio nonché a riscuotere, da pubbliche amministrazioni e/o da privati, somme di ogni natura ed a qualsiasi titolo, rilasciandone liberatorie quietanze.

- esercita il ruolo di Datore di Lavoro e nomina il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione ai sensi del D.Lgs.81/08, per assicurare che tutte le prescrizioni in merito alla prevenzione e alla sicurezza sul lavoro siano applicate e mantenute;
- programma organizza e controlla le misure di protezione dei dati personali ai sensi del GDPR, Regolamento EU 679/2016.

In caso di assenza o di impedimento del Presidente, tutti i poteri a lui attribuiti spettano al Vice Presidente o, in mancanza o nell'assenza di questo, ad un Consigliere designato dal Consiglio.

Deleghe ai consiglieri di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione, al fine di organizzare al meglio l'attività della Cooperativa ha deciso di definire specifiche deleghe il Presidente ed il Vice presidente, definendo nella delibera i compiti affidati sulla base del progetto di organizzazione adottato.

Il Delegato alla attività istituzionali ed alle relazioni sindacali è il Presidente Enzo Rimicci.

La delega prevede lo svolgimento dei compiti di sviluppo delle relazioni con le istituzioni, i centri per l'impiego, i clienti e le organizzazioni sindacali.

La delega alle attività operative della sede di Palermo è affidata al Vice presidente Massimiliano Sessa.

La delega per l'assistenza, supporto e per il coordinamento tecnico delle attività strettamente operative è affidata al Consigliere Salvatore Cracolici

Le ultime due deleghe prevedono lo svolgimento dei compiti operativi e di controllo sulle attività della sede di Palermo, dove sono attuate le attività produttive di help desk, coordinando i diversi servizi di supporto e le relazioni con la struttura operativa della sede.

I Delegati dovranno rendicontare periodicamente al CdA sulle attività svolte.

Compensi Consiglio di amministrazione

L'attività dei componenti del Consiglio di Amministrazione è svolta a titolo gratuito.

Per le deleghe operative è previsto un compenso netto di 500,00€ mensili per ogni consigliere delegato e 750,00€ per il Presidente.

Fatti di rilievo che hanno riguardato gli organi di gestione.

Il Consiglio di amministrazione ha tenuto 4 riunioni nel 2021.

L'approvazione della bozza definitiva del Progetto di bilancio 2020 è stata presentata e poi approvata nella riunione del 22 marzo 2021 e conseguentemente è stata convocata l'assemblea dei soci.

Revisioni cooperative

Nel corso del 2021 la Cooperativa è stata oggetto dalla revisione ordinaria.

La stessa ha confermato la coerenza delle attività della Cooperativa con lo scopo sociale e le norme specifiche delle cooperative sociali.

Lega Nazionale Cooperative e Mutue	RAGIONE SOCIALE n. posizione Albo Nazionale	SINTECH Società Cooperativa Sociale Onlus A187362	n. matricola 26237	20
---	--	--	-----------------------	----

Il revisore, considerate le risultanze fin qui emerse, ed in particolare quanto indicato ai punti 61, 62 e 63, preso atto delle osservazioni e controdeduzioni del legale rappresentante:

- Propone il rilascio del certificato/attestazione di revisione.

Ispezione straordinaria MISE

Nell'anno 2021 la cooperativa è stata oggetto di una ispezione straordinaria attivata, come le altre cooperative del Consorzio, a seguito di una segnalazione del sedicente sindacato Aiuta il disabile.

Gli ispettori hanno esaminato una grande quantità di documenti forniti dalla Cooperativa ed hanno fatto alcuni rilievi sanabili dall'assemblea relativamente alla coerenza della Pec con la denominazione sociale della cooperativa. Le modifiche sono state recepite dagli ispettori che hanno rilasciato verbale di regolarità dalla Cooperativa eliminando la diffida.

La revisione si è conclusa confermando la correttezza dell'attività e l'inconsistenza delle affermazioni diffamatorie contenute nella segnalazione.

Dal Verbale di revisione straordinaria

L'ispezione è stata avviata a seguito di una segnalazione, l'esponente segnalava lo sfruttamento da parte del Consorzio Sintesi e delle cooperative consorziate, dei lavoratori in particolare di quelli svantaggiati.

Per quanto attiene la situazione relativa all'esposto sopra citato occorre precisare che la cooperativa è stata già sottoposta ad ispezione straordinaria nel corso dell'anno 2015 e successivamente nell'anno 2016 sulla base di istanze presentate dallo stesso esponente.

IL LAVORO

I lavoratori della Cooperativa sociale Sintech

La Cooperativa Sociale Sintech ha lo scopo di favorire percorsi di inserimento lavorativo di persone svantaggiate, favorendo la loro adesione, in qualità di soci, alla compagine della Cooperativa.

Il contratto di lavoro applicato

Ai soci lavoratori ed ai dipendenti della Cooperativa si applica il "**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore Socio-Sanitario,**

assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo”.

Su **15 addetti** complessivi della Cooperativa **15 sono soci lavoratori**, pari al **100%**.

Gli inserimenti lavorativi sono **15**, di questi **11** sono relativi a “lavoratori con disabilità” e **4** sono inserimenti lavoratori di “lavoratori svantaggiati” per una percentuale complessiva dell’**100%** del totale, ben oltre i limiti minimi previsti dalla legge che prevede un numero di 30 inserimenti lavorativi ogni 100 addetti normodotati.

Degli addetti della Cooperativa **8** sono donne, pari a **53,33 %**.

I contratti a tempo indeterminato sono **15** pari al **100%** dei lavoratori. La totalità degli addetti ha un contratto stabile a tempo indeterminato.

Nel marzo 2019 il CCNL è stato rinnovato prevedendo un incremento dei trattamenti retributivi a novembre 2019, marzo 2020 e settembre 2020. La Cooperativa ha riconosciuto tutti gli aumenti contrattuali alle scadenze previste.

La parità di genere

La parità di genere nelle attività lavorative rappresenta un importante obiettivo per valorizzare tutte le capacità e competenze del Paese in questa importante fase di ripresa delle attività segnate dalla pandemia.

La cooperativa ha una composizione sociale e degli addetti quasi paritaria tra uomini e donne, con una lieve prevalenza di queste 8 donne su sette uomini.

Nella struttura organizzativa i ruoli ricoperti da personale femminile sono significativi e definiti sulla base delle competenze individuali.

Sul piano economico non sono rilevabili trattamenti differenti sulla base del genere, rispetto agli inquadramenti.

Una specifica attenzione alla facilitazione del lavoro femminile è contenuta nel progetto “Sintesi per le donne” approvato e finanziato dall’avviso #Conciliamo.

Con due specifici accordi sindacali (nel 2014 e 2017) le Cooperative di Sintesi, per facilitare la maternità, hanno definito due strumenti: uno ha riguardato la modalità di gestione del lavoro detto “Turni Mamma”, che fissa orari specifici di turnazione per socie ed addetti con figli; l’altro la possibilità di utilizzo dei congedi parentali ad ore.

La nuova organizzazione del lavoro- lavoro agile e telelavoro

Con la rapida evoluzione della pandemia da Covid 19 la Cooperativa ha adottato tutte le misure organizzative e di sicurezza sul lavoro previste dai protocolli interconfederali.

Le misure sulla sicurezza e l’organizzazione del lavoro sono state adottate dalla Cooperativa Sociale Sintech in ottemperanza ai protocolli sulla sicurezza del 14 marzo e 24 aprile, ai DPCM che le hanno richiamate, ultimo il DPCM del 26 aprile 2020.

In particolare si è previsto, al fine di tutelare la salute dei lavoratori e dei soci anche alla luce delle loro condizioni oggettive, di riorganizzare l’attività adottando la modalità del lavoro agile/telelavoro. Tale modalità lavorativa del telelavoro già prevista all’art.30 del CCNL applicato, mentre sul lavoro agile il riferimento è alla legislazione specifica, semplificata nelle misure di contrasto al virus, ed alle nuove normative che saranno emanate.

L'organizzazione del lavoro è stata così profondamente modificata in accordo con il cliente, passaggio necessario per la specificità del servizio svolto.

Questa riorganizzazione ha riguardato, tutti i lavoratori. Questo ha permesso di tutelare i lavoratori anche nel percorso casa-lavoro. Gli uffici sono rimasti attivi per le figure di coordinamento. Questo comporta una riorganizzazione complessiva delle attività di supporto, formazione e tutoraggio, che per ora saranno svolte a distanza, e un forte incremento delle attività di socializzazione rivolte ai soci (tutti con disabilità) per mantenere un buon livello di relazioni personali, che sono parte integrante del nostro progetto di impresa sociale.

Soci ed addetti della Cooperativa Sociale Sintech

Gli schemi ed i grafici che seguono riportano la composizione dei lavoratori e dei soci della Cooperativa, evidenziano alcune specificità nella larga presenza di inserimenti lavorativi e la prevalenza del rapporto di lavoro stabile a tempo indeterminato.

Cooperativa Sociale Sintech ETS

Addetti totali/ Base Sociale	Donne	Uomini	Tempo indeterminato	Part time	Inserimenti	Collaborazioni
Addetti 15	8	7	15	14	15 (di cui 11 lavoratori disabili e 4 svantaggiati)	3
Soci 17 (di cui 15 soci lavoratori 2 collaboratori)	8	9	15	14	15 (di cui 11 lavoratori disabili e 4 lavoratori svantaggiati)	2

Di seguito alcuni grafici che illustrano la composizione e classificazione del personale impiegato sulla Cooperativa:

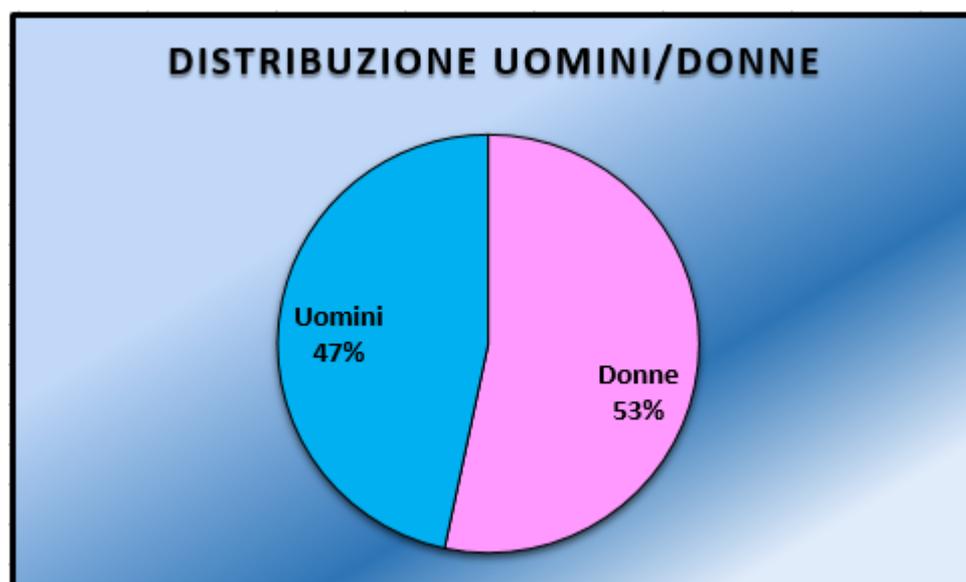


Grafico n.1

Tutti i lavoratori sono assunti con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, il 93% dei quali con un orario di lavoro part-time, che può variare dalle 5 alle 7 ore giornaliere.

Seguono 2 grafici che illustrano la situazione:

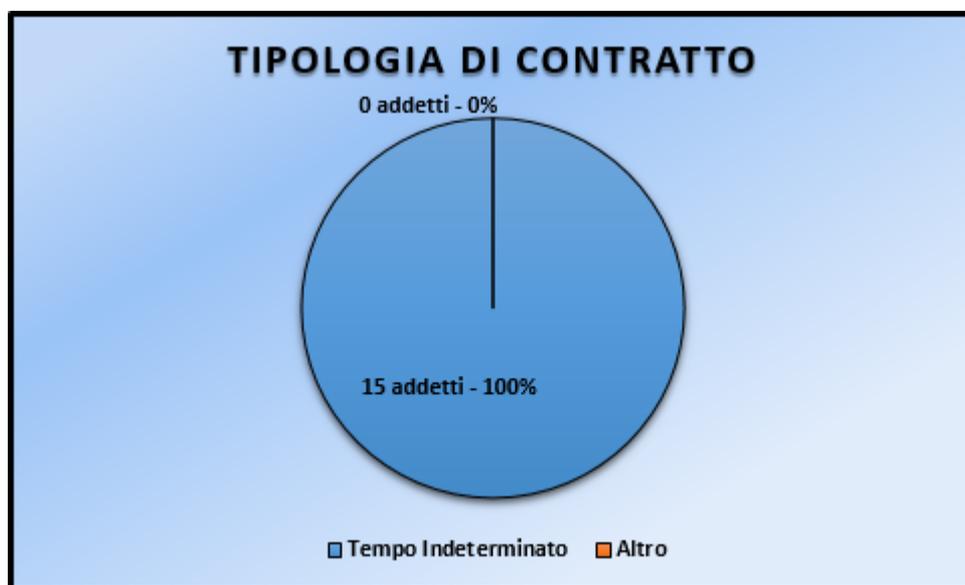


Grafico n.2

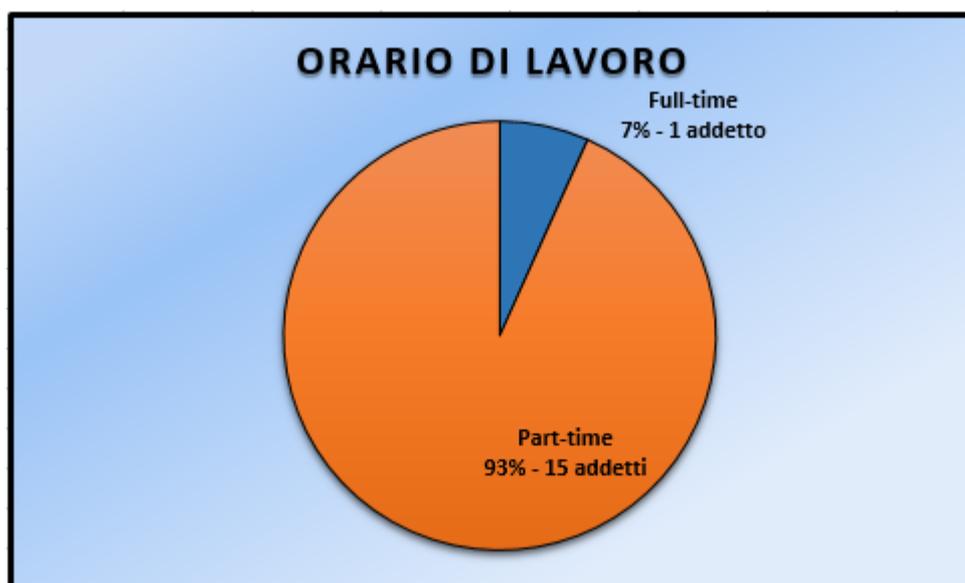


Grafico n.3

Attività Formativa.

Come affermato in premessa la Cooperativa dà molta importanza all'aggiornamento ed alla formazione degli addetti. La formazione permette di raggiungere elevati livelli di qualità, monitorati

anche dal cliente verso gli utenti. Questa attenzione, ben oltre le norme di legge, ha permesso di garantire qualità e competenza nelle diverse attività svolte.

Nell'anno 2021 la Cooperativa ha sviluppato i seguenti progetti formativi:

PIANO DI FORMAZIONE ANNO 2021 Sintech

Piano Formazione	Tipo Attività	Attività a Calendario	Anno Inizio Attività	Mese Inizio Attività	Docente Ente formatore	Partecipanti	Ore Effettuate	Partecipanti
Piano Formativo 2021	CORSO BASE	CORSO AGGIORNAMENTO RLS	Ott-21	Ott-21	ANFOS	VELLA	4,00	1,00
TOTALE							4,00	1,00

Le attività formative specifiche hanno riguardato la formazione obbligatoria. Le difficoltà determinate dalle misure anti covid hanno impedito le attività in aula ed hanno imposto lo svolgimento tramite formazione a distanza.

La formazione specifica correlata all'attività operativa, oltre a quelle obbligatorie, è rilevante per le caratteristiche del servizio che, richiede sistematici aggiornamenti attuati all'interno della organizzazione quotidiana del lavoro.

Relazioni sindacali

Le relazioni sindacali sono sviluppate con riunioni periodiche attraverso il Consorzio Sintesi.

Le diverse riunioni sono avvenute con la modalità della teleconferenza e di comunicazione tramite posta elettronica. Intenzione del Consorzio e della Cooperativa è di riprendere le relazioni anche per una complessiva analisi dei diversi aspetti della nuova organizzazione del lavoro.

Con le stesse organizzazioni si è sottoscritto un accordo, nel 2019, sul tema dei congedi parentali e delle relative modalità di utilizzo.

L'attività di supporto psicologico-sociale- Area Sociale

Nell'ambito consortile, e dunque anche per gli addetti della Cooperativa, si sviluppa una mirata attività di supporto sociale, indispensabile per le specifiche condizioni delle figure inserite e delle loro problematiche. Questa attività è svolta da un gruppo di figure professionali, interne ed esterne alle cooperative del Consorzio coordinate dall'Area Sociale.

L'operato dell'area sociale prevede oltre alle attività di seguito elencate anche il monitoraggio delle esigenze strettamente connesse al tessuto sociale e culturale d'appartenenza delle risorse. Gli interventi, calibrati sulle esigenze dei singoli (ed estesi alle famiglie ove necessario) intendono

facilitare la funzione dei servizi socio-sanitari, fornendo informazioni precise e aggiornate, ma anche intervenire e contrastare possibili carenze delle politiche assistenziali, supportando sia dal punto di vista psicologico che pratico.

Con la nuova situazione legata al lavoro a distanza, le demarcazioni tra vita personale e professionale si sono sfumate e in generale il peso del covid 19 sul benessere mentale è risultato dannoso; dunque la salute mentale è diventata non solo una questione sociale più ampia ma una delle principali sfide del mondo del lavoro. La pandemia impatta in modo significativo sulle prestazioni individuali e sull'efficacia del team.

Ora più che mai è necessario fornire risposte di sostegno e "soluzioni".

Si può fare molto per la salute mentale della forza lavoro e nella nostra realtà è una priorità.

La sensibilità e la capacità di riflessione aperte e costruttive che abbiamo sviluppato in anni di esperienza ci consente di affrontare adeguatamente questo complesso e delicato argomento a livello di risorse umane.

L'ambizione è sempre quella di riuscire ad attivare cambiamenti e dare prospettive future.

Le attività di sostegno psico-sociale e di analisi del clima aziendale si sono articolate sulle seguenti azioni:

- Discussione e confronto in merito ai casi che hanno più necessità di sostegno individuale e sul clima aziendale al momento attuale; analisi storica del loro progresso e confronto su scelte di supporto professionale per il futuro.
- Ascolto degli utenti beneficiari
- Accompagnamento e supporto per attività extra-lavorative.
- Pianificazione e svolgimento delle riunioni d'equipe.
- Relazioni stress-lavoro correlato (somministrazione test nelle tre sedi ogni due anni)
- Organizzazione focus Group per i vari progetti se e quando necessario.

Nelle attività di Supporto all'ufficio risorse umane, una specifica attenzione è rivolta alla selezione e valutazione del personale attraverso: colloqui di selezione mirati alla valutazione delle competenze, schede di selezione.

Attività per Team Building Indoor: Permette di aumentare l'attitudine all'aggregazione e la spinta alla condivisione fornendo strumenti per sviluppare competenze quali: comunicazione, gestione delle relazioni, autonomia e capacità decisionale, definizione e raggiungimento dell'obiettivo, leadership. Queste si sviluppano in molteplici attività di aggregazione e comunicazione tra i partecipanti e con lezioni sulla gestione dello stress.

Sanità e polizze assicurative integrative: previdenza complementare.

Il settore che riguardava Sanità e polizze assicurative integrative della previdenza complementare ha subito una modifica a fine 2017. Nello stesso periodo, infatti, dopo la verifica dello scarso utilizzo da parte dei soci delle prestazioni sanitarie integrative previste dall'assicurazione, è stato somministrato a tutti i soci di Sintech un quesito referendario avente come oggetto la sostituzione della polizza sanitaria integrativa con un modello di welfare aziendale. I risultati del sondaggio hanno mostrato una propensione dei soci a voler abolire l'ulteriore assicurazione integrativa (rispetto a

quella contrattuale) dall'anno 2019 sostituendola con altri impieghi delle risorse previste dalla normativa sul welfare aziendale.

Nel 2020 è stato sottoscritto un nuovo modello di polizza sanitaria, denominata FARESOCIAL, che renderà l'utilizzo del fondo al fine di adeguare questa alle effettive esigenze dei soci. Permette inoltre ai soci di estendere, volontariamente, le coperture del fondo anche ai familiari.

Progetti area sociale- Avviso #Conciliamo

Con il Consorzio Sintesi e le altre cooperative abbiamo presentato domanda al Bando Conciliamo a gennaio 2020. Il bando della presidenza del consiglio dei Ministri prevede di finanziare progetti di conciliazione tra vita e lavoro con specifico orientamento ai bisogni delle famiglie.

Il progetto **"SINTESI per LE DONNE"** si basa su 10 azioni scaturite da una analisi dei bisogni e delle esigenze delle lavoratrici, e lavoratori. Il lavoro dell'area sociale e le attività svolte dalla mutua interna hanno permesso di mirare le azioni sui bisogni reali, prevedendo anche il cofinanziamento obbligatorio per poter partecipare al bando.

Una specifica attenzione ha riguardato il numero dei figli dei soci in età scolare. La rilevazione sulle cooperative ha dato questi risultati:

Figli dei soci e lavoratori								
Cooperativa	Figli fino a 3 anni	Somma di 3 anni handicap	Somma di figli da 4 a 6 anni	Figli da 4 a 6 anni handicap	Figli da 7 a 10 anni	Figli da 7 a 10 anni handicap	Figli da 11 a 14 anni	Figli da 11 a 14 anni handicap
SINTECH	46		32	3	26	1	36	2
I GIRASOLI	1				1			
SINTECH	6		2		1			
SINTESE	2				3		1	
Totale complessivo	55		34	3	31	1	37	2

Il progetto presentato ha durata di 24 mesi dalla sua approvazione, per un valore complessivo di 373.156,89€ di cui 86.503,77 di cofinanziamento. Ha superato la fase di selezione ed il progetto approvato ha il numero 320 su 1.033. L'erogazione definitiva delle risorse, e il conseguente avvio del progetto sono sospesi ma dovrebbe concludersi nei prossimi mesi (era previsto entro dicembre 2020).

Questa la descrizione delle azioni presentate.

7. Descrizione della proposta progettuale e delle azioni da realizzare, ai sensi dell'art. 8, co. 1
Per poter presentare questa proposta progettuale, all'interno delle 4 cooperative è stato fatto un accurato lavoro di analisi dei bisogni di conciliazione, attraverso la raccolta dati quantitativi con

l'erogazione di questionari semi-strutturati, interviste per acquisire informazioni sulle esigenze relative alla conciliazione. Sono stati infine elaborati i dati e sono emerse le esigenze che qui si traducono in azioni progettuali. Intendiamo sperimentare una varietà di **opzioni flessibili e "concilianti"**: il nostro pensiero progettuale, infatti si è rivolto ad un approccio integrato di azioni che possano oltrepassare le mura delle cooperative, con positive risonanze nei contesti familiari di appartenenza dei lavoratori. Le azioni saranno:

AZIONE 1. Sportello multiservizi che offre a tutti i lavoratori due principali servizi: **1.1-Informazione e consulenza rispetto a:** - gestione dell'economia domestica e ausilio di strumenti di supporto e pianificazione per la gestione condivisa del bilancio familiare; aiuti alle famiglie con un'offerta di servizi e di sostegni economici e soluzioni concrete (asili, reti per la disabilità e anziani, legge 104, ecc.); sanità integrativa per promuovere tutela sanitaria e accesso alle prestazioni del Sistema Nazionale ed il noleggio di ausili sanitari. **1.2-Servizio di accompagnamento educativo e di supporto psicologico** per sostenere chi vive situazioni di difficoltà personali, di coppia e familiari. Lo sportello prevede momenti di ascolto partecipato, così da attivare una proposta di servizi concreti, customizzati e specifici. L'analisi dei bisogni e delle aspettative verrà realizzata nelle forme tradizionali (questionari e survey) che della progettazione partecipata. In tutto saranno attivi 4 sportelli. Si prevede un'apertura monosettimanale di 3 ore totali, 1 ore per ogni macro tema (consulenza finanziaria, sanità integrativa, supporto psicologico). A regime, e in seguito alla prototipazione della piattaforma digitale, l'accesso sarà possibile con una modalità di matching tra utenti, temi di interesse ed esperti e di calendarizzazione degli incontri. I destinatari saranno individuati dai responsabili HR e seguiti da un educatore/psicologo che svilupperà percorsi personalizzati coinvolgendo i diversi soggetti.

AZIONE 2. Banca del tempo in favore dei lavoratori e delle lavoratrici che si trovino in particolari condizioni di salute, personali, familiari e che abbiano esaurito la propria dotazione di ferie e permessi. In parte è già presente una flessibilità con la banca delle ore che intendiamo estendere a specifiche situazioni di criticità, gestita più sulla flessibilità possibile degli orari di lavoro.

AZIONE 3. Percorsi di Mutuo aiuto, consiste nella creazione di gruppi di affinità tematici e di una bacheca virtuale. Nello specifico tale azione si declina in due attività operative: **3.1 I Gruppi di affinità** mediante momenti di progettazione partecipata bottom-up dei dipendenti rispetto a temi di interesse comune, attivando modalità di confronto che valorizzino problemi e esigenze affini. Ciascun gruppo sarà composto da dieci persone che si riuniranno per dieci volte in incontri di tre ore. Ogni gruppo sarà replicato nel corso dei 24 mesi almeno due volte. **3.2 La Bacheca virtuale** promuove la nascita di una piattaforma di scambio tra persone che rafforzi l'idea di una comunità di pratica che impari a condividere tempo, oggetti e risorse con cui poter combattere isolamento e solitudine.

AZIONE 4. Servizio di sostegno educativo e scolastico: attivazione di sostegno per attività educative e scolastiche dall'asilo nido alle scuole secondarie di II grado. In particolare si prevede:

4.1. ASILO NIDO-0-3 ANNI rimborso delle iscrizioni a due asili nido vicini alle sedi di Roma e Palermo (si tratta delle seguenti strutture: Asilo nido e scuola dell'infanzia MARY POPPINS EUR MONTAGNOLA via dell'Accademia Ambrosiana, 21 Roma; Il "Piccolo Principe" Asilo Nido e Scuola dell'infanzia Via Ugo la Malfa 91, Palermo).

4.2. SCUOLE MATERNE /ELEMENTARI- 4-10 ANNI. Per le scuole materne previsto il rimborso della retta di frequenza, un contributo per il rimborso dei costi (libri, mensa, dopo scuola e trasporti)

4.3. SCUOLE SECONDARIE DI I GRADO E II GRADO -11-4 ANNI. Buoni libro.

Per tutte le fasce di età si prevede, inoltre, un'attività specifica di potenziamento dei centri estivi e possibilità di rimborso dei costi sostenuti per chi non utilizza il centro/i estivi convenzionati. Previsto anche Rimborso per l'iscrizione a campi estivi residenziali. Riteniamo fondamentale, infatti, fornire un supporto nella gestione dei figli minori e adolescenti tramite l'organizzazione di servizi da usufruire nel periodo di chiusura delle scuole (es. misura B2, reddito di autonomia o rette di frequenza in centri per disabili). Un'attenzione peculiare sarà data ai **figli con disabilità** (in tutto sono 6): tale prestazione risponde oltre ai bisogni di conciliazione dei genitori, anche alla possibilità per i ragazzi disabili di avere una proposta educativamente interessante e socializzante.

AZIONE 5. Knowledge Group mira a sperimentare *on life*, tra analogico e digitale, esperienze di formazione e consulenza *peer-to-peer* (perché svolte tra lavoratori con medesime posizioni organizzative) e intra-organizzative (cioè tra gruppi di lavoro appartenenti ai diversi partner), per lo sviluppo di competenze e conoscenze condivise su temi dell'innovazione sociale legati al progetto. In questa prospettiva, il partenariato ha individuato 5 tematiche che si traducono i gruppi di lavoro: 1 – La famiglia al centro: prototipazione di un innovativo servizio di welfare inter-generazionale di supporto alla famiglia. 2 – Un management differente: modelli comunitari di definizione di politiche e azioni di conciliazione. 3 - Comunità Digitali: comunicare consapevolmente e efficacemente nella propria organizzazione. 4 – Gestione della conoscenza: progettazione di una piattaforma digitale condivisa per il Knowledge Sharing intra-organizzativo. 5 – Sostenibilità Ambientale: realizzare un catalogo di buone pratiche di CSR. Si ritiene successivamente di adottare le migliori prassi.

AZIONE 6. Tutela Maternità (visite preventive): attivazione di un pacchetto prevenzione con Fare Mutua PACCHETTO MATERNITÀ- Visite di controllo ostetrico ginecologiche, Controlli ostetrici, Ecografie, Analisi di laboratorio clinico, Accertamenti diagnostici e Indagini genetiche.

AZIONE 7. Servizio di trasporto per dipendenti con difficoltà motorie e sostegno economico a famiglie con difficoltà: attraverso convenzioni con taxi e organizzazione dei turni di lavoro.

AZIONE 8. Flessibilità organizzativa e lavoro remoto: si intende far riferimento alla soddisfazione di bisogni specifici derivanti da situazioni individuali con la **banca delle ore prevedendo** che le ore di straordinario che vengono accumulate possano essere accantonate in un conto ore dal quale il lavoratore o la lavoratrice possano attingere al bisogno, reso ulteriormente "flessibile" dalla possibilità di fruire di un "fido ore" che consente l'utilizzo prima di averle accantonate. Riteniamo che l'adozione di questi **strumenti di "flessibilità buona" in grado di rispondere contemporaneamente all'interesse del datore di lavoro e del lavoratore.**

AZIONE 9. Formazione per la gestione delle lunghe assenze, si fonda sull'idea che tali momenti, fisiologici nella vita dell'organizzazione e del dipendente, vadano gestiti in modo naturale e generativo per sviluppare apprendimento e crescita organizzativa con ricadute positive per il benessere delle persone. L'azione prevede: **9.1. Percorsi formativi per dipendenti** (genitori e caregivers), basati su un approccio *life based learning* che promuove apprendimenti dalle esperienze di vita personale. Fondati su dinamiche inter-gruppali con esperienze formative gestite in aula ed a distanza e. I partecipanti, infatti, sotto la guida di un mentor esperto, imparano a mappare i propri vissuti personali e professionali con l'ausilio di dispositivi di autoanalisi con cui riconoscere e

sfruttare le loro competenze chiave, potenziate con l'esperienza genitoriale e di cura. Nel percorso sono previsti colloqui individuali per definire in maniera congiunta le modalità e i tempi del rientro, nel rispetto delle esigenze del lavoratore e dell'impresa con il coinvolgimento del HR manager. L'obiettivo è creare una comunità di dipendenti multilivello che possa confrontarsi e portare apprendimenti e proposte all'organizzazione. L'azione si svolge in 2 corsi articolati in 12h di formazione d'aula; 4 giornate di mentorship e co-design; 20 ore di job shadowing, 30 colloqui di follow-up. **9.2. Percorso formativo di facilitazione per funzioni direttive**, HR manager. L'azione prevede un coinvolgimento trasversale dei manager di ogni partner, così da originare una *learning community* orizzontale che esprime approcci, visioni e dinamiche organizzative diverse. Basato su processi di facilitazione e co-design, per la co-progettazione di 4 prototipi per la gestione delle lunghe assenze, gli interventi di affiancamento, la valorizzazione degli apprendimenti della cura ed il sostegno di dipendenti con figli minori. L'azione si svolge in 4 mezze giornate di formazione e 10 giornate di co-design e follow-up.

AZIONE 10. Microcredito -prestito d'onore, la cooperativa destina annualmente una quota per interventi a favore dei soci in difficoltà economica nella forma di "Prestito D'onore", concesso senza garanzie reali e con modalità e tempi di rimborso indicati dagli stessi richiedenti. Si propone un aumento del fondo destinato al tale finalità al fine di sostenere più situazioni.

Sicurezza sul lavoro

La Cooperativa ha istituito al suo interno il Servizio di Prevenzione e Protezione dai Rischi ai sensi dell'articolo 31 del Decreto Legislativo n° 81 del 2008.

Il Documento di Valutazione dei Rischi (ex art. 28 T.U.S.) è stato elaborato anche con i consulenti esterni ed è aggiornato ogni qualvolta subentrano delle modifiche rilevanti all'attività. La sua ultima modifica risale al 24 settembre 2019. La Sorveglianza Sanitaria (ex 41 T.U.S.) è effettuata dal Medico Competente Mauro Grant. Nel 2021 sono state fatte 10 visite mediche.

Il Preposto (ex art. 2 T.U.S.) è stato individuato in base alle specifiche mansioni, nominato e formato con corso specifico (ex art. 37 T.U.S.).

Per l'organizzazione delle Emergenze è presente un Piano di Emergenza, organizzato dalla Cooperativa Call.it che ospita le attività, e una squadra di addetti antincendio e primo soccorso designata e formata con relativi aggiornamenti.

Tutte le ore di formazione erogate per ciascun addetto sono almeno pari al minimo dettato dalla Legge (qualora contemplate) o dalle Linee guida nazionali, causa covid una parte è stata gestita a distanza.

Gli incidenti sono registrati e gestiti dal settore Risorse Umane. Nel corso dell'anno 2021 non si sono verificati infortuni sul lavoro.

Il Presidente svolge il ruolo di datore di lavoro. Ha nominato il Responsabile del servizio protezione e prevenzione dal gennaio 2021 nella persona dell'ing. Gian Piero Melodia.

La Cooperativa ha ovviamente focalizzato l'attività di prevenzione al rischio Covid. Il passaggio alla modalità del telelavoro ha portato diverse modifiche sulle sedi e sulla identificazione dei rischi lavorativi anche alla luce di nuovi indirizzi normativi. In questa fase si è privilegiata l'informativa

individuale sui comportamenti e la gestione centralizzata e controllata delle pause da videoterminale previste per gli operatori.

Misure di sicurezza per operatori e visitatori in emergenza da Coronavirus

Le prime misure sulla sanificazione degli ambienti di lavoro sono state adottate dalla Cooperativa Sintech prima del Protocollo sulla sicurezza negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020. Si sono privilegiati gli spazi di lavoro per la specifica attività di gestione dei Call Center.

Organizzazione del lavoro: in ottemperanza ai DPCM emanati, in una prima fase, sono stati riorganizzati i turni di lavoro in modo da evitare le compresenze e sono state definite le postazioni in modo da assicurare la distanza minima di 1 metro tra un collega e l'altro. Per quanto riguarda le mascherine considerata la scarsità e le difficoltà iniziali di reperimento, si sono poi ottenute forniture costanti. La sede operativa è dotata di un rilevatore della temperatura corporea. Sono state date specifiche istruzioni sul corretto utilizzo dei DPI.

Per quanto riguarda l'informazione ai lavoratori è stata inviata una prima circolare lunedì 9 marzo 2020 con le Istruzioni per la prevenzione da Corona Virus previste dai DPCM e dall' ISS. Successivamente il 10 marzo si è inviata una comunicazione che, ai sensi del DPCM 8 marzo 2020 n. 9 - D.P.C.M. 9 marzo 2020 Emergenza Coronavirus a tutto il personale informandolo che le attività svolte non rientravano tra quelle sospese e certificando il rispetto delle norme igieniche e di sicurezza. A seguito del Protocollo sugli ambienti di lavoro del 14 marzo del 2020 è stato predisposto un memo per i visitatori, o operatori esterni, che accedono ai locali aziendali.

Successivamente questa procedura è stata aggiornata alla luce delle diverse disposizioni e della nuova normativa sul green pass nei luoghi di lavoro dal 1 luglio 2021. Sono stati individuati per le sedi i responsabili dei controlli ed installate le app necessarie alle rilevazioni per i dipendenti e per i visitatori.

Il susseguirsi delle varianti del virus, ed in particolare la Omicron, hanno portato alcuni casi di positività. Questo ha comportato un maggiore numero di assenze.

Reciproca, che gestisce il fondo sanitario integrativo delle cooperative, ha previsto uno specifico strumento di intervento a sostegno dei lavoratori interessati.

ATTIVITA D'IMPRESA

Attività della Cooperativa sociale Sintech

Lo scopo della Cooperativa è di ottenere opportunità di sviluppo ed occasioni di lavoro per i soci, lavori ed iniziative che valorizzino i processi di inserimento lavorativo e di superamento delle differenze.

Il Cooperativa ha una sola commessa, il gruppo FILIPPETTI S.P.A.. Il contratto, e le relative convenzioni che si basano su progetti di formazione ed inserimento lavorativo, sono sottoscritti dal Consorzio Sintesi che ha poi affidato integralmente lo svolgimento delle attività alla Cooperativa

sociale Sintech. La commessa e la relativa convenzione sono state rinnovate per ulteriori tre anni a dimostrazione del buon livello di servizio realizzato.

Progetto Formazione & Lavoro

Nell'ambito del progetto "Formazione & Lavoro" di cui all'Avviso pubblico n. 1/2012 indetto dalla Regione Sicilia, per la realizzazione di progetti volti all'inclusione lavorativa di soggetti in condizione di disagio ed esclusione sociale. Dalle 13 assunzioni iniziali oggi si è giunti a 15 addetti tutti inserimenti lavorativi ai sensi della legge 381/91.

Lo sviluppo è stato graduale ed ha avuto diversi passaggi. Delle 13 persone assunte, fino al mese di settembre 2016, due inserimenti lavorativi ed un tutor sono stati impiegati in una commessa "ex art. 14 D.Lgs.276/2003" con il committente Filippetti spa. I rimanenti 10 soci in una commessa per servizi nota con il nome "work experience" per lo stesso committente.

Dal mese di ottobre 2016, su richiesta del committente, ed a seguito di una specifica convenzione con la regione Sicilia, il numero dei lavoratori impegnato sulla commessa "ex art. 14" è aumentato a 7 addetti (5 inserimenti e 2 tutor), spostando le risorse dalla commessa per servizi, che si è ridotta a 6 addetti, portando un maggiore introito alla cooperativa ed una maggiore stabilità per questi lavoratori.

A dicembre 2018 c'è stata una revisione del contratto prorogata a novembre del 2021: ad oggi risultano assunte 11 unità appartenenti alle categorie protette e 4 tutor. Il contratto ha durata di 3 anni e potrà essere rinnovato per ugual periodo.

L'importanza di questa evoluzione, pur nei numeri limitati rispetto ad altre cooperative del Consorzio, è evidenziata dalla attività svolta in un territorio che ha indici elevati di disoccupazione, e una gran numero di iscritti nelle liste speciali per l'occupazione a cui la cooperativa fa riferimento per le assunzioni in collaborazione con gli uffici preposti.

EVOLUZIONE DEI RICAVI DA HELP DESK

2016	2017	2018	2019	2020	2021
€ 212.860	€ 233.449	€240.373	€ 321.916	€ 333.663	€ 338.007

E' possibile notare come il 99,13% dei ricavi totali della Cooperativa derivi proprio dall'attività di Help Desk e del progetto con la ditta Filippetti spa:

RICAVI 2021		
TOTALE RICAVI	340.960	
RICAVI PER SERVIZI DI Help Desk	338.007	99,13%
ALTRI RICAVI E PROVENTI	2.953	0,87%

Per espressa disposizione di legge (vedi norme di attuazione e transitorie del C.C.) le cooperative sociali, tra cui la SINTECH SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ETS, in quanto costituita a norma della L.381/1991, vengono qualificate a mutualità prevalente direttamente dalla legge.

Pur non sussistendo alcun obbligo di legge in tal senso, si riportano comunque, di seguito le informazioni di norma richieste per le società cooperative a mutualità prevalente

La legge, infatti, prevede di verificare questo requisito attraverso la percentuale del costo del lavoro dei soci sul totale del costo del lavoro. Queste devono avere un rapporto tra costo del lavoro complessivo e costo del lavoro dei soci superiore al 50%, nella Cooperativa Sintech tale rapporto è pari al 97,61%.

Conto Economico	TOTALE da prospetto di bilancio	di cui verso soci	% riferibile ai soci	Condizioni di prevalenza
B9 – Costi per il personale	254.542	254.542		
B7 – Costi per servizi (limitatamente alle prestazioni lavorative)	25.418	18.732		
Totale costo del lavoro	279.960	273.274	97,61%	Non rilevante

SITUAZIONE FINANZIARIA



Andamento della gestione

Ai fini di fornire un migliore quadro conoscitivo dell'andamento e del risultato della gestione, le analisi e le tabelle sottostanti espongono una riclassificazione del Conto Economico a valore aggiunto, una riclassificazione dello Stato Patrimoniale per aree funzionali e su base finanziaria e i più significativi indici di bilancio.

Conto economico e distribuzione della ricchezza prodotta.

La Cooperativa ha realizzato ricavi per 340.960€, di questi:

- 338.007€ sono derivati dalla attività produttiva;
- 2.953€ da altre attività

Della ricchezza prodotta la parte maggiore è stata distribuita sul lavoro dei soci-dipendenti:

- 254.542€ per costo del lavoro (salari, contributi, trattamento di fine rapporto ecc.);

Per l'acquisto di servizi necessari alla attività sono stati spesi:

- 62.619€ per servizi;
- 12.000 € per beni di terzi – sede;

- 1.349 € per costi diversi;

La Cooperativa ha riconosciuto ai soci lavoratori 8.500€ di ristorno, corrispondente a quasi la metà del risultato prodotto e che è compreso nel costo del lavoro indicato.

Il risultato/ utile di 9.770,57 €, su proposta del C.d.A. sarà così distribuito:

- il 30% pari a euro 2.931,17 a riserva legale ai sensi dell'art. 2545-*quater* del codice civile;
- il 3% pari a euro 293,12 al fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione ai sensi dell'art. 11 della legge 31 gennaio 1992, n. 59;
- la restante parte, pari a euro 6.546,28 a riserva straordinaria indivisibile ai sensi dell'art. 12 della legge n. 904/1977.

Lo stato patrimoniale

La situazione patrimoniale risulta ulteriormente consolidata, sia per l'aumento dei "mezzi propri" ovvero capitale sociale e riserve accumulate negli anni che aumentano a 103.127 €, coprono ampiamente le immobilizzazioni che sono solo di 20.190€, 20.000 dei quali derivano dal capitale sociale del consorzio Sintesi, ed il fondo TFR maturato dai soci di 72.217€.

I crediti rimangono stabili e sono rappresentati prevalentemente dalle fatture relative alla attività svolta per il Consorzio Sintesi per 173.224 €. Aumenta la liquidità di 49.321 €.

I debiti a breve sono prevalentemente quelli determinati dal pagamento degli stipendi di dicembre, che sono corrisposti nel corso dell'anno successivo.

I fornitori esterni sono essenzialmente fornitori di servizi di supporto alla sede e ai sistemi informativi utilizzati nella attività operativa.

Non sono presenti vertenze significative con clienti e fornitori.

Prospetto delle voci di patrimonio netto:

NATURA/DESCRIZIONE	IMPORTO 31/12/2021	IMPORTO 31/12/2020	INCREMENTI	DECREMENTI
Capitale sociale	8.500	9.500	-	1.000
Riserva legale	28.879	12.630	16.249	-
Riserva indivisibile ex art. 12 l. 904/77	56.577	20.287	36.290	-
Utile (Perdita) dell'esercizio	9.771	54.163	9.771	54.163

Evoluzione prevedibile della gestione

Si sta lavorando per nuovi sviluppi della attività, con il Consorzio Sintesi, che permettano di sfruttare al meglio le competenze acquisite nella Cooperativa. Il Consorzio ha ridefinito la Mission e la Vision, ha individuato sei progetti di sviluppo di nuove attività prevedendo di costituire un fondo di Ricerca e Sviluppo a supporto dei necessari investimenti per il loro avvio. La cooperativa potrebbe risultare assegnataria di alcuni di questi progetti di sviluppo rispetto alle attività di help desk.

RELAZIONI INIZIATIVE E RICONOSCIMENTI

La Cooperativa attraverso il Consorzio hanno ottenuto importanti riconoscimenti da diversi soggetti pubblici, privati e fondazioni, riconoscimenti richiamati successivamente.

Ambiente

Per quanto concerne le tematiche ambientali il Consorzio e le Cooperative associate hanno pianificato la propria attività di investimento ambientale in una prospettiva di eco-efficienza, sviluppando una specifica attenzione ai principi dell'economia circolare e ad evitare inutili sprechi. Una attenzione specifica viene data dai servizi FM ed IT al recupero ed alla valorizzazione del materiale informatico utilizzato nelle diverse sedi, un lavoro attento di manutenzione di questo e degli arredi al fine di ridurre al minimo i rifiuti speciali, rifiuti per i quali è comunque tenuto un regolare registro e sono attive convenzioni con ditte specializzate per il loro corretto smaltimento.

Stakeholder

L'attività della Cooperativa e del consorzio ha bisogno di una rete di relazioni con le istituzioni, le associazioni e le organizzazioni operanti sul territorio nell'area di tutela delle fasce deboli della popolazione.

Queste relazioni sono necessarie per lo sviluppo e la realizzazione di reti per lo sviluppo di progetti lavorativi e di assistenza.

Enti pubblici - Centri per l'impiego

Non esistono rapporti relazionali diretti con enti pubblici territoriali nelle tre aree di intervento la Cooperativa, ad oggi, non opera su contratti pubblici ma privati.

Risulta invece importante il rapporto con i soggetti pubblici (centri per l'impiego e servizi sociali) che indicano le figure da avviare a progetti di inserimento lavorativo.

Con i centri territoriali per l'impiego di Palermo, il Consorzio e la Cooperativa ha un rapporto sistematico per la definizione dei progetti per l'inserimento delle persone con disabilità.

- **Dipartimento Regionale del Lavoro, dell'Impiego**, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative, Servizio XV – Centro per l'impiego di Palermo Ufficio Inserimento Lavorativo Disabili Via Praga 29 90146 Palermo

Le relazioni con questi sono particolarmente rilevanti ed è instaurato da tempo un importante rapporto di collaborazione.

Associazioni del territorio

La Cooperativa, tramite il consorzio, ha realizzato una importante rete di relazioni con soggetti associativi che svolgono un importante ruolo rispetto alle figure inserite nelle attività lavorative. Nella attività viene prestata una importante attenzione al territorio nel quale gli associati operano con incontri e relazioni specifiche con associazioni, organizzazioni e rappresentanze del territorio. Con le associazioni Il Consorzio intrattiene rapporti sistematici per definire progetti di inclusione ed opportunità di sviluppo di nuove iniziative, anche esterne alla attività diretta, che favoriscano l'inclusione e la partecipazione alla vita sociale dei soci e delle persone svantaggiate.

- Associazione Italiana Persone Down – AIPD onlus , sezione di Roma.
- Associazione Italiana Sindrome di Williams – AISW
- Associazione Nazionale Mutilati e Invalidi del Lavoro AMNIL

Istituzioni, Enti e comunità locali

Nella attività consortile sono tenuti sistematici rapporti con gli enti locali del territorio ove opera il consorzio, e la Cooperativa, con soggetti istituzionali che possono contribuire o supportare lo sviluppo di progetti inclusivi.

- Gruppo Ippomontato del Corpo Forestale della regione Sicilia.

Strategie di sviluppo

L'attività della Cooperativa dei prossimi anni sarà caratterizzata dal consolidamento dei contratti in essere.

La commessa principale ha mantenuto un corretto rapporto, evidenziato anche dal rinnovo, e potrebbe permettere di sviluppare nuove attività, collegate al suo sviluppo in nuovi settori.

Un ulteriore obiettivo è la differenziazione delle attività e delle commesse: per questo abbiamo sviluppato, con il Consorzio Sintesi, azioni commerciali e di comunicazione volte a valorizzare l'attività svolta ed a proporsi su attività che siano coerenti con il core principale.

Si vuole così poter contare su un maggiore pacchetto di clienti per valorizzare le competenze e permettere ulteriori sviluppi delle opportunità di lavoro.

Infatti, resta sempre l'obiettivo prioritario di realizzare progetti che attuino percorsi di inserimento lavorativo per le persone in difficoltà, anche nell'ottica della nuova normativa sull'impresa sociale, introdotta dal D.Lgs.112/2017, che amplia le aree di interesse per le attività ed i progetti di inserimento lavorativo.

La situazione della pandemia ha frenato le nuove ipotesi ma il suo superamento, e le nuove condizioni di mercato che saranno determinate dai consistenti investimenti e dai nuovi servizi potranno presentare nuove opportunità di sviluppo, soprattutto nel mezzogiorno.

Nell'anno 2021 non sono stati ottenuti finanziamenti pubblici diversi dalla esenzione contributiva per i soggetti inseriti al lavoro.

Analisi SWOT

Nel 2021 è proseguito il progetto di stabilizzazione della Cooperativa, sulla base dell'analisi fatta e delle verifiche operative della sua attuazione, per creare le condizioni di ulteriori sviluppi.

A partire dalla esperienza dell'attività realizzata si può sviluppare un'analisi SWOT come da schema.

<p>Punti di Forza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esperienza gestionale nelle attività di call center, help desk. • Specifica esperienze e conoscenza delle modalità e gestione degli inserimenti lavorativi. • Motivazione degli addetti e delle figure di riferimento. • Immagine importante della cooperativa, del consorzio Sintesi e di altre cooperative associate. • Buona situazione ed autonomia finanziaria. • Sicurezza contrattuale per i prossimi anni. 	<p>Punti di Debolezza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eccessivo peso di un solo cliente. • Necessita di differenziazione delle attività. • Scarsa attenzione delle imprese private agli obblighi di inserimento lavorativo previsti dalla Legge 68. • Scarsa esperienza negli appalti pubblici.
<p>Opportunità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo di potenziali nuovi progetti di inserimento- nuove norme impresa sociale. • Maggiore attenzione delle imprese al valore sociale degli inserimenti supportati da progetti. • Maggiore attenzione pubblica agli obblighi di inserimento lavorativo (bandi riservati e forme di co-progettazione). • Nuova attenzione alle convenzioni ex art.14 d.lgs. 276/2003. 	<p>Pericoli</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atteggiamento burocratico dei servizi pubblici e timori sulle competenze. • Rigidità nelle modalità attuative delle convenzioni e nelle forme contrattuali innovative. • Limitazioni legislative ed assenza di nuove convenzioni ex art. 14 in molte Regioni. • Perdurare delle situazioni di emergenza della pandemia.

Da questa analisi si evidenzia la forte attenzione prestata agli aspetti finanziari, in una fase di sviluppo che permette alla Cooperativa, anche tramite il Consorzio, di capitalizzare e di acquisire credibilità anche sul piano finanziario per poter sostenere gli oneri di un possibile sviluppo.

Gli ultimi anni sono stati positivi in questo senso ed hanno permesso di migliorare nettamente la posizione finanziaria.

Questo aspetto è particolarmente rilevante nel mercato pubblico che può rappresentare un'area di possibile interesse.

Il mercato pubblico: co-programmazione e co-progettazione

L'attenzione all'orientamento del mercato pubblico nei prossimi anni sarà uno dei principali obiettivi. Questo per le nuove norme introdotte sugli appalti riservati (art 112 Codice appalti D.Lgs. 50/2017) che per le possibilità di utilizzo di beni pubblici ai fini sociali di progetti di inserimento (D.lgs.112/2017 e 117/2017 su impresa sociale e codice Terzo settore e specifiche normative regionali). Su questa norma sono state recentemente modificate le norme del Codice degli Appalti anche a seguito di una importante sentenza della Corte Costituzionale. Infatti in sede di conversione in legge del "DL semplificazioni" (DL 76/2000) sono stati inseriti nel Codice degli appalti (d.lgs. 50/2016) alcuni importanti riferimenti alla co-programmazione e co-progettazione previste dal Codice del Terzo settore. Gli articoli 55 e seguenti del D.Lgs. 117 prevedono le diverse possibilità/forme di co progettazione e di rapporto tra amministrazione pubblica e ETS.

In particolare evidenziano la possibilità di sviluppo per progetti comuni dover si manifesti un interesse generale ed una partecipazione, anche economica al progetto.

Questi principi sono stati ribaditi dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 131 del 2020 e dalle modifiche apportate al codice dei contratti pubblici, funzionale a realizzare il coordinamento con gli istituti del codice del Terzo settore (art.8, dlgs n. 76 del 2020).

Il principio generale, sancito dalla Corte Costituzionale, è la specificità che caratterizza gli ETS nel rapporto con le pubbliche amministrazioni, ovvero l'interesse generale della loro azione che le configura come partner delle amministrazioni, nelle diverse forme previste all'art. 55, 56 e 57 del Codice del Terzo settore (CTS).

In questa ottica il 31 marzo 2021 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato le "**LINEE GUIDA SUL RAPPORTO TRA PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI ED ENTI DEL TERZO SETTORE**" che definisce in modo puntuale le modalità di attivazione dei diversi strumenti che permettono un rapporto collaborativo ed una iniziativa comune tra PPAA ed enti del terzo settore.

Convenzioni e Co-progettazione PPAA e Imprese sociali

Con la legge 381/1991 che disciplina le cooperative sociali è stato introdotto il principio della possibilità di stipula di convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate. Le regioni, con le leggi di recepimento della normativa sulle imprese sociali potevano definire i contenuti e le modalità di tali convenzioni.

La regione Lazio lo ha fatto con la Legge Regionale 24/1996 e più recentemente con la Legge Regionale **10 Agosto 2016, n. 11** "Sistema integrato degli interventi e dei servizi sociali della Regione Lazio, legge che già recepiva la discussione intorno alla riforma dell'impresa sociale e al codice del terzo settore la cui legge delega era stata da poco approvata in parlamento.

I due Decreti Legislativi **3 luglio 2017, n. 112** "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale, a norma dell'articolo 2, comma 2, lettera c) della legge 6 giugno 2016, n. 106." e **3 luglio 2017, n. 117** "Codice del Terzo settore, a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 6 giugno 2016, n. 106" introducono alcuni principi innovativo nella relazione tra pubblica amministrazione e

terzo settore, di cui fanno parte le imprese sociali- e dunque le cooperative sociali di inserimento lavorativo.

Nel definire la missione dell'impresa sociale come:

L'impresa sociale esercita in via stabile e principale una o più attività d'impresa di interesse generale per il perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

Definisce tra le attività di impresa:

v) riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità organizzata.

Analogamente nel D.Lgs. 117/2017 nel definire le più ampie attività dei soggetti del terzo settore, tra i quali ci sono le imprese sociali, al punto si ribadisce che tra le attività considerate di interesse generale:

i) organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo;

z) riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità organizzata.

Viene infine ribadito tra le attività di interesse generale che

“4. Ai fini del presente decreto, si considera comunque di interesse generale, indipendentemente dal suo oggetto, l'attività d'impresa nella quale, per il perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, sono occupati:... un numero di persone di cui alle lettere a) e b) non inferiore al trenta per cento dei lavoratori.”

Dunque è riconosciuto l'interesse generale della Cooperativa sociale che inserisce al lavoro almeno il 30% di soggetti svantaggiati.

I due decreti non intervengono in forma dettagliata sulle modalità di realizzazione degli accordi tra imprese sociali ed enti pubblici ma individuano un percorso che prevede diverse modalità, dall'appalto riservato, alle forme di accreditamento fino alla co-progettazione finalizzate a realizzare anche interventi di riqualificazione di beni pubblici inutilizzati per finalità sociali, ovvero anche per progetti di inserimento lavorativo.

In quest'ottica la Regione Lazio ha introdotto, nella citata Legge Regionale 24/1996 all'art. 20 la possibilità di utilizzo del patrimonio immobiliare al fine di realizzare:

“aree attrezzate per interventi di integrazione socio-lavorativa, con particolare riguardo a programmi di sviluppo di imprese sociali e ambienti di lavoro condivisi da più soggetti e imprese”

Inoltre:

“d) l'individuazione di strutture produttive idonee e disponibili all'inserimento delle persone svantaggiate di cui al comma 1, stipulando anche convenzioni a tale scopo e verificandone l'attuazione;”

Dunque una nuova attenzione che permette di sviluppare progetti comuni finalizzati alla crescita degli inserimenti lavorativi.

I notevoli investimenti previsti dal PNRR, ed i servizi a questi collegati, potrebbero rappresentare un importante momento di sperimentazione per queste forme di intervento, coinvolgendo competenze e capacità di progettazione maturate dalle imprese sociali che spesso il pubblico non possiede.

Con il DECRETO 7 dicembre 2021, della Presidenza del consiglio dei Ministri, **“Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.** “ si è data organicità a questo obiettivo. Nelle linee guida sono infatti previsti criteri premianti nella assegnazione dei lavori e dei servizi finanziati dal PNRR e da risorse nazionali per la realizzazione di opportunità di lavoro di soggetti disabili.

Si tratta di indirizzi e norme che potrebbero contribuire in modo significativo a rasserenare gli amministratori pubblici circa la praticabilità giuridica di questi strumenti e quindi a diffondere l'applicazione.

Conclusione

La Cooperativa Sociale Sintech rappresenta una realtà significativa per le attività svolte, sia per caratteristiche sociali, caratteristiche quasi uniche nel settore dell'impresa sociale, che spesso dipende prevalentemente ed esclusivamente dal settore pubblico.

L'attività è svolta in una regione del mezzogiorno, che hanno una grande esigenza di creare lavoro stabile e progetti concreti di inserimento lavorativo nelle aree del disagio. Valorizzare questa esperienza, supportare lo sviluppo delle attività sarà la sfida che affronteremo nei prossimi anni, a partire dalle nostre capacità e dalle competenze maturate. In questo senso si sviluppa l'impegno della Cooperativa, e del Consorzio per potenziare la ricerca di nuove opportunità e valorizzare i risultati economici e sociali ottenuti.

Il Bilancio sociale è stato presentato da Consiglio di Amministrazione alla assemblea dei soci che lo ha approvato il 23 aprile 2022.