



SINTESI – Società Cooperativa Sociale ONLUS
Sede legale – Viale Eroi di Cefalonia n. 121– 00128 Roma (RM) - tel. 06 88933121 fax 0689130597
Sede Operativa - Via Ugo la Malfa n. 63, 90146 Palermo (PA) tel. 091/2558101 – Fax 091/2558124
Codice fiscale, partita Iva e iscrizione Registro imprese di Roma n. 06814621006
R.E.A della C.C.I.A.A. di Roma. n. 992404
Albo Società Cooperative n. A134902 - Sez. coop. a mutualità prevalente di diritto Categoria: Coop. sociali

BILANCIO SOCIALE

Consorzio Sociale SINTESI-ONLUS

Anno 2021

1) *Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale:*

La Cooperativa Sociale Sintesi con l'elaborazione del bilancio sociale affianca al bilancio di esercizio, di carattere prevalentemente contabile, un essenziale strumento che ha lo scopo di sviluppare una valutazione pluridimensionale (non solo economica, ma anche sociale, solidaristica, culturale ed ambientale) della attività e del valore sociale realizzato nell'anno 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.

E' lo strumento per far conoscere e condividere le informazioni sulle attività e sulle iniziative realizzate dal Consorzio Sintesi e dalle Cooperative socie. Ha anche lo scopo di migliorare, tra i soci, la conoscenza delle azioni e delle iniziative del Consorzio, più che mai necessarie dopo due anni di limitazioni dovute alla pandemia. Pertanto l'occasione per riflettere e misurare l'efficacia del lavoro svolto dal consorzio e dai suoi soci.

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

- Favorire la comunicazione esterna ed interna con una specifica attenzione ai territori dove operiamo.
- Valutare il valore sociale della attività sviluppata dal Consorzio e dalle cooperative aderenti.

- Ottenere commesse di lavoro e sviluppare nuove attività intesa non come azione fine a sé stessa ma intimamente legata ai progetti di inserimento lavorativo, dunque per creare opportunità di lavoro, migliorare le condizioni di vita e la dignità del lavoro delle persone.
- 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 e 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 dalle limitazioni dovute alla pandemia, che ha colpito il nostro Paese, attraverso la capacità di riorganizzazione e trasformazione del lavoro svolto.
- Promuovere il modello cooperativo 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 settori della Cooperativa che hanno partecipato alla sua stesura sviluppando un'analisi sulle attività svolte ed una valutazione sui risultati ottenuti.

Dunque la stessa redazione è risultata utile allo scambio di informazioni e valutazioni sul lavoro della Cooperativa e sui suoi obiettivi da realizzare nei prossimi anni per dare continuità ai progetti di inserimento lavorativo ed ai talenti che abbiamo valorizzato nel nostro interno.

2021 Un anno di grandi rischi e cambiamenti

Il 2021 è stato un anno particolarmente difficile, il protrarsi della pandemia dal virus sars covid-19 ha determinato pesanti limiti alla mobilità delle persone ed allo sviluppo delle attività e delle relazioni. Nell'anno si sono susseguite speranze di uscita dalla situazione grave del 2020 e ricadute che hanno portato a nuovi rischi e restrizioni.

L'Italia ha sofferto pesantemente questa situazione, i provvedimenti presi per limitare e contenere la diffusione del virus hanno inciso sulla vita e le relazioni delle persone e sulla economia del Paese. Sul piano economico le conseguenze sono state diversificate, rispetto alle attività, creando danni rilevanti in alcuni settori e meno importanti in altri.

Il sistema sanitario è rimasto costantemente in uno stato di difficoltà che ha rallentato le attività ordinarie e creato problemi sui servizi alle persone.

Molte delle misure prese nei diversi decreti hanno inciso sulla attività del Consorzio e delle Cooperative socie, in particolare le attività di ristorazione della Cooperativa Sociale i Girasoli sono state pesantemente compromesse.

Particolarmente colpita è stata la Cooperativa Sociale I Girasoli per il blocco delle attività di ristorazione, e le difficoltà di ripresa delle presenze nei periodi di apertura, con il conseguente venir meno della rete di relazioni tra i soci, gli utenti e la comunità.

Per le attività di call center ed help desk la riorganizzazione attuata nel 2020 attraverso il telelavoro ed il lavoro agile, è continuata nell'anno 2021 insieme al costante aggiornamento 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 e conseguenze gravi per lo stato di salute dei soci più fragili.

Il passaggio di molte attività operative nella modalità del telelavoro e del lavoro agile, imposta dai primi decreti di marzo 2020, per le cooperative sociali Call.it e Sintech sono state occasione per una riorganizzazione complessiva delle attività che è proseguita, e meglio strutturata nel 2021.

Questa scelta ha comportato uno sforzo economico ed organizzativo ma la partecipazione di tutti i soci ed i lavoratori ha permesso di realizzare un importante e profondo cambiamento organizzativo che oggi funziona con buoni risultati e resterà un fattore essenziale nel futuro.

Le limitazioni nei rapporti sociali hanno ridotto le occasioni di socializzazione e le relazioni fisiche tra i soci ed i lavoratori, ne siamo tutti consapevoli e questa sarà uno dei principali obiettivi su cui lavorare una volta superata la situazione di emergenza.

Grazie a queste iniziative l'incidenza negativa delle misure anti covid sulla attività economica del Consorzio e delle Cooperative è stata scarsa, ha determinato alcuni oneri ulteriori per la sanificazione degli ambienti ed i presidi medici necessari alla sicurezza degli operatori ma non ha intaccato i risultati sociali ed economici.

Contestualmente il rinnovo del contratto, e delle convenzioni, con WINDTRE spa ha permesso di formalizzare con il cliente principale le nuove modalità di lavoro, telelavoro e lavoro agile, anche per il triennio 2021-2023.

Il servizio è affidato alla Cooperativa Sociale Call.it che lo ha gestito negli scorsi anni con buoni risultati. Nel 2021, primo anno di attuazione delle nuove regole, sono stati confermati i risultati positivi degli scorsi anni sia per gli aspetti qualitativi che quantitativi.

A fine 2021 il Consorzio SINTESI si è aggiudicato una nuova commessa con la stipula della relativa convenzione art.14 dlgs 276/03: il cliente è AGIC TECHNOLOGY SRL. Il servizio di help desk di 1° livello sul gestionale MICROSOFT è stato affidato alla cooperativa SOCIAL.IT già LOCANDA DEI GIRASOLI PALERMO. La sicurezza sul contratto principale, le nuove opportunità che possono derivare dalle relazioni sviluppate ci permettono di guardare a nuove opportunità di sviluppo partendo dalla importante esperienza sociale ed economica realizzata in questi anni dal Consorzio e dalle cooperative socie.

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 corso del 2019 ed 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 del Consorzio in forma 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 per soggetti disabili e non realizzate attraverso le attività delle cooperative socie.

Le linee generali del documento ed i suoi contenuti programmatici, approvati dal C.d.A. e dalla Assemblea dei soci della Cooperativa sociale Sintesi, fungeranno da riferimento per la redazione dei bilanci sociali delle cooperative associate.



SINTESI società cooperativa sociale ONLUS, è un consorzio in forma cooperativa costituito nel novembre 2001 a Roma. La Sede Legale è in Viale Eroi di Cefalonia n. 121 –Roma.

Iscrizione al Registro Imprese di ROMA - C.F. e Partita IVA n. 06814621006

Iscritta al R.E.A della CCIAA di Roma al n. 992404

Iscrizione Albo Società Cooperative n. A134902 sez. cooperative a mutualità prevalente di diritto.

Il Capitale sociale è di euro 80.000 ed è composto da 4 soci, tutte cooperative sociali di inserimento lavorativo (art. 1, lettera b, Legge 8 novembre 1991, n. 381) con sede a Roma e Palermo.

Le attività del Consorzio sono realizzate, dalle Cooperative socie, su tre sedi operative:

Roma- Viale Eroi di Cefalonia n. 121

Palermo- Via Ugo La Malfa n. 63

Il Consorzio è certificato ai sensi della norma ISO 9001/2015 . L'ultimo rilascio è stato effettuato il 08/09/2020.

La Cooperativa sociale Sintesi ha ottenuto il Rating di Legalità rilasciato dalla Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato il 30 settembre 2020 (RT 12292).

Il rating di legalità è uno strumento introdotto nel 2012 per le imprese italiane, volto alla promozione e all'introduzione di principi di comportamento etico in ambito aziendale, tramite l'assegnazione di un "riconoscimento" - misurato in "stellette" – indicativo del rispetto della legalità da parte delle imprese e, più in generale, del grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio business. Il riconoscimento massimo è di 3 stellette, una stelletta si ottiene con il riconoscimento di 3 condizioni indicate nel regolamento ed espressi con un più (+). La nostra Cooperativa ha ottenuto quasi il riconoscimento massimo con due stelle e due più.



Mission del Consorzio Sociale Sintesi

Il Consorzio Sociale Sintesi intende contribuire a costruire una società basata sulla solidarietà, l'uguaglianza e la reale giustizia sociale promuovendo, tramite le cooperative associate, l'inserimento di soggetti svantaggiati e appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro all'interno delle attività economiche, favorendo la partecipazione e la condivisione delle proprie 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 il Consorzio Sociale Sintesi è impegnato costantemente, secondo criteri di imparzialità e uguaglianza e senza discriminazioni politiche, religiose, di nazionalità o di sesso.

Gli obiettivi primari da realizzare direttamente e tramite le cooperative socie sono:

- la promozione e la valorizzazione degli individui 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 interessati 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, nelle cooperative socie, 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.

Per questo impegna il Consorzio e tutte le cooperative associate a:

- operare secondo i principi mutualistici della leale collaborazione e del massimo soddisfacimento delle aspettative dei clienti;
- garantire continuità occupazionale e migliori condizioni per soci e dipendenti;
- riconoscere un ruolo strategico alle "risorse umane" intrattenendo con esse 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 aziendale in tutte le sue aree al fine di garantire continuità del lavoro e nuove opportunità;
- integrare negli obiettivi di efficacia ed efficienza i principi dello sviluppo sostenibile e della prevenzione degli infortuni sul lavoro, presupposti indispensabili 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).

Le Cooperative del Consorzio realizzano ampiamente questi obiettivi con livelli di inserimento lavorativo superiori ai minimi e favorendo, in tutte le attività, progetti di inserimento ed opportunità di crescita professionale.

Dal 2002 il Consorzio opera principalmente nei territori delle provincie di Roma, Napoli e Palermo prestando la propria attività ad aziende, enti e istituzioni, pubblici e in prevalenza privati.

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** -il consorzio è delle cooperative associate e nelle cooperative i lavoratori sono prevalentemente soci della cooperativa;
- **mutualità prevalente** -l'attività economica è in prevalenza a favore dei soci, presenti e futuri;

- **struttura societaria partecipativa e democratica** - tutti i soci hanno egual diritto nell'esercizio del governo dell'impresa attraverso il voto capitaro;
- **promozione cooperativa**: il Consorzio e le cooperative promuovono i valori della cooperazione tra i cittadini.

Il Consorzio Sociale Sintesi è un'**Impresa Sociale, ai sensi del D.Lgs. 3 luglio 2017 n. 112**, che progetta e gestisce, attraverso le associate, attività imprenditoriali finalizzate all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati e appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro, come previsto dall'art. 2 commi 4 e 5 del decreto.

Può anche svolgere, con le cooperative socie, attività di servizi socio sanitari ed educativi, previsti dalla legge 381, art.1 lettera a, ed attività di consulenza anche verso soggetti terzi purché quest'ultime secondarie e strumentali alle attività di interesse generale.

Attività della Cooperativa Sociale Sintesi.

Il Consorzio Sociale Sintesi ha lo scopo principale di promuovere l'occupazione di soggetti svantaggiati e la creazione di imprese sul territorio, con particolare riguardo nel settore delle telecomunicazioni, settore nel quale ha sviluppato una importante esperienza con primari operatori nazionali.

Il Consorzio ha stipulato il primo accordo nazionale con un'azienda di telecomunicazioni, attuando in forma innovativa quanto previsto dall'art. 14 del D.Lgs. 276/2003 attuativo della Legge 30/2003 (legge Biagi). Opera inoltre nel settore help desk ed a supporto/sviluppo di una importante esperienza di inserimento lavorativo nelle attività di ristorazione commerciale.

Sintesi si propone di sviluppare una collaborazione con il mondo dell'impresa profit per garantire e coordinare un'azione di sistema nel settore della diversità sociale, propedeutica alla creazione di opportunità lavorative per queste categorie di cittadini, utilizzando quale strumento primario la sostenibilità economica di ogni singolo intervento.

Il progetto di gestione dell'obbligo di riserva, elaborato e attuato dal Consorzio Sintesi per favorire l'accesso al mondo del lavoro delle persone diversamente abili con alta qualificazione professionale, prevede un modus operandi innovativo, al cui interno far emergere elementi di sostenibilità imprenditoriale, di formazione, di valorizzazione della diversità e recupero delle capacità individuali all'interno di un processo di sviluppo di opportunità di lavoro stabili. Più in generale, un progetto che valorizza la diversità calibrandola sulla domanda del mondo del lavoro, trasformandola, così, in una risorsa preziosa.

All'interno del Consorzio una cooperativa sta specializzando la sua attività sui servizi informatici di supporto, sia interni che rivolti ad operatori del settore, sempre con lo scopo di attuare interventi di inserimento lavorativo.

A queste attività si sono affiancate, negli ultimi anni, nuove esperienze nel campo della ristorazione commerciale, con il consistente intervento economico ed organizzativo a sostegno della Cooperativa Sociale I Girasoli.

Il Consorzio svolge, per conto delle cooperative associate, le attività di supporto in campo commerciale, di gestione delle procedure amministrative e finanziarie, di gestione delle risorse umane, delle attività sociali e di formazione.

Ha sviluppato negli anni diversi progetti sociali, in collaborazione con altre realtà del terzo settore, finalizzati al superamento delle discriminazioni e dei rischi di emarginazione, in particolare sui temi della dispersione scolastica.

Le relazioni con gli stakeholder

Tutte le attività del Consorzio 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 lavoratori 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 il Consorzio Sociale Sintesi individua tre aree di particolare importanza per definire e sviluppare principi base di comportamento di tutti i suoi rappresentanti:

- A) Delle cooperative socie verso gli utenti, i fornitori, gli enti pubblici, le società e le altre Cooperative.
- B) Del Consorzio verso i soci, i dipendenti, le istituzioni (comuni, Asl, Regioni e Stato), verso altri Committenti, verso il territorio nelle sue diverse articolazioni sociali e le Comunità locali;
- C) Degli Amministratori verso i soci, le alte società cooperative, le organizzazioni sindacali e di rappresentanza, le istituzioni.

Tali principi sono dettagliati nel **Codice Etico** del Consorzio e rappresentano un riferimento imprescindibile. Il loro rispetto deve essere garantito dalle cooperative socie, dai dipendenti, dai collaboratori e dagli amministratori della cooperativa verso i diversi soggetti individuati che rappresentano gli oggettivi portatori di interessi (stakeholders).



L'inclusione sociale.

Il tema dell'inclusione sociale delle persone con disabilità, missione del Consorzio, 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 essere umano.

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, di trovare opportunità lavorative e di 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).

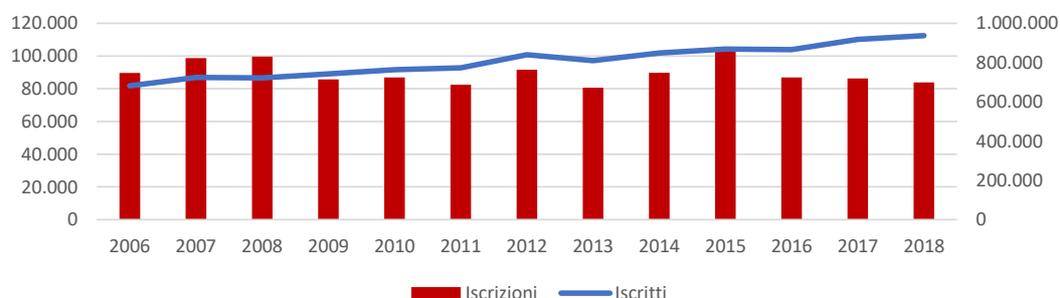
Il testo integrale della IX Relazione è disponibile sui siti di Camera e Senato e presenta un importante spaccato della situazione, ma purtroppo anche della sottovalutazione del problema in alcuni territori che non hanno fornito i dati necessari alla sua elaborazione.

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.

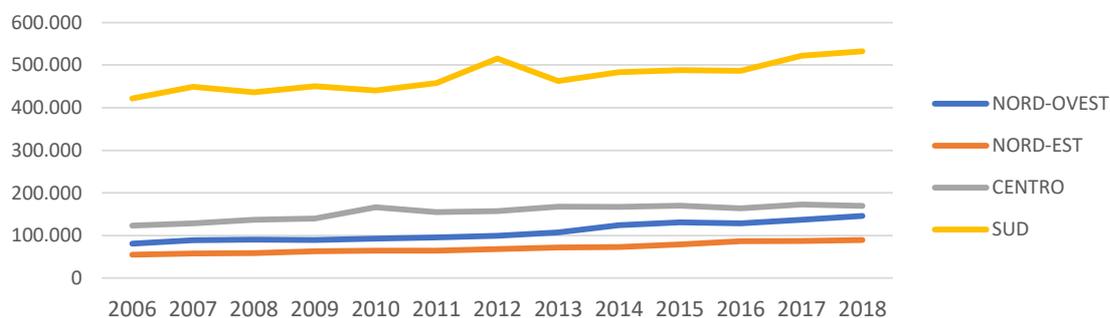
Figura 1 - Iscritti al 31 dicembre (valori asse dx) e iscrizioni annuali (valori asse sx) nell'elenco del collocamento mirato, per area geografica (v. ass.). Anni 2006-2018



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

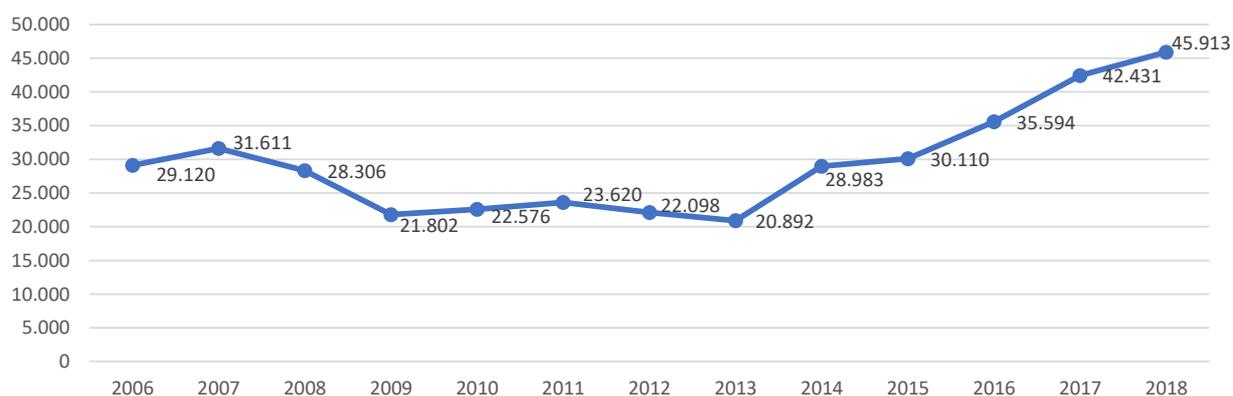


Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2020

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.

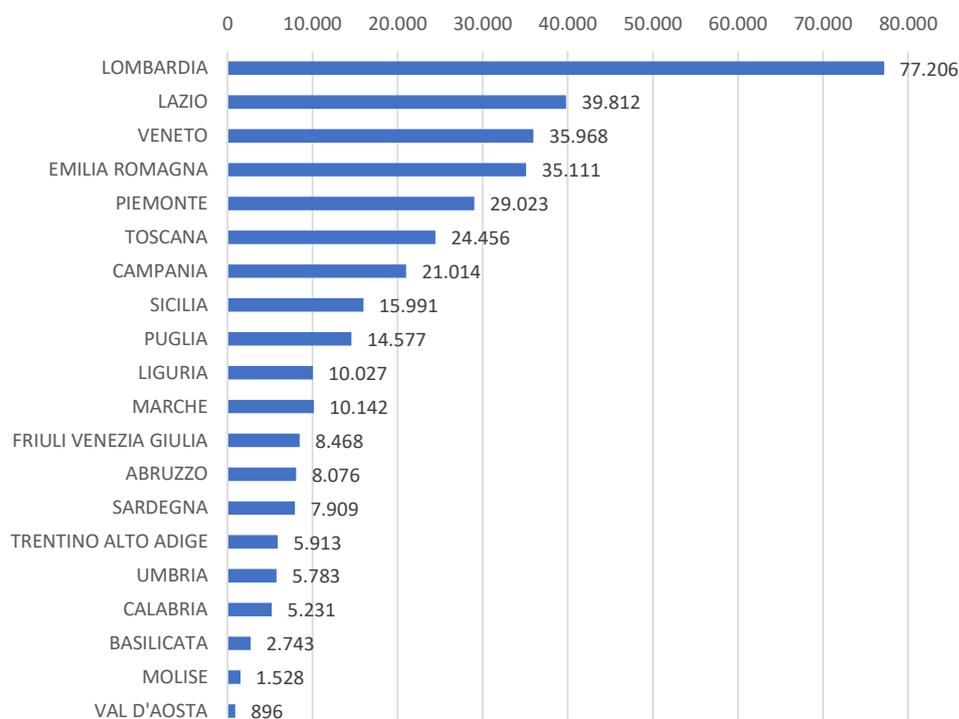
La normativa prevede diverse forme di agevolazione per favorire l'inserimento ma si scontra, oggettivamente, con la difficoltà delle aziende a seguire e supportare i progetti di inserimento se non per alcune figure.

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 nuova attenzione in alcune regioni, con la definizione di nuovi modelli di convenzione ed iniziative per favorirne l'attuazione. Riteniamo questa una importante 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 Linee guida per l'inclusione lavorativa sugli appalti del PNRR e del PNC

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 309 del 30 dicembre 2021 è pubblicato il Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri dipartimento per le pari opportunità 7 dicembre 2021 - Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC-.

Il Governo si propone di utilizzare le opportunità di sviluppo derivanti dagli investimenti del piano nazionale di ripresa e resilienza, per ridurre il gap delle opportunità lavorative. Individua insieme

alla parità di genere e generazionale anche l'obiettivo del lavoro delle persone disabili.

Le Linee guida sulle pari opportunità e l'inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC, prevede, nei suoi 9 commi, importanti ed impegnative misure volte a favorire le pari opportunità, nonché a promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili, nell'ambito degli appalti finanziati - in tutto o in parte - con le risorse previste dal Piano Nazionale di Rilancio e Resilienza («PNRR») e del Piano nazionale per gli investimenti complementari («PNC»).

Le linee guida definiscono orientamenti in ordine alle modalità ed ai criteri applicativi finalizzati a inserire nei bandi di gara misure premiali per le imprese che realizzino le attività favorendo l'inclusione lavorativa, indicando criteri differenziati per settore, tipologia e natura del contratto o del progetto.

Le linee guida prevedono criteri premiali, ovvero punteggi, per chi rispetta o supera gli obblighi di legge, in particolare gli obblighi numerici di inserimento lavorativo, a livello aziendale (requisito soggettivo) e sulla attuazione del progetto.

Un importante stimolo che può rappresentare incentivo di sviluppo di nuove opportunità.

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.

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.

Il caso del consorzio Sintesi, delle cooperative associate sono emblematici 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. 10 settembre 2003, n. 276

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 il 60%.

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

Tabella 35 - Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori privati, nell'ambito delle convenzioni per tipologia, genere (v.ass. e v. %). Anni 2016-2018

	2016			2017			2018		
	Totale	di cui Donne	% Donne	Totale	di cui Donne	% Donne	Totale	di cui Donne	% Donne
Convenzioni ex art. 11, co. 1	7.912	3.118	39,4	8.955	3.347	37,4	9.894	3.772	38,1
Convenzioni ex art. 11, co. 4	1.979	640	32,3	2.034	854	42,0	1.812	637	35,2
Convenzione ex art.12	4	4	100,0	0	0	0,0	5	4	80,0
Convenzione ex art. 12 - bis	44	19	43,2	110	51	46,4	173	73	42,2
Convenzione ex art. 14 D.Lgs. 276/2003	781	250	32,0	869	313	36,0	1.006	347	34,5
N.d.*	2.342	971	41,5	4.937	2.220	45,0	5.201	2.302	44,3

(*) compilata nel caso in cui il servizio non disponga del dato degli avviamenti distinti per tipologia di convenzione
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2020

La lettura dei dati per area geografica (Tabella 36) consente una ulteriore menzione per le convenzioni quadro a base territoriale (ex art. 14 D.Lgs. 276/2003), le quali sono registrate per la quasi totalità dei casi nelle regioni settentrionali, con una concentrazione di oltre il 60% nel Nord Ovest (520 avviamenti nel 2017 e 623 nel 2018).

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, e la sensibilità di alcune aziende, ha permesso di sviluppare l'azione di Sintesi.

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 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 nel perfezionamento dei lavoratori, credere nelle potenzialità di crescita delle persone significa andare oltre le disabilità oggettive di alcuni di noi permettendoci di alimentare un sistema di lavoro solidale ed etico ma non per questo meno competitivo e redditizio.

Obiettivi questi che sono alla base della storia di Sintesi.

Un'azione specifica del Consorzio sarà 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 attività.

Il Consorzio Sintesi svolge la funzione di General Contractor per le proprie associate, attuando un sistema di certificazione della qualità ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:2015.



Riorganizzazione Consorzio

Durante il 2021 è proseguita l'attuazione del progetto di riorganizzazione del Consorzio, decidendo, anche in seguito alla relazione della società di consulenza DEMETRA, di portare sulla Cooperativa Sintesi i seguenti servizi amministrativi e tecnici di funzione trasversale a tutte le cooperative del Consorzio: Tesoreria, Contabilità, Paghe, Logistica, Acquisti, Informatici, Progettazione, Commerciale e la funzione di Segreteria.

I dipendenti, nella maggior parte derivanti e soci delle cooperative, sono stati assunti dal Consorzio. Le attività svolte per le consorziate, sulla base del regolamento consortile, e dei relativi contratti di servizi, vengono fatturate alle cooperative socie.

Per il 2021, i ricavi derivati da “Servizi amministrativi consorziate” sono stati pari a 232.200€ così suddivisi:

Servizi amministrativi TOTALE da bilancio	di cui verso la cooperativa Call.it	di cui verso la cooperativa Sintech	di cui verso la cooperativa I Girasoli
232.200,00€	228.000,00€	2.400,00€	1.800,00€

La funzione di General Contractor consiste nell’attività di acquisizione e stipula di contratti per la gestione di servizi, in nome e per conto di una o più delle proprie cooperative socie. Successivamente alla stipula del contratto fra il Consorzio ed il committente, la realizzazione del servizio viene affidata alla cooperativa e/o alle cooperative socie individuate e selezionate per la gestione sulla base del regolamento Consortile di assegnazione dei lavori. Rimane di responsabilità del Consorzio il rispetto delle clausole e delle richieste contrattuali nei confronti del committente.

I ricavi derivanti dalle altre attività di supporto, sotto specificati, sono pari a 327.000,00€ così suddivisi:

Altri servizi resi alle consorziate TOTALE da bilancio	di cui verso la cooperativa Call.it	di cui verso la cooperativa I Girasoli
327.000,00€	312.000,00€	15.000,00€

I rapporti tra Consorzio e Cooperative sono regolati dal Regolamento Consortile e da 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 ottenere prezzi migliori dalle economie di scala, la gestione della contabilità, la gestione amministrative delle paghe, la fornitura di attività di consulenza (progettazione, sicurezza, qualità ecc...), la gestione e lo sviluppo dei servizi informatici. In generale tutte quelle attività che possono essere meglio gestite in outsourcing e che non sono parte integrante del core business della consorziata.

Nell’anno 2020 il Consorzio ha valutato la possibilità di creare un’area sulla ricerca e sviluppo allo scopo di intervenire e sviluppare nuove attività e nuovi settori. Pur con le difficoltà determinate dalla pandemia i progetti sono proseguiti in tutto il 2021, anche definendo nuove figure e responsabilità.

Codice Etico e Modello di organizzazione gestione e controllo- Art. 6 - Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231

Il Consorzio Sintesi società cooperativa sociale ha adottato il 24 maggio 2017 il Codice Etico ed un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, sviluppato ai sensi del decreto legislativo 231 /2001 al fine di monitorare l'attività del consorzio nell'ottica della prevenzione dei reati previsti dal Decreto stesso.

Il **Codice Etico** definisce i comportamenti individuali di tutte le persone che operano per la cooperativa. Impegna donne e uomini che ricoprono incarichi amministrativi, le socie e i soci, le dipendenti e i dipendenti, le collaboratrici e i collaboratori della Cooperativa a comportarsi in modo democratico, onesto, indipendente, responsabile, equo, trasparente, corretto.

Per Sintesi l'eticità dei comportamenti non può essere valutata solo in base alla semplice osservanza formale delle norme di legge e dei regolamenti, ma deve fondarsi su un'adesione sincera e totale ai principi che ispirano i valori fondanti dell'esperienza cooperativa.

L'impegno è di rendere i comportamenti coerenti con i principi suddetti attraverso il loro adeguamento ai mutamenti che intervengono nella società, nella legislazione e nelle relazioni sociali.

Il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** analizza le diverse attività della Cooperativa individuando quelle a rischio e indicando le misure da adottare per prevenire i reati indicati dal Decreto e per i quali la cooperativa può essere chiamata a rispondere in sede giudiziaria.

Vengono definiti i compiti, le responsabilità e le competenze delle funzioni aziendali di Sintesi, utili a prevenire la commissione di reati e a consentire un miglior raggiungimento di obiettivi e mission aziendali attraverso: efficacia ed efficienza della gestione interna, attenzione al lavoro ed alla sicurezza, rispetto dell'ambiente, sicurezza del sistema informativo, rispetto di leggi e regolamenti. Al fine di garantire la Cooperativa dal rischio di reati presupposti, ai sensi del D.Lgs 231/2001, diventa indispensabile per la corretta gestione aziendale, implementare una gestione approfondita del risk management inteso come sistema di gestione e prevenzione dei rischi per non pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi sopraindicati.

Sintesi ha provveduto a nominare un Organismo di Vigilanza monocratico, incaricato di vigilare sulla corretta ed efficace attuazione del modello organizzativo rispondente ai requisiti: autonomia e indipendenza, professionalità, continuità di azione.

L'OdV ha presentato la relazione sulla attività svolta nell'anno 2020 alla assemblea dei soci. Nonostante le difficoltà dovute alla emergenza Covid ha svolto le attività di controllo e verifica nel corso del 2021 per le aree di attività individuate dal Modello.

Il CdA ha adeguato il Modello alle diverse novità legislative definite a fine 2019 e a luglio 2020 che hanno introdotto nuovi reati presupposti.

La Cooperativa ha adottato le misure previste dalla Legge 179/2017 (norme anticorruzione e tutela delle segnalazioni) delegando l'O.d.V. a garantire, nella gestione delle comunicazioni e delle segnalazioni di potenziali comportamenti illeciti, la riservatezza e l'identità del segnalante. Infatti la legge vieta atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

È possibile contattare l'Organismo di Vigilanza presso la sede della stessa al seguente indirizzo: OdV Cooperativa Sintesi, Viale degli Eroi di Cefalonia, 121 00128 Roma (RM) o tramite l'indirizzo e-mail odv-sintesi@consorziosintesi.it.

La scelta di dotare il consorzio di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e delle sue procedure operative ha particolare rilevanza stando alla determina dell'ANAC che vede nell'adozione del modello uno degli strumenti di verifica della affidabilità dell'impresa sociale.

Autorità Nazionale Anticorruzione

Delibera n. 32 del 20 gennaio 2016

Determinazione Linee guida per l'affidamento di servizi a enti del terzo settore e alle cooperative sociali

12.3 Il rispetto delle prescrizioni del d.lgs. 231/2001

Sempre nell'ottica di garantire l'affidabilità del soggetto erogatore e di assicurare che la prestazione affidata venga svolta nel rispetto della legalità, le stazioni appaltanti devono verificare l'osservanza, da parte degli organismi no-profit, delle disposizioni di cui al d.lgs. 231/2001 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della l. 29 settembre 2000, n. 300), applicabile agli stessi in ragione, sia del tenore letterale delle relative previsioni (rivolte agli enti forniti di personalità giuridica, alle associazioni anche prive di personalità giuridica e alle società private concessionarie di un pubblico servizio) sia della natura dei servizi erogati.

Gli enti no-profit devono dotarsi di un modello di organizzazione che preveda:

- . - l'individuazione delle aree a maggior rischio di compimento di reati;
- . - la previsione di idonee procedure per la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente nelle attività definite a maggior rischio di compimento di reati;
- . - l'adozione di modalità di gestione delle risorse economiche idonee ad impedire la commissione dei reati;
- . - la previsione di un appropriato sistema di trasmissione delle informazioni all'organismo di vigilanza;
- . - la previsione di misure di tutela dei dipendenti che denunciano illeciti;
- . - l'introduzione di sanzioni per l'inosservanza dei modelli adottati. Inoltre, devono procedere alla nomina di un organismo deputato alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello e all'aggiornamento dello stesso (cui attribuire autonomi poteri di iniziativa e di controllo), oltre a prevedere ed attuare adeguate forme di controllo sull'operato dell'organismo medesimo.

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.

Dallo stesso anno, la cooperativa consorziata Call.it ha adottato, applicato e ottenuto la certificazione per il proprio Sistema Integrato per la gestione della qualità e della 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.

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, in particolare modo per la commessa di Wind Tre SpA.

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 sia da Sintesi che dalle cooperative consorziate. 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.

L'audit di seconda parte è stato eseguito dal committente WindTre SpA in ottobre 2021 attraverso la somministrazione di un questionario on line, rispetto al quale non sono emerse valutazioni negative.

Infine, l'audit di terza parte è stato eseguito dall'Ente di Certificazione nel mese di luglio 2021 ed ha condotto al rinnovo della certificazione UNI EN ISO 9001 per Sintesi ed al rinnovo della certificazione integrata UNI EN ISO 9001- UNI CEI ISO 27001 per Call.it.

Nel corso del 2021 è stato registrato un "mancato incidente" relativo alla sicurezza dei dati e delle informazioni, riguardante l'impossibilità di accesso ai sistemi del Committente, che dopo accurata analisi e verifiche immediate sui nostri sistemi informatici non ha rilevato la presenza di minacce o perdite di dati.

Non sono pervenute richieste di accesso ai dati personali.

È pervenuta una richiesta di cancellazione di immagini dal sito WEB della Cooperativa da parte di un socio lavoratore che è stata evasa entro 24 ore dalla ricezione con buona soddisfazione del richiedente stesso.

Non sono stati segnalati reclami in merito alle attività di trattamento.

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

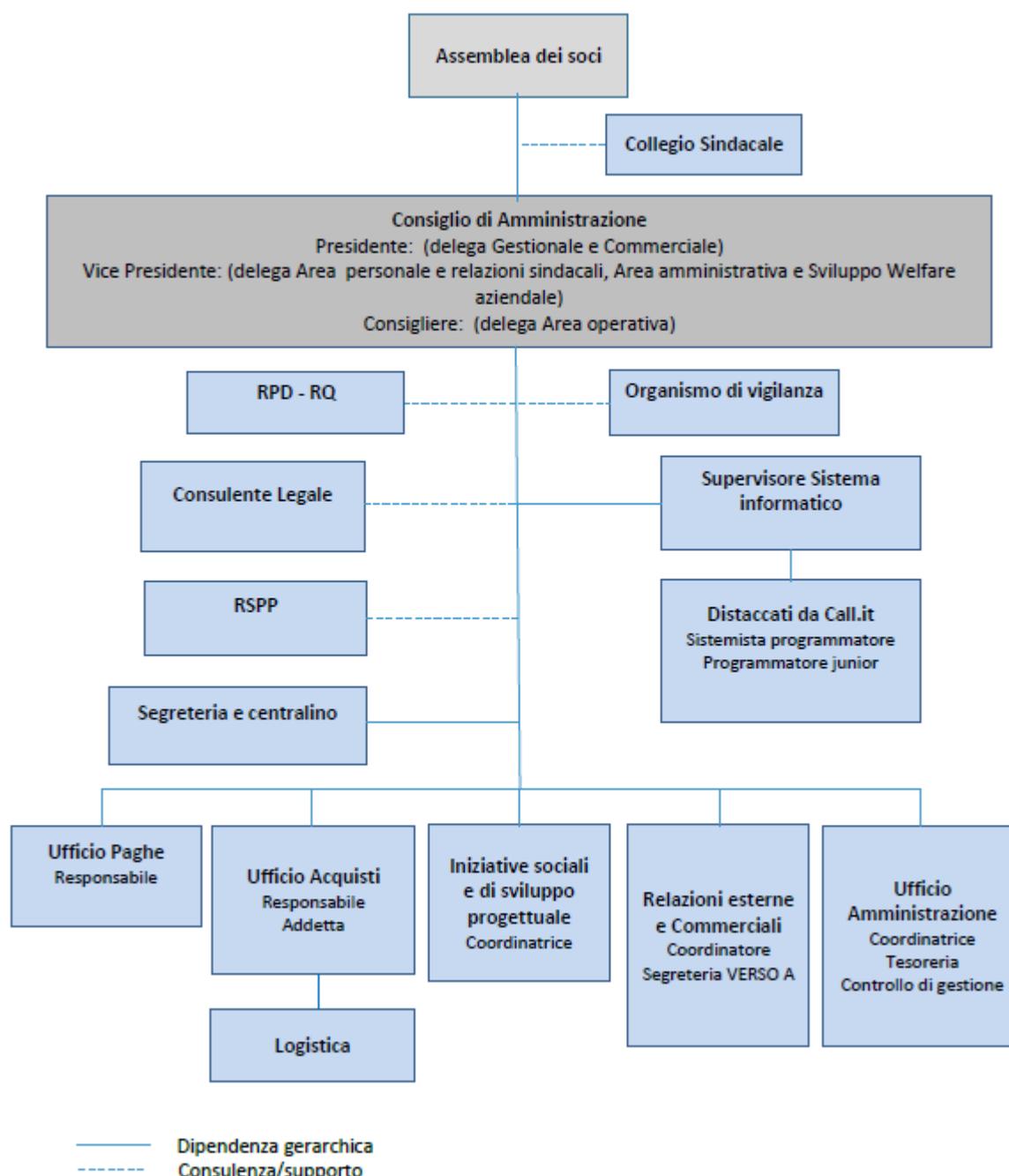
Organigramma Consorzio SINTESI

Nel corso del 2021 è proseguito il progetto di riorganizzazione consortile e di adeguamento della struttura alle nuove esigenze di sviluppo.

Le scelte sono state dettate anche dalle specifiche situazioni verificatesi nel corso dell'anno ed hanno visto l'instaurazione di nuovi contratti di consulenza o passaggi di personale dalle cooperative socie.

Viene di seguito riportato l'organigramma generale e le funzioni in questo definite, e sviluppate nel funzionigramma consortile.

ORGANIGRAMMA GENERALE





L'assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio dei Sindaci

Al vertice del consorzio è l'Assemblea dei soci, costituita da cooperative sociali, tutte di inserimento lavorativo:

Cooperativa Sociale Call. It ETS

Cooperativa Sociale Sintech ETS

Cooperativa Sociale ONLUS I Girasoli

Cooperativa Sociale Social.it ETS

Nell'anno 2021 non sono state formulate richieste di adesione e pertanto non abbiamo avuto ingresso di nuovi di soci.

L'assemblea dei soci ha i seguenti poteri di indirizzo e controllo previsti all'art. 26 dello Statuto:

ARTICOLO 26 - Assemblee

Le decisioni di competenza dei soci sono assunte mediante deliberazione assembleare.

Nelle assemblee hanno diritto di voto coloro che risultano iscritti da almeno novanta giorni nel libro dei soci, purché in regola con il versamento del valore delle azioni dovute.

Ciascun socio spetta un voto, qualunque sia il numero delle azioni possedute.

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, 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 i regolamenti previsti dal presente statuto.

Per l'attività del Consorzio ha particolare rilevanza il "Regolamento dei rapporti economici con le associate; modalità di preassegnazione, assegnazione ed esecuzione di servizi alle associate" nel nuovo testo adottato il 01 luglio del 2021 che regola le modalità di lavoro, le verifiche e le relazioni economiche tra le cooperative socie ed il consorzio per le attività da queste conferite.

Dal regolamento consortile**MODALITÀ DI PRE -ASSEGNAZIONE**

4.1 Il Consiglio di Amministrazione del Consorzio, al momento di predisporre un'offerta, ovvero di assumere una qualsivoglia iniziativa, nell'ambito delle attività statutarie, individua, a proprio insindacabile giudizio, l'associata/e per conto della/e quale/i partecipa alla procedura ovvero per conto della/e quale/i agisce, previa richiesta formale esplicita all'interessata.

4.2 Nella scelta verrà accordata, a parità di requisiti tecnici, territoriali, professionali ed economici, preferenza a quelle associate che abbiano una maggiore anzianità di iscrizione al libro soci, ovvero che abbiano manifestato esplicito interesse per l'affidamento. In quest'ultimo caso, nell'eventuale pluralità di domande di pre assegnazione, a parità dei suddetti requisiti, la scelta sarà preferibilmente attuata secondo il criterio dell'ordine cronologico di arrivo di ciascuna richiesta.

4.3 Le associate che ricevono in pre-assegnazione l'esecuzione di appalti dal Consorzio Sintesi, si fanno carico-pro quota di tutte le spese di partecipazione alla gara d'appalto e sono altresì tenute a programmare, con mezzi autonomi e fin dalla fase di studio del progetto, la copertura finanziaria dei servizi da prestare, tenendo anche conto delle modalità di contabilizzazione e dei termini di pagamento compresi eventuali ritardi da parte della committenza pubblica e/o privata. L'associata pre-assegnataria, inoltre, deve formulare un'esplicita accettazione della percentuale consortile, di cui al precedente punto 3.1, che, in caso di aggiudicazione del servizio oggetto della procedura, verrà riconosciuta al consorzio. Per effetto della pre-assegnazione, inoltre, l'associata si obbliga al rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e si obbliga, altresì, a che il valore economico dell'offerta sia adeguato e sufficiente al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza.

Nell'anno 2021 si sono tenute due assemblee dei soci della Cooperativa Sociale Sintesi. La prima tenuta il 9 aprile 2021, ha approvato il bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2020. Nell'Assemblea un punto rilevante di confronto ha riguardato la trattativa che ha portato al rinnovo del contratto con Wind Tre Spa e delle relative convenzioni regionali per il triennio 2021-2023.

La seconda del 02 luglio ha adottato la modifica dell'art. 1.1 del Regolamento Consortile, così come suggerita dall'ispezione del MISE, relativa alla possibilità di svolgere direttamente alcuni servizi affidati alle associate.

Le nuove condizioni contrattuali hanno confermato le convenzioni in essere, tutte prorogate, ed hanno visto l'introduzione di nuove modalità di relazione tra le società. Nel contratto si è previsto lo spostamento della sede di Napoli, dai locali di Wind Tre ad una nuova sede autonoma.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è composto dal Presidente della Consorzio Sintesi Enzo Rimicci, dal

Vice Presidente Gianfranco Piseri e dal Consigliere Bernardo Buffa.

Dura in carica per tre esercizi, come il Collegio sindacale ed è stato nominato il 12 aprile 2019.

Tra i compiti del CdA sono contemplati:

- direzione della gestione del Consorzio attuando le scelte dell'assemblea;
- l'approvazione delle linee strategiche inerenti lo sviluppo di mercato, prodotto e dell'organizzazione della struttura consortile;
- la redazione dei bilanci e delle loro relazioni;
- la stipula degli atti inerenti all'attività sociale;
- l'assunzione, la nomina e il licenziamento del personale del Consorzio per le funzioni direttive, fissandone le mansioni e la retribuzione;
- la nomina di procuratori fissandone le competenze ed i relativi limiti,
- la nomina dei membri 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 Vice presidente oltre ai compiti istituzionali (legale rappresentanza della società) e agli altri statutari:

- da esecuzione alle delibere dell'assemblea e del Consiglio di Amministrazione (CdA);
- 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, in via esclusiva

- svolge tutta l'attività operativa inerente la disciplina legale della cooperativa,
- svolge tutti gli adempimenti di natura fiscale e tributaria,
- Coordinare ed ottimizzare tutte le attività del Consorzio con l'obiettivo di renderle più efficaci e funzionali alle strategie definite dal C.d.A..
- Assicurare il raggiungimento degli obiettivi definiti, compiere gli atti di ordinaria

amministrazione occorrenti per la gestione sociali in armonia con le attribuzioni delegate dal CdA, con autonomia tecnico amministrativa di decisione e di direzione.

- 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 D.Lgs. 196/2003.
- nomina attraverso il CdA l'Organismo di Vigilanza (OdV) con riferimento al Modello idoneo a prevenire reati.

Il Consiglio di amministrazione, al fine di organizzare al meglio l'attività del consorzio ha deciso di definire specifiche deleghe per i suoi componenti, definendo nella delibera i compiti affidati sulla base del progetto di organizzazione adottato.

Delega Commerciale

Il Delegato alla attività commerciale è individuato dal consiglio di amministrazione che ne fissa i poteri.

Attualmente l'incarico è affidato al Presidente **Enzo Rimicci**.

La delega prevede lo svolgimento dei compiti di sviluppo delle politiche commerciali al fine di ampliare le attività consortili, coordinare e gestire le trattative con i clienti, gestire le relazioni e gli appalti con gli enti pubblici, realizzare e gestire partnership con altre imprese o con enti pubblici o con clienti.

Delega Amministrativa

Il Delegato alla attività amministrativa è individuato dal consiglio di amministrazione che ne fissa i poteri.

Attualmente l'incarico è affidato al vice Presidente **Gianfranco Piseri**.

La delega prevede lo svolgimento dei seguenti compiti: gestire gli aspetti economici e il controllo di gestione, l'elaborazione dei bilanci di esercizio, la gestione degli aspetti fiscali, la gestione delle relazioni con il collegio sindacale; l'elaborazione finanziaria di analisi dei progetti; la gestione delle banche e delle linee di credito.

Delega al Personale, relazioni sindacali e welfare aziendale

Il Delegato alle attività del personale e relazioni sindacali è individuato dal consiglio di amministrazione che ne fissa i poteri.

Attualmente l'incarico è affidato al vice Presidente **Gianfranco Piseri**.

La delega prevede lo svolgimento dei compiti di gestione delle politiche del personale, gestione delle relazioni sindacali per il consorzio ed i consorziati, supervisionare l'attività di amministrazione del personale, sviluppare analisi sui costi, sviluppare politiche di sviluppo delle competenze, gestire le relazioni con i consulenti.

La delega alle attività di welfare aziendale e sviluppo progetti di valenza sociale prevede la supervisione sullo sviluppo delle attività di welfare aziendale, per le cooperative e del consorzio, e l'attuazione operativa dei progetti finanziati.

Collegio sindacale

Il Collegio sindacale è composto dal Presidente Alfredo Buonomo, dai sindaci Ugo Soranna e Marco Cambareri ed è stato nominato, confermando la stessa composizione precedente, l'12 aprile 2019.

Il collegio sindacale, che svolge anche le funzioni di revisione contabile, è composto da professionisti iscritti all'albo dei revisori legali e con grande esperienza del mondo cooperativo per le sue specificità amministrative e gestionali.

Compensi Consiglio di amministrazione, organi di controllo e sindaci

L'assemblea dei soci ha deliberato, contestualmente alla nomina dell'organo amministrativo e di controllo, i relativi compensi, nel rispetto delle modalità previste dallo statuto sociale.

Il costo del compenso previsto per il Consiglio di Amministrazione è stato nel 2021 di circa 120.000,00€. Di questi circa 36.000€ sono relativi all'incarico amministrativo e circa 84.000€ allo svolgimento delle deleghe conferite.

Il costo complessivo del compenso per il Collegio Sindacale è stato nel 2021 di 20.800,00€ e 5.000 € per l'Organismo di Vigilanza.

Fatti di rilievo che hanno riguardato gli organi di gestione.

Il Consiglio ha tenuto sei riunioni nel corso del 2021:

26 febbraio, 4 maggio, 18 giugno, 27 luglio, 19 ottobre e 17 novembre.

Nel Cda del 26 febbraio è stata approvata la bozza di bilancio chiuso al 31 dicembre 2020 e la conseguente convocazione della assemblea dei soci.

Nelle riunioni si è tenuto un controllo trimestrale sull'andamento economico del consorzio e delle cooperative consorziate. Un aspetto particolarmente delicato in quanto il 2021 rappresentava l'anno di avvio del nuovo contratto con Wind Tre S.p.A. Nella riunione del 18 ottobre si è preso atto della conclusione del contratto e relativa convenzione ex art. 14 276/2003 nella Regione Sicilia con

la società Agic Technology Srl, e di affidare l'esecuzione del servizio alla Cooperativa sociale Social.it di Palermo. Il contratto è attivo dal 1 gennaio 2022.

Nella riunione del 17 novembre è stata definita la proposta di riorganizzazione delle attività sociali e di welfare.

Proposta su riorganizzazione e sviluppo attività sociali del Consorzio sociale Sintesi e delle consorziate.

Necessario rilanciare l'attività sociale e le relazioni tra soci

La pandemia ha portato grandi cambiamenti nelle attività operative e, di conseguenza, nelle relazioni tra i soci ed i lavoratori delle cooperative consorziate.

Ora che la situazione dovrebbe tornare alla normalità ci poniamo l'obiettivo di un rilancio delle attività di socializzazione, e più in generale di carattere sociale, per ricostruire, con modalità nuove, la rete di relazioni e contatti che si sono indeboliti con il nuovo modello di lavoro.

Il telelavoro ha da un lato migliorato la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro per molti soci, riducendo i tempi di spostamento e migliorando le relazioni familiari. Ma ha ridotto drasticamente le relazioni interne alla compagine sociale, e tra i lavoratori, relazioni che si sono limitate ad un gruppo ristretto di persone.

Nello stesso tempo disponiamo di nuove risorse economiche, derivante dal progetto #Conciliamo e di risorse accantonate per il fondo mutualistico negli ultimi tre anni che ci permettono un rilancio delle attività del fondo e delle nuove iniziative previste dal progetto Sintesi per le donne.

Da qui l'esigenza di definire un modello organizzativo che a partire dalle risorse interne dell'area sociale rilanci le attività del fondo mutualistico, anche rivedendone l'organizzazione, e le iniziative volte ad ottenere finanziamenti su progetti di carattere sociale sia interni che verso stakeholders che si rapportano con noi.

Il Ruolo di Sintesi e Call.it

La proposta inizia dal Consorzio sociale Sintesi che dovrebbe svolgere un ruolo di regia sugli obiettivi e di indirizzo sulle attività da svolgere, questo attraverso l'individuazione di una specifica delega ad un consigliere definendone i compiti di:

- Coordinamento e indirizzi sulle attività sociali delle cooperative in rapporto al fondo mutualistico "Call4you";
- Supervisione sui progetti di sviluppo di nuove iniziative di carattere sociale;
- Supervisione e coordinamento delle aree sociali delle cooperative e del Consorzio
- Verifica sullo sviluppo e sui risultati delle attività;
- Supervisione degli aspetti amministrativi con la responsabile dell'area amministrativa del consorzio.

Parallelamente vanno definiti gli incarichi interni alla principale cooperativa del consorzio (Call.it) che svolge un ruolo di riferimento operativo per le altre cooperative con il fondo mutualistico "Call4you" e con l'area sociale ove operano le figure di riferimento sia per gli aspetti sociali che socio sanitari e di supporto ai soci.

Questo aspetto dovrebbe riguardare soprattutto il rafforzamento dell'area sociale, con una figura dedicata a coordinare le attività di carattere sociale e relazionale verso i soci ed a sviluppare le proposte progettuali per ottenere finanziamenti dal pubblico e dalle strutture private.

Contestualmente va fatta una verifica dell'organo di direzione del fondo mutualistico per integrare le assenze e definirne gli obiettivi nella fase di attuazione del progetto #Conciliamo (inizio 2022, e di rilancio fin da quest'anno delle attività sociali del fondo.

Revisioni cooperative e revisione straordinaria MISE

Ad ottobre del 2021 il Consorzio è stato oggetto dalla revisione ordinaria di Legacoop avente ad oggetto il biennio 2020-2021 . La stessa, conclusasi il 07 gennaio 2022, ha confermato la coerenza delle attività del consorzio con lo scopo sociale e le norme specifiche delle cooperative sociali/ONLUS.

Lega Nazionale Cooperative e Mutue	RAGIONE SOCIALE n. posizione Albo Nazionale	Sintesi società cooperativa sociale a responsabilità limitata- onlus A134902	n. matricola 21356	22
---	--	---	-----------------------	----

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.
- Irroga la diffida ad eliminare le irregolarità indicate al punto 63 entro il termine di gg. _____
come da notifica allegata.
- Propone l'adozione del/i provvedimento/i di:
 - gestione commissariale ai sensi dell'art. 2545 sexiesdecies c.c.
 - scioglimento per atto dell'autorità ai sensi dell'art. 2545 septiesdecies c.c.
 - con nomina del liquidatore*
 - senza nomina del liquidatore*
 - sostituzione dei liquidatori ai sensi dell'art. 2545 octiesdecies c.c.
 - cancellazione dal Registro Imprese ai sensi del secondo comma dell'art.2545 octiesdecies c.c.
 - liquidazione coatta amministrativa ai sensi dell'art. 2545 terdecies c.c.

La presente sezione del verbale debitamente controfirmata, e' redatta in n. 2 originali, uno dei quali viene consegnato al rappresentante dell'ente revisionato o, in caso di rifiuto di sottoscrizione, notificato a mezzo posta certificata / raccomandata.

Al rappresentante dell'ente viene ricordato l'obbligo di portare a conoscenza dei soci i contenuti del presente verbale con le modalità di cui all'art. 17 del Decreto Legislativo n. 220/2002.

Ai sensi del combinato disposto del D.Lgs. n. 220/02 e della Legge n. 221/2012, si precisa che gli uffici amministrativi preposti alla vigilanza cooperativa assolvono i compiti loro affidati dalla legge esclusivamente nell'interesse pubblico e che la suddetta vigilanza esplica effetti ed è diretta nei soli confronti delle pubbliche amministrazioni ai fini della legittimazione a beneficiare delle agevolazioni fiscali, previdenziali e di altra natura, nonché per l'adozione dei provvedimenti previsti dall'articolo 12 del citato D.Lgs. n. 220/02.

Luogo Roma

Data 07/01/2021

Il Consorzio è stato sottoposto ad una nuova ispezione straordinaria del Ministero dello Sviluppo Economico sulla base di una generica denuncia del sedicente sindacato aiuta i disabili. Questa ha riguardato anche tutte le cooperative consorziate.

Gli ispettori hanno analizzato una grande quantità di documenti forniti dalla Cooperativa. L'ispezione si è conclusa con una diffida sanabile avente ad oggetto un articolo del Regolamento Consortile. L'Assemblea dei soci del 2 luglio 2021, tramite modifica dello stesso Regolamento ha sanato la diffida e gli ispettori hanno rilasciato il verbale senza alcun rilievo evidenziando l'inconsistenza delle accuse riportate nella "denuncia". Le conclusioni sono state inviate a tutti i soci.



Il lavoro nel consorzio e nelle consorziate

Consorzio Sociale Sintesi

Il Consorzio ha 13 lavoratori dipendenti, di questi 12 sono a tempo indeterminato e non ci sono state dimissioni. Il Consorzio, inoltre, ha 7 inserimenti lavorativi su 13 addetti totali, dunque pur non avendo obblighi percentuali, in quanto sono le cooperative socie a sviluppare i progetti di inserimento, realizza opportunità di inserimento anche nelle attività consortili.

Consorzio Sintesi

Addetti totali/ Base sociale	Donne	Uomini	Tempo indeterminato	Part time	Inserimenti	Collaborazioni
ADDETTI: 13	8	5	12	4	7 di cui 3 disabili e 4 svantaggiati	0
SOCI: 4 soci persone giuridiche	0	0	0	0	0	0

Il Consorzio ha stipulato 5 contratti di consulenza professionale per attività specifiche di supporto al consorzio, ed alle consorziate, in campo legale, della comunicazione esterna, amministrazione-contabilità e organizzazione operativa.

I livelli di inquadramento ed i trattamenti economici sono quelli risultanti dalla applicazione del CCNL delle Cooperative Sociali.

Il consorzio non ha soci volontari.

I lavoratori del Consorzio e delle Cooperative associate

Ai dipendenti del Consorzio e delle Cooperative associate 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*”.

Nel Consorzio e nelle Cooperative associate sono occupati complessivamente 423 addetti, di questi 37 sono a tempo pieno e 386 a tempo parziale, con una media di 30 ore settimanali.

Gli inserimenti lavorativi sono 354 per una percentuale dell’83,68%, ben oltre i limiti minimi previsti dalla legge che prevede un numero di 30 inserimenti lavorativi ogni 100 addetti normodotati.

Nelle cooperative associate sono 315 i soci lavoratori, di questi 272 sono inserimenti lavorativi di “*lavoratori con disabilità*” e di “*lavoratori svantaggiati*”.

Tutti i contratti sono a tempo indeterminato salvo 6 a tempo determinato e 4 contratti di collaborazione.

Degli addetti del Consorzio e delle Cooperative consorziate 210 sono donne.

Totale complessivo cooperative socie di Sintesi

Addetti totali/ Base Sociale	Donne	Uomini	Tempo indeterminato	Part time	Inserimenti	Collaborazioni
Addetti: 423	210	213	417	386	354 (di cui 307 disabili + 47 svantaggiati)	4
Soci: 342	151	183	322	289	279	3

Dei 342 soci, 3 sono soci con contratto di collaborazione, 2 soci volontari, e 8 soci sono persone giuridiche.

Delle cooperative socie quella con il maggior numero di addetti è la Cooperativa Sociale Call.it, ma nel complesso tutte le cooperative hanno numeri di addetti, inserimenti lavorativi e soci lavoratori prevalenti nella composizione sociale.

Di seguito riportiamo i dati delle diverse cooperative consorziate.

Cooperativa Sociale Call.it ETS

Addetti totali- Base Sociale	Donne	Uomini	Tempo indeterminato	Part time	Inserimenti	Collaborazioni
Addetti 378	187	191	377	351	321 (di cui 285 lavoratori disabili e 36 svantaggiati)	1
Soci 304 di cui 2 soci persone giuridiche	140	162	302	267	249 (di cui 218 lavoratori disabili e 31 lavoratori svantaggiati)	1

Dei 304 soci, 1 socio con contratto di collaborazione, 1 socio volontario e 2 soci sono persone giuridiche.

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 e 2 soci collaboratori)	8	9	15	14	15 (di cui 11 lavoratori disabili e 4 lavoratori svantaggiati)	2

Cooperativa Sociale I Girasoli

Addetti totali/ Base Sociale	Donne	Uomini	Tempo indeterminato	Part time	Inserimenti	Collaborazioni
Addetti 13	6	7	13 (di cui 3 lavoratori intermittenti)	13	7 (di cui 4 lavoratori disabili e 3 lavoratori svantaggiati)	0
Soci 9 (di cui 5 soci lavoratori)	2	5	5	4	4 lavoratori disabili	0

Dei 9 soci 5 sono soci lavoratori, 1 è socio che non ha attività lavorativa, 2 sono soci persone giuridiche e 1 è socio volontario.

Cooperativa Sociale Social.it ETS

Addetti totali	Donne	Uomini	Tempo indeterminato	Part time	Inserimenti	Collaborazioni
Addetti 4	1	3		4	4 lavoratori disabili	
Soci 7 (di cui 4 soci lavoratori e 3 soci non lavoratori)	1	6		4	4 lavoratori disabili	

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.

Il Consorzio e le cooperative socie hanno una composizione sociale e degli addetti quasi paritaria tra uomini e donne, 210 donne e 213 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" finanziato dal bando #Conciliamo indetto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento delle Politiche per la famiglia.

Con due specifici accordi sindacali (nel 2014 e nel 2017) la Cooperativa Sociale Call.it, per facilitare la maternità, ha 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 permette la possibilità di utilizzare dei congedi parentali ad ore.

Le cooperative con più di 50 addetti, in base all' articolo 46 della Legge n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), "sono tenute a redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, ..., della retribuzione effettivamente corrisposta."

La Cooperativa Sociale Call.it ha fatto tale rapporto nell'anno 2020 relativo al biennio 2018/2019, e lo presenterà nell'anno in corso.

Di seguito alcuni grafici che illustrano la composizione del personale impiegato su tutto il Consorzio Sintesi:



Grafico n. 1

SOCIETA'	Call.it	Sintech	I Girasoli	Sintesi	Social.it	Totale Consorzio
N° ADDETTI	378	15	13	13	4	423

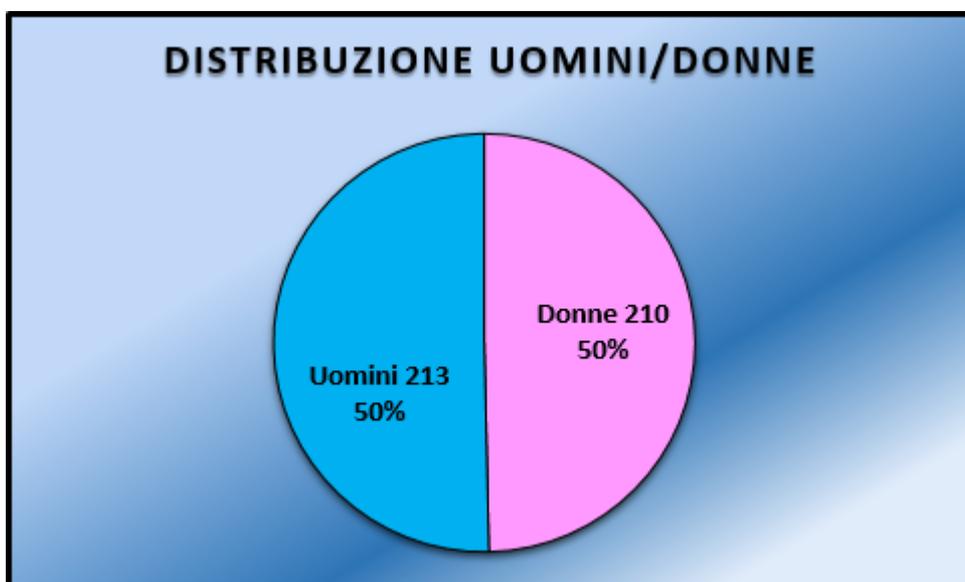


Grafico n. 2

La maggior parte dei lavoratori del Consorzio sono assunti con un contratto di lavoro a tempo indeterminato e con un orario di lavoro part-time, che può variare dalle 5 alle 7 ore giornaliere. Seguono 2 grafici che illustrano la situazione:

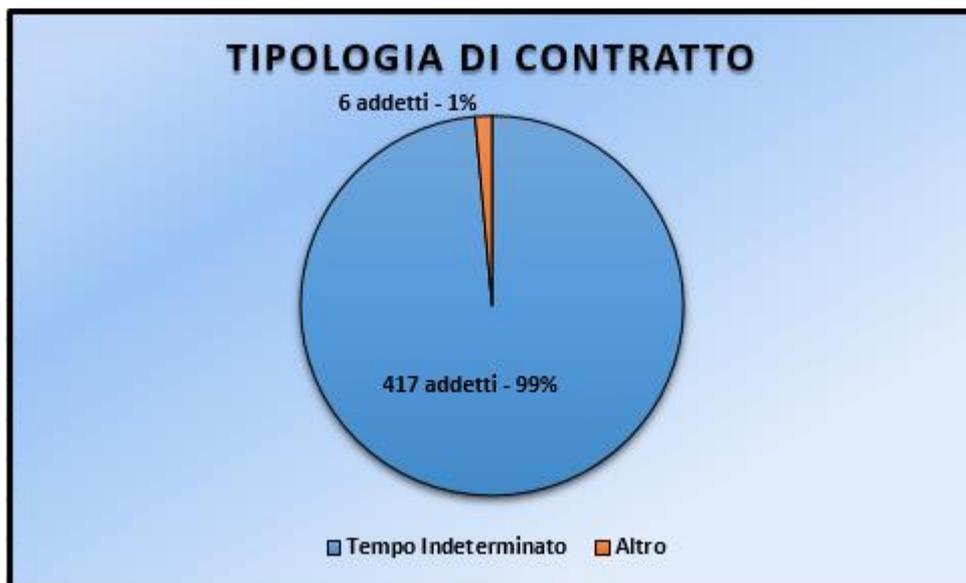


Grafico n. 3

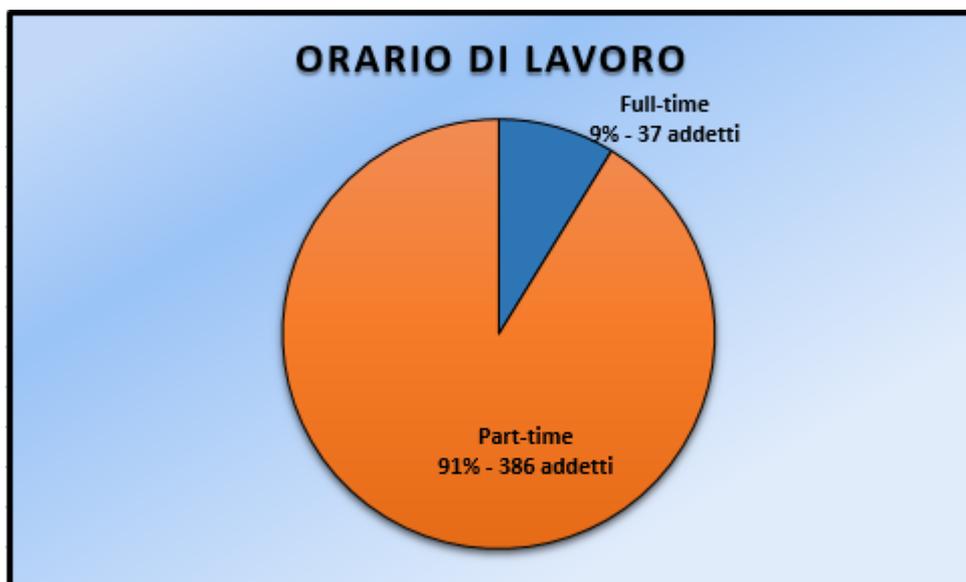


Grafico n. 4

La maggior parte del personale presente nelle cooperative è collocato nella sede di Palermo, dove viene gestita un’ampia parte della commessa Wind Tre S.p.A. ed in toto le commesse Filippetti S.p.A e Agic Technology S.r.l..

Di seguito un grafico che illustra la distribuzione degli addetti sul territorio nazionale:

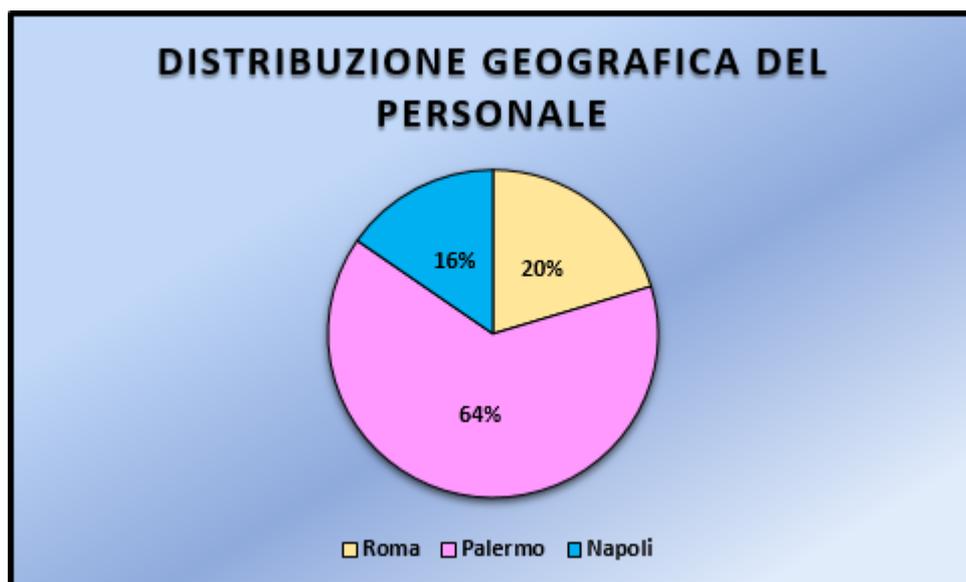


Grafico n. 5

Gli inserimenti lavorativi sono nel complesso 354, di cui 307 lavoratori con disabilità e 47 lavoratori svantaggiati:

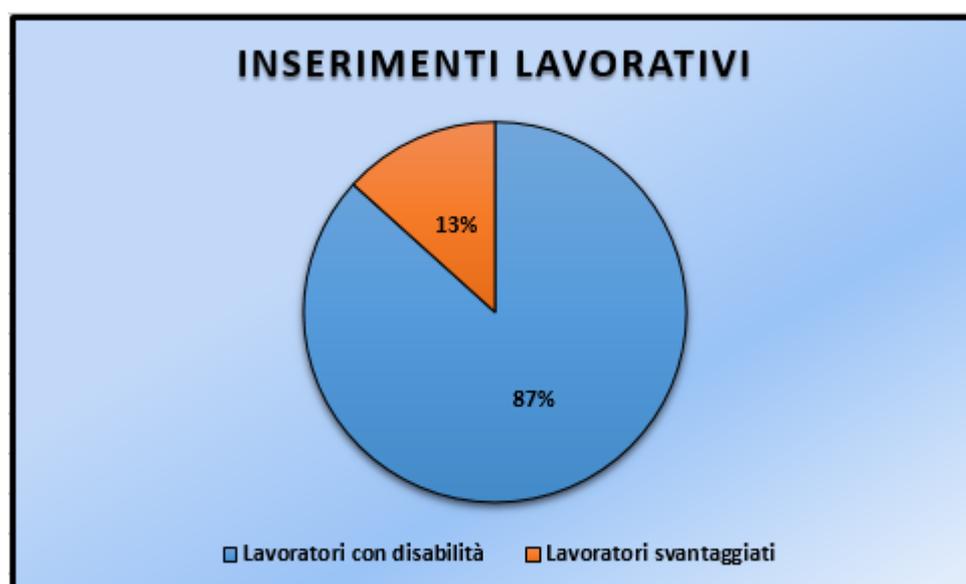


Grafico n. 6

La nuova organizzazione del lavoro: lavoro agile e telelavoro

Con la rapida evoluzione della pandemia da Covid-19 il Consorzio e le Cooperative socie hanno adottato, già nel 2020, tutte le misure organizzative e di sicurezza sul lavoro previste dai protocolli interconfederali sulla sicurezza del 14 marzo e 24 aprile, ai DPCM che le hanno richiamate, ultimo quello 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. Il telelavoro è previsto all'art.30 del CCNL delle cooperative sociali, mentre sul

lavoro agile si è preso a riferimento la legislazione specifica, semplificata nelle misure di contrasto al virus, ed alle nuove normative che saranno successivamente emanate.

L'organizzazione del lavoro è stata così profondamente modificata in accordo con i clienti, accordi necessari per la specificità del servizio svolto.

Il processo organizzativo è stato attuato nella seconda metà del mese di marzo 2020 per la gran parte dei dipendenti che hanno operato dal domicilio. Per poter effettuare questa trasformazione organizzativa si sono dovuti acquistare circa 250 nuovi computer ed i relativi strumenti per garantire la sicurezza della connessione, infatti il lavoro viene svolto accedendo a server dei clienti e dunque con strumenti dedicati solo a questa attività.

Questa riorganizzazione, tra chi opera in telelavoro e in smart working, ha riguardato, a regime, 246 lavoratori nella sede di Palermo, 60 a Roma e 62 a Napoli, ovvero la gran parte degli addetti impegnati sulle attività operative. Questo ha permesso di tutelare i lavoratori anche nel percorso casa-lavoro. Il personale che lavora in presenza è costituito dalle figure di coordinamento, tecniche e della formazione. La formazione viene svolta prevalentemente a distanza.

Stiamo invece sviluppando una analisi sulla modalità di lavoro agile, sperimentata da oltre un anno su 60 addetti a Palermo, per poter mantenere un modello organizzativo che si è dimostrato buono e apprezzato.

Nel rinnovo del contratto con WindTre spa si è formalizzata la scelta di spostare su queste modalità organizzative l'attività per i prossimi anni.

Questo comporta una riorganizzazione complessiva delle attività di supporto, formazione e tutoraggio, che saranno svolte a distanza, e un forte incremento delle attività di socializzazione rivolte ai soci (per oltre l'80% con disabilità) per mantenere un buon livello di relazioni personali, che sono parte integrante del nostro progetto di impresa sociale.

Le Cooperative hanno registrato, nell'anno 2021, una riduzione delle attività rispetto ai servizi della sede di Napoli per Call.it (18 addetti in fis) , a Palermo per Sintech , e a Roma per la Locanda dei Girasoli.

Per il consorzio la riduzione ha riguardato solo il personale impiegato sul progetto VERSO che ha visto diminuita la sua attività nelle scuole.

Attività Formativa.

La nostra cultura aziendale dà molta importanza all'aggiornamento ed alla formazione dei soci e degli addetti. La formazione permette alle consorziate di raggiungere elevati livelli di qualità, monitorati anche dal sistema di "Customer satisfaction "dei clienti 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 il Consorzio con le cooperative associate hanno sviluppato i seguenti progetti formativi:

PIANO DI FORMAZIONE ANNO 2021 Sintesi

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	2021	Ottobre 21	Anfos	Schiro' Alessandro	8	1,00
Piano formativo 2021	Corso base	Corso aggiornamento rls	2021	Ottobre 21	Anfos	Piferi Giulio	8	1,00

PIANO DI FORMAZIONE ANNO 2021 Call.it

Piano Formazione	Anno Inizio Attività	Mese Inizio Attività	Tipo Formazione	Area Formazione	Attività a Catalogo	Presidio	nr. Partecipanti	Ore effettuate	Ore tot. Per nr. Di partecipanti
Piano formativo 2021	2021	marzo 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	SICUREZZA SUL LAVORO NA	NA	1	8,00	8,00
Piano formativo 2021	2021	marzo 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	SICUREZZA SUL LAVORO RM	RM	3	8,00	24,00
Piano formativo 2021	2021	aprile 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	SICUREZZA SUL LAVORO PA	PA	5	8,00	40,00
Piano formativo 2021	2021	maggio 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	SICUREZZA SUL LAVORO PA	PA	1	8,00	8,00
Piano formativo 2021	2021	ottobre 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	AGGIORNAMENTO RSL	RM/NA/PA	3	8,00	24,00
Piano formativo 2021	2021	marzo 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	Aggiornamento sicurezza sul lavoro RM	RM	1	6,00	6,00
Piano formativo 2021	2021	maggio 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	Aggiornamento sicurezza sul lavoro RM	RM	1	6,00	6,00
Piano formativo 2021	2021	marzo 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	Aggiornamento sicurezza sul lavoro NA	NA	1	6,00	6,00
Piano formativo 2021	2021	marzo 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	Aggiornamento sicurezza sul lavoro NA	NA	3	6,00	18,00
Piano formativo 2021	2021	marzo 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	Aggiornamento sicurezza sul lavoro NA	NA	1	6,00	6,00
Piano formativo 2021	2021	maggio 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	Aggiornamento sicurezza sul lavoro NA	NA	10	6,00	60,00
Piano formativo 2021	2021	ottobre 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	Aggiornamento sicurezza sul lavoro NA	NA	3	6,00	18,00
Piano formativo 2021	2021	marzo 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	Aggiornamento sicurezza sul lavoro PA	PA	3	6,00	18,00
Piano formativo 2021	2021	marzo 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	Aggiornamento sicurezza sul lavoro PA	PA	1	6,00	6,00
Piano formativo 2021	2021	aprile 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	Aggiornamento sicurezza sul lavoro PA	PA	23	6,00	138,00
Piano formativo 2021	2021	aprile 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	Aggiornamento sicurezza sul lavoro PA	PA	20	6,00	120,00
Piano formativo 2021	2021	maggio 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	Aggiornamento sicurezza sul lavoro PA	PA	1	6,00	6,00
Piano formativo 2021	2021	giugno 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	Aggiornamento sicurezza sul lavoro PA	PA	3	6,00	18,00
Piano formativo 2021	2021	ottobre 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	Aggiornamento sicurezza sul lavoro PA	PA	4	6,00	24,00
Piano formativo 2021	2021	novembre 21	CORSO BASE	SICUREZZA E QUALITA'	Aggiornamento sicurezza sul lavoro PA	PA	1	6,00	6,00
Piano formativo 2021	2021	gennaio 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	CANVASS	NA	45	0,33	14,85
Piano formativo 2021	2021	gennaio 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	CANVASS	NA	45	0,33	14,85
Piano formativo 2021	2021	giugno 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	CANVASS	NA	45	0,50	22,50
Piano formativo 2021	2021	settembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	CANVASS	NA	48	1,00	48,00
Piano formativo 2021	2021	ottobre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	CANVASS	NA	37	0,50	18,50
Piano formativo 2021	2021	ottobre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	CANVASS	NA	42	1,00	42,00
Piano formativo 2021	2021	novembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	CANVASS	NA	47	0,50	23,50
Piano formativo 2021	2021	gennaio 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	CANVASS	RM	31	0,50	15,50
Piano formativo 2021	2021	giugno 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	FARC	RM	33	8,00	264,00
Piano formativo 2021	2021	giugno 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Extracavvass 21 Giugno	RM	29	0,42	12,18
Piano formativo 2021	2021	settembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Delta FARC	RM	34	0,25	8,50
Piano formativo 2021	2021	ottobre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Extracavvass 25 Ottobre	RM	32	0,42	13,44
Piano formativo 2021	2021	novembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Extracavvass 22 Novembre	RM	30	0,50	15,00
Piano formativo 2021	2021	dicembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Massive Migration Add Rolling	RM	31	0,50	15,50
Piano formativo 2021	2021	gennaio 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	RIENTRO LUNGA ASSENZA	PA	2	42,00	84,00
Piano formativo 2021	2021	agosto 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	PEC unica indicizzazione	PA	90	0,25	22,50
Piano formativo 2021	2021	marzo 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	RIENTRO LUNGA ASSENZA	PA	2	48,00	96,00
Piano formativo 2021	2021	gennaio 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	CANVASS	PA	168	0,33	6,00
Piano formativo 2021	2021	gennaio 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Canvass solo mobile	PA	44	0,67	29,48
Piano formativo 2021	2021	maggio 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	RIENTRO LUNGA ASSENZA	PA	1	42,00	42,00
Piano formativo 2021	2021	giugno 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Canvass solo mobile	PA	39	0,83	32,37
Piano formativo 2021	2021	gennaio 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	CANVASS	PA	72	0,33	23,76
Piano formativo 2021	2021	dicembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Formazione gestione FEE	PA	6	14,00	84,00
Piano formativo 2021	2021	giugno 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	CANVASS	PA	203	0,50	101,50
Piano formativo 2021	2021	agosto 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Canvass solo mobile	PA	41	0,25	10,25
Piano formativo 2021	2021	settembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Formazione PSD2	PA	4	12,00	48,00
Piano formativo 2021	2021	settembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	CANVASS	PA	192	1,00	192,00
Piano formativo 2021	2021	dicembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Formazione consensi Privacy	PA	6	14,00	84,00
Piano formativo 2021	2021	ottobre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	CANVASS	PA	53	0,50	26,50
Piano formativo 2021	2021	maggio 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	RIENTRO LUNGA ASSENZA	PA	2	48,00	96,00
Piano formativo 2021	2021	ottobre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	CANVASS	PA	200	1,00	200,00
Piano formativo 2021	2021	settembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	RIENTRO LUNGA ASSENZA	PA	1	42,00	42,00
Piano formativo 2021	2021	novembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	CANVASS	PA	212	0,50	106,00
Piano formativo 2021	2021	novembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Variazioni complesse	PA	3	14,00	42,00
Piano formativo 2021	2021	ottobre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	RIENTRO LUNGA ASSENZA	PA	1	12,00	12,00
Piano formativo 2021	2021	maggio 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Variazioni complesse	PA	10	14,00	140,00
Piano formativo 2021	2021	settembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	CANVASS	PA	194	0,25	48,50
Piano formativo 2021	2021	ottobre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	RIENTRO LUNGA ASSENZA	PA	2	42,00	84,00
Piano formativo 2021	2021	novembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Variazioni complesse	PA	17	14,00	238,00
Piano formativo 2021	2021	maggio 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Formazione FARC	PA	45	8,00	360,00
Piano formativo 2021	2021	novembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	NEW HIRE	NA	1	128,00	128,00
Piano formativo 2021	2021	ottobre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	RIENTRO LUNGA ASSENZA	NA	1	114,00	114,00
Piano formativo 2021	2021	novembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Formazione ICM	NA	52	0,50	26,00
Piano formativo 2021	2021	maggio 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Formazione FARC	NA	52	8,00	416,00
Piano formativo 2021	2021	settembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	CANVASS	NA	48	0,25	12,00
Piano formativo 2021	2021	dicembre 21	CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	PRODUZIONE	Extracavvass 06 Dicembre	RM	31	0,25	7,75
TOTALE								768,16	4.042,93

PIANO DI FORMAZIONE ANNO 2021 Sintech

Piano Formazione	Tipo Attività	Attività a Calendario	Anno Inizio Attività	Mese Inizio Attività	Docente/Ente formatore	Partecipanti	Importo Complesivo	Ore Effettuate	Partecipanti	Ore Totali
Piano Formativo 2021	CORSO BASE	CORSO AGGIORNAMENTO RLS	ott-21		ANFOS	VELLA		4,00	1,00	4,00
Piano Formativo 2021	Applicativo Siad - Comune di Roma	Accesso alla piattaforma Siad; Profilazione utenti e relativi compiti all'interno dell'applicativo Siad; Integrazione con altri sistemi esterni (Sio - Sap Hom - Ged - Jroma - Firma Digitale Remota); Menu documentale; Menu Scrittura Attività; Menu Scrittura Processi; Menu di ricerca; Menu gestione deleghe; Avvio di una nuova determinazione dirigenziale; Redazione di una determinazione dirigenziale; Flusso di una determinazione dirigenziale dallo step "servizio proponente" fino a quello finale "archiviata".	apr-21		Formazione Operativa con Filippetti - Analyst Programmer Danilo Russo Project Manager Maria Boschetti	Calafiore Giuseppe Claudio Malizia Nadia Margiotta Bernardo Mercadante Lorenzo Monti Riccardo Porzio Marina Pullarà Andrea Salerno Tiziana Vassallo Caterina Vella Giuseppe		3,50	10,00	35,00
Piano Formativo 2021	Nuova Piattaforma Aran	Accesso alla nuova piattaforma Aran Gestione e utilizzo della nuova Admin Console Inserimento Contratti Integrativi Procedura di registrazione utente File Procedura cancellazione utente File	giu-21		Formazione Operativa con Filippetti - Francesco Tassone Giacomo Ciuffa	Lo Re Caterina Malizia Nadia Margiotta Bernardo Monti Riccardo Porzio Marina Salerno Tiziana Vassallo Caterina		2,00	7,00	14,00
Piano Formativo 2021	Nuova Piattaforma Aran	Accesso alla nuova piattaforma Aran Gestione e utilizzo della nuova Admin Console Inserimento Contratti Integrativi Procedura di registrazione utente File Procedura cancellazione utente File	giu-21		Formazione Operativa con Filippetti - Francesco Tassone Giacomo Ciuffa	Calafiore Giuseppe Claudio Malizia Nadia Mercadante Lorenzo Pullarà Andrea Sciarino Giuseppe Stassi Vincenzo Vella Giuseppe		2,00	7,00	14,00
Piano Formativo 2021	Piattaforma Aran: Procedura Deleghe	Inserimento Deleghe Sindacali	gen-22		Formazione Operativa con Filippetti - Project Manager Francesco Coppola Antonio Evoli	Calafiore Giuseppe Claudio Ferrigno Claudia Malizia Nadia Monti Riccardo Salerno Tiziana Vaglia Maria Giovanna Vassallo Caterina Sciarino Giuseppe		1,00	8,00	8,00
Piano Formativo 2021	Piattaforma Aran: Procedura Deleghe	Inserimento Deleghe Sindacali	gen-22		Formazione Operativa con Filippetti - Project Manager Francesco Coppola Antonio Evoli	Margiotta Bernardo Mercadante Lorenzo Pullarà Andrea Vella Giuseppe Porzio Marina Lo Re Caterina		1,00	6,00	6,00
TOTALE										81

Le attività formative specifiche hanno riguardato circa 300 addetti le attività di formazione svolte direttamente hanno riguardato il personale delle tre sedi operative.

Il totale delle ore di formazione è stato di circa 4.120 ore. Le difficoltà determinate dalle misure anti Covid hanno impedito molte delle attività programmate in aula ed hanno imposto di passare alla gestione formativa nell'aula virtuale a distanza.

La formazione specifica correlata all'attività operativa, oltre a quella obbligatoria, è rilevante per le caratteristiche del servizio che richiede sistematici aggiornamenti attuati all'interno della organizzazione quotidiana del lavoro, che per scelta aziendale è volta a migliorare la qualità dei servizi di rete. Le attività vengono svolte direttamente sulla base delle esigenze operative sia prima dell'avvio delle attività come "welcome" che con lo scopo di verificare il raggiungimento degli obiettivi di qualità.

Relazioni sindacali

Le relazioni sindacali sono sviluppate con riunioni periodiche dei rappresentanti (RSA) di coordinamento delle tre sedi. Stante le difficoltà di spostamento dovute al Covid 19 gli incontri sono avvenuti nella modalità della teleconferenza.

Il Consorzio ha sottoscritto con le OOSS firmatarie del CCNL un accordo per l'erogazione del premio di risultato nel 2017, accordo regolarmente depositato presso il servizio telematico del Ministero del Lavoro.

Nel 2021 è stato confermato l'accordo e, verificati i positivi risultati ottenuti malgrado la situazione di difficoltà derivanti dalle limitazioni dovute al Covid 19, è stato erogato il premio agli addetti sulla base di quanto indicato nello stesso.

Intenzione del Consorzio è di riprendere, una volta superata l'attuale situazione derivante dalla pandemia, le relazioni con le OOSS interne e territoriali 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.

Fondo mutualistico

Nell'ambito consortile, il Consorzio Sintesi, con adesione non obbligatoria, è stato costituito un Fondo Mutualistico interno. Dal 01/01/2016, la Cooperativa Sociale Call.it ha costituito un proprio Fondo Mutualistico cui hanno aderito i soci di tutte le cooperative associate, con conseguente cessazione dell'originario "Fondo Sintesi".

Quello della cooperativa Call.it, denominato "Call 4 you", è alimentato dallo 0,50% del fatturato della cooperativa, e delle altre del consorzio, a condizione che non comporti un risultato di gestione negativo.

Il fondo ha svolto e svolge diverse attività di carattere sociale, ricreativo anticipando in questo quanto poi previsto dalla legislazione per le politiche di welfare aziendale.

Il fondo prevede anche interventi di supporto a situazioni di particolare difficoltà di alcuni soci, sia con la fornitura e lo scambio di beni e servizi (banca del tempo) che con micro-prestiti senza interessi.

Come conseguenza della minore disponibilità finanziarie derivanti dall'eliminazione dei contributi dei soci, avvenuta a partire dal gennaio 2019 a seguito dei risultati di una consultazione, le attività ricreative promosse del Fondo Mutualistico sono state ridefinite e gestite autonomamente a vantaggio di azioni a valenza sociale e/o "voci di spesa" previste dalla normativa del welfare aziendale. Nella attuazione del progetto #Conciliamo, e della più generale iniziativa di riorganizzazione delle attività di welfare aziendale si prevede un rilancio delle attività del fondo mutualistico.

Dal regolamento del fondo

Ai sensi di legge e di statuto la cooperativa CALL IT ha, tra gli altri, lo scopo di migliorare le condizioni morali e materiali dei soci e delle loro famiglie, anche promuovendo la partecipazione ad attività sociali, culturali, ricreative, sportive e mutualistiche che favoriscano l'organizzazione del tempo libero e lo sviluppo della vita associativa. Inoltre si intende aumentare il valore trasferito ai dipendenti aumentando il reddito disponibile, migliorando l'efficienza organizzativa e degli individui facendosi in parte carico del dipendente come "individuo" o "persona" con le sue esigenze e quelle della sua famiglia.

A tal fine è costituito il **FONDO MUTUALISTICO**, al quale tutti i soci e le socie lavoratori/lavoratrici della cooperativa contribuiranno, in uno

spirito di mutua collaborazione ed in relazione alla quantità degli scambi mutualistici instaurati con la cooperativa stessa.

Il Fondo Mutualistico sarà attivato relativamente alle seguenti aree/settori di intervento:

- Sostegno alla genitorialità e degli impegni di cura dei familiari;
- Sostegno al reddito;
- Sanità e polizze assicurative integrative, previdenza complementare;
- Aggregazione e tempo libero

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 interne anche il monitoraggio delle esigenze strettamente connesse al tessuto sociale, familiare e culturale d'appartenenza delle persone. 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 sia sociale che psicologico e 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, che chiede nuove modalità di sostegno.

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.

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 nelle tre sedi Roma, Napoli e Palermo 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 pregresso 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.

Nella attività operativa sono previste modalità di valutazione "Pagellini aziendali", ovvero schede di valutazione dell'attività del personale e delle eventuali difficoltà incontrate all'interno della propria area; questi sono stati strumenti necessari al fine di intervenire a supporto delle situazioni di maggiore difficoltà nei processi di inserimento e di autonomia.

Progetti area sociale- Avviso #Conciliamo

Il Consorzio Sintesi e le cooperative socie ha presentato domanda all'avviso Conciliamo a gennaio 2020. Il bando della Presidenza del Consiglio dei Ministri prevedeva di finanziare progetti di conciliazione tra vita e lavoro con specifico orientamento ai bisogni delle famiglie.

Il nostro 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. Il Consorzio Sintesi come capofila con la Cooperativa Call.it, è risultato assegnatario del finanziamento dell'avviso "#Conciliamo".

Al bando hanno partecipato 1.033 società, molte di grandi dimensioni.

La graduatoria definitiva è stata approvata il 7 settembre 2021. Delle 761 domande accolte ne risultino finanziate solo 127, tra queste Sintesi è all' 82 posto con un punteggio di 95 su 100.

Il finanziamento complessivo è di 373.156,89€, di questi 86.503,77 di cofinanziamento.

Il progetto "**Sintesi per le donne**" che coinvolge tutte le cooperative socie ha valenza biennale e prevede una serie di misure a favore delle famiglie con figli, della maternità ed organizzative per migliorare la conciliazione tra vita e lavoro, compreso lo smart working.

Il Consorzio ha già inviato i documenti richiesti per la stipula della convenzione con il "Dipartimento per le politiche della famiglia" della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il Presidente della Cooperativa dovrà sottoscrivere la Convenzione attuativa del progetto e il Consorzio avviare le attività nei 30 giorni successivi. Il 2022 dovrebbe attivarsi il progetto e si stanno definendo le diverse attività operative in attesa che ci venga richiesta la formale sottoscrizione della convenzione.

Nel progetto una specifica attenzione ha riguardato il numero dei figli dei soci in età scolare. La rilevazione sulle cooperative, anno 2019, 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
CALL.IT	46		32	3	26	1	36	2
I GIRASOLI	1				1			
SINTECH	6		2		1			
SINTESI	2				3		1	
Totale complessivo	55		34	3	31	1	37	2

Questa la descrizione delle azioni presentate.

7. Descrizione della proposta progettuale e delle azioni da realizzare, ai sensi dell'art. 8, co. 1
<p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

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.

La Cooperativa sociale I Girasoli

Il Consorzio ha realizzato un importante intervento di sostegno della cooperativa sociale "I Girasoli". Il Consorzio Sintesi nel settembre del 2013 è intervenuto a supporto della cooperativa, in gravi difficoltà economiche, consentendo di mantenere negli anni un bilancio in equilibrio e di proporre un modello produttivo nuovo e replicabile anche in altre realtà.

Una scelta che ha impegnato il consorzio sia sul piano economico che sul piano organizzativo, fornendo un importante supporto di servizi ed opportunità.

Una scelta ritenuta necessaria per salvaguardare un progetto importante e culturalmente condiviso. La tabella evidenzia gli interventi finanziari da parte del consorzio nel periodo indicato.

MODALITA' DI FINANZIAMENTO	TOTALE
SOTTOSCRIZIONE E VERSAMENTO QUOTE SOCIALI	495.000,00
FINANZIAMENTO	2.405,39
ACQUISTO MARCHI	290.360,00
EVENTI AZIENDALI	121.240,00
TOTALE	909.005,39

Nel mese di Novembre 2021 era in scadenza una quota di 100.000,00€ di capitale sociale quale socio sovventore, in base al contratto di finanziamento sottoscritto tra le due cooperative. Il CdA del Consorzio ha deciso di rinviare la scadenza in considerazione della situazione di difficoltà determinata dalla chiusura delle attività a causa della pandemia.

La Locanda dei Girasoli è nata con l'obiettivo generale di promuovere l'inserimento lavorativo di persone affette da sindrome di down, nobilitando e dando dignità alla persona attraverso un percorso individuale, di formazione e di inserimento lavorativo.

Lo straordinario progetto promosso dalla cooperativa *I Girasoli*, che ha iniziato la sua attività nel 1999, nonostante nel corso della sua storia abbia dovuto affrontare numerose difficoltà, grazie all'impegno e alla dedizione dei ragazzi, ma anche al supporto di numerosi sostenitori, è riuscito a garantirsi l'autosufficienza.

La Locanda dei Girasoli, amalgamando solidarietà e professionalità, attivando percorsi integrati di formazione/informazione delle persone svantaggiate, contribuisce alla creazione di posti di lavoro finalizzati all'integrazione lavorativa e, nel contempo, a quella territoriale, concretizzando un esempio di imprenditoria sociale innovativa che opera su un mercato privato

Dal 2013 è iniziato un percorso di rilancio e di riorganizzazione che, dopo alterne vicende, ha portato ad aumentare sensibilmente le presenze, l'attività e, soprattutto, ha fornito una visibilità enorme.

Questo ha permesso di ottenere un importante incremento di attività, e donazioni, che ha fatto chiudere il bilancio 2019 in utile. I primi mesi del 2020 confermavano l'andamento positivo ma poi, da marzo le misure di contrasto alla diffusione del virus Sars Cov 2 hanno bloccato le attività di ristorazione e soprattutto l'attività dei ragazzi inseriti. Le diverse misure di ristoro, le donazioni ricevute hanno permesso di chiudere un bilancio con un piccolo utile nel 2020, ma purtroppo senza le attività di socializzazione del ristorante. La situazione si è aggravata nel 2021, nonostante i periodi di riapertura, e le iniziative di sostegno, si è rimasti molto lontani dall'obiettivo di equilibrio di gestione, anzi si è determinata una significativa perdita che ha inciso sul valore del patrimonio netto. Da qui la decisione del C.d.A., condivisa dall'assemblea dei soci, di portare la cooperativa alla liquidazione volontaria nel mese di gennaio 2022.

Successivamente si sono susseguite diverse iniziative di solidarietà, attenzione delle maggiori istituzioni e ipotesi di nuova collocazione che potrebbero creare nei prossimi mesi la condizione di una ripresa delle attività.

Anno	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Valore della produzione	296.369 €	415.715 €	496.820 €	562.327€	264.727€	118.812€

Come nel 2020 sono numerose le iniziative di informazione sulle criticità del progetto (ne hanno parlato molti media) e sui rischi di chiusura dell'esperienza della Locanda dei Girasoli.

Sintesi segue con grande attenzione gli sviluppi anche per la forte sensibilità che circonda questo importante progetto sociale.

Misure di sicurezza per operatori e visitatori in emergenza da Coronavirus

Le prime misure sulla sanificazione degli ambienti di lavoro sono state adottate dal Consorzio Sintesi e dalla Cooperativa Call.it, che gestisce le sedi, già prima del Protocollo sulla sicurezza negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020.

Organizzazione del lavoro: in ottemperanza ai DPCM emanati, in una prima fase, sono stati riorganizzati i turni di lavoro in modo da assicurare la distanza minima di 1 metro tra un collega e l'altro, riducendo al contempo il numero delle persone presenti utilizzando le ferie residue.

Durante l'anno viene svolta una sanificazione giornaliera a Roma, Napoli e Palermo con prodotti igienizzanti e disinfettanti che vengono passati anche sui pavimenti. Sono state eseguite inoltre sanificazioni straordinarie in tutte le sedi secondo quanto stabilito dall' ISS (Istituto Superiore di Sanità).

I presidi sono stati dotati di gel igienizzanti (amuchina) e altri presidi sanitari per gli operatori. Per quanto riguarda le mascherine considerata la scarsità e le difficoltà iniziali di reperimento, si sono poi ottenute forniture costanti. I tre presidi sono dotati di un rilevatore della temperatura corporea. Sono state date specifiche istruzioni sul corretto utilizzo dei DPI.

Per quanto riguarda l'informazione ai lavoratori, dopo una prima circolare lunedì 9 marzo 2020, è stata distribuita una informativa con le Istruzioni per la prevenzione da Corona Virus previste dai DPCM e dall' ISS.

A seguito del Protocollo sugli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020 è stato predisposto un memo per i visitatori, o operatori esterni, che accedono ai locali aziendali.

Successivamente questa 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 diversi casi di positività anche se non riferibili alla attività aziendale. Questo ha comportato un maggiore numero di assenze, per il rispetto degli obblighi di quarantena.

Fare Mutua, che gestisce il fondo sanitario integrativo della cooperativa, ha previsto uno specifico strumento di intervento a sostegno dei lavoratori interessati.

Sicurezza sul lavoro

Il Consorzio Sintesi con le Cooperative socie 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. L'operatività degli addetti è presso le due sedi di Roma e Palermo e il servizio comune permette di monitorare ed aggiornare le diverse procedure di sicurezza.

A supporto delle figure previste collaborano gli addetti del settore Logistica e Acquisti, in particolare per quanto attiene i rischi interferenziali di volta in volta presenti (ex art. 26 T.U.S.).

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, comunque almeno una volta all'anno e presentato in occasione delle riunioni periodiche di presidio (ex art. 35 T.U.S.) a tutti i partecipanti, per raccogliere i pareri prima dell'approvazione definitiva e della convalida con data certa (sistema adottato: via PEC).

La Sorveglianza Sanitaria (ex 41 T.U.S.) è controllata dal responsabile HR ed effettuata dal Medico Competente.

I Preposti (ex art. 2 T.U.S.) sono stati individuati in base alle specifiche mansioni, formalmente nominati, formati con corso specifico (ex art. 37 T.U.S.) e sono in numero pari a uno per ogni presidio operativo.

Per l'organizzazione delle Emergenze è presente un Piano di Emergenza per ogni sede 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 che ha sede a Roma

Il Consorzio e le cooperative socie hanno focalizzato l'attività di prevenzione al rischio Covid, il passaggio alla modalità del telelavoro ha portato diverse modifiche sulle sedi e rispetto al rischio lavorativo che dovranno essere valutate 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.

La pandemia del virus Sars Covid-19 ha imposto nell'anno trascorso una costante verifica sul rispetto delle norme di contenimento emanate dal Governo. Sono state controllate le diverse misure atte a salvaguardare la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro in attuazione dei "Protocolli di sicurezza anti- contagio" del 14 marzo e del 24 aprile 2020.

Nel 2021 con l'avvio della campagna vaccinale le norme hanno subito una costante evoluzione, sia per territori che per nuovi strumenti di controllo, in particolare con l'obbligo vaccinale per alcune attività svolte dalla Cooperativa e successivamente con l'introduzione del Green Pass.

Con la Legge di conversione 17 dicembre 2021, n. 215 del decreto legge 146/2021, recante «Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili.» vengono introdotte nuove misure sulla sicurezza sul lavoro in modifica della Legge 81/2008. In particolare vengono introdotte, anche a carico della Cooperativa, sanzioni che possono riguardare la "sospensione della attività aziendale" in caso di mancato rispetto delle norme sulla sicurezza. Sono previsti provvedimenti attuativi che monitoreremo nei prossimi mesi, ed in particolare nuovi obblighi formativi e di responsabilità per i preposti.



L'attività di impresa sociale

Attività del Consorzio Sintesi

Lo scopo del Consorzio è di ottenere opportunità di sviluppo ed occasioni di lavoro per le cooperative socie, lavori ed iniziative che valorizzino i processi di inserimento lavorativo e di superamento delle differenze.

Questo si realizza con l'attività commerciale e di relazioni ma anche supportando le cooperative nella gestione dei progetti di integrazione e superamento di diffidenze e comportamenti discriminatori verso la diversità.

Infatti oltre alle attività dirette, di commesse lavorative, viene sviluppata una iniziativa a supporto di progetti ritenuti importanti e meritevoli ed iniziative, non meramente imprenditoriali, di comunicazione e sviluppo di cultura del rispetto delle diversità e dell'inclusione.

Su questo obiettivo si muove lo sviluppo dell'area progetti e welfare recentemente definita e riorganizzata.

Clienti e fornitori

Il Consorzio ha due principali clienti, il gruppo WIND/Tre SpA e la Filippetti SpA. Ambedue i contratti sono impostati su progetti di formazione ed inserimento lavorativo e sono gestiti da due diverse cooperative socie. Dal gennaio 2022 si aggiunge Agic Technology Srl, un nuovo interessante progetto supportato dalla convenzione con la Regione Sicilia.

Gestione Obbligo di Riserva (G.O.R.)

Il Consorzio ha stipulato il primo accordo nazionale con un'azienda di Telecomunicazioni, sul tema dell'art. 14 ex legge Biagi, ed in conseguenza, nel 2006 è stato siglato con la WIND Telecomunicazioni SpA un contratto per la gestione di alcune attività di CRM. L'affidamento di tale servizio è anche finalizzato alla realizzazione del Progetto G.O.R. (Gestione Obbligo Riserva).

Il progetto di gestione dell'obbligo di riserva – elaborato e attuato dal 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 industriale; 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.

È un progetto calibrato sul medio lungo termine, a cui il Consorzio Sintesi tiene in modo particolare, perché la stessa *mission* del progetto riesce a coniugare il fine associativo e non profit della nostra organizzazione con le esigenze di un Mercato sempre più competitivo e sempre più teso al raggiungimento di parametri qualitativi alti e costanti nel tempo.

La stessa realizzazione del progetto è avvenuta attraverso una sinergia tra istituzioni pubbliche, enti profit ed organizzazioni non profit, riunite in una cornice comune di impresa sociale al servizio della collettività.

Un approccio non assistenziale che miri all'individuazione e alla valorizzazione delle competenze professionali per consentire ai lavoratori diversamente abili una maggiore consapevolezza ed una maggiore competitività nei singoli ambiti di attività.

Le attività del consorzio sono svolte in tre aree principali: Lazio (Roma), Campania (Napoli) e Sicilia (Palermo): dal 1 gennaio 2014, tutte le attività di CRM rese a favore della Wind Telecomunicazioni Spa, sono svolte dalla socio-consorziata Call.it soc. coop. sociale ONLUS presso le sue unità operative site nelle provincie di:

- Roma, all'indirizzo: Viale degli Eroi di Cefalonia n.121;
- Napoli, all'indirizzo: Via G. Porzio n. 4;
- Palermo, all'indirizzo: Via Ugo La Malfa n.63

Dal mese di Ottobre 2015, in conseguenza della fine del Progetto "Formazione e Lavoro", sono stati assunti dalla Cooperativa Sintech 14 lavoratori impiegati sulla commessa FILIPPETTI, con relativa stipula di un contratto tra Sintesi e Filippetti della durata di tre anni, la commessa oggi impiega 15 addetti.

Dal punto di vista economico, il valore della produzione del consorzio Sintesi negli ultimi anni ha avuto una costante crescita proprio in ragione dell'aumento dei Ricavi per servizi di Call-Center.

Nel 2020 i valori sono diminuiti leggermente per gli investimenti effettuati in materia di formazione, necessari a seguito del cambio di attività della sede di Palermo e per la sospensione delle attività di produzione di Napoli.

Nel 2021 si è invece ottenuta una lieve ripresa determinata dall'attività di produzione di Palermo.

Il trend viene ben sottolineato dal grafico di seguito riportato dove si evidenziano i Ricavi di Sintesi per servizi CRM degli ultimi esercizi (in Euro):



2017	2018	2019	2020	2021
€ 8.881.314	€ 9.336.494	€ 9.218.643	€ 9.168.501	9.330.893

Di seguito si riporta graficamente la distribuzione dei ricavi da CRM 2021 per singola commessa (Wind Tre SPA e Filippetti SPA).



2021		
WIND TRE	8.955.329 €	96%
FILIPPETTI	375.563 €	4%

L'attività consortile è caratterizzata da un prevalente contenuto di lavoro affidato alle associate. Su un valore totale di 9.330.893€ di servizi acquisiti, 8.397.803€, pari al 90%, sono il valore di quelli affidati alle cooperative socie, come evidenziato nella seguente tabella.

Conto Economico	TOTALE da prospetto di bilancio	di cui verso soci	% riferibile ai soci	Condizioni di prevalenza
A1 – Ricavi per prestazioni di servizi	602.570	559.200		
B7 – Costi per servizi (limitatamente alle prestazioni di servizi afferenti l'attività del Consorzio)	8.397.803	8.397.803		
Media ponderata	9.000.373	8.957.003	99,52%	Non rilevante

Non sono presenti vertenze significative con clienti e fornitori.

Riguardo ai rapporti mutualistici consortili risulta rispettato il principio della parità di trattamento degli associati in quanto le attività acquisite sono distribuite sulla base delle specifiche competenze e del principio di specializzazione rispetto al committente, evitando di frazionare i singoli contratti. La compagine sociale è composta da tre cooperative che sviluppano servizi di call center, help desk e similari (Call.it, Sintech e Social.it), una cooperativa che opera nel campo della ristorazione commerciale (I Girasoli di Roma).

Le attività commerciali sviluppate dal consorzio sono orientate a favorire lo sviluppo dei lavori svolti dalle cooperative, direttamente o a favore del consorzio.

Giova ricordare che lo scopo principale di ogni contratto è quello di realizzare specifici progetti di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati ai sensi della Legge 381/1991 e della recente normativa sull'impresa sociale (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 2016, n. 106).



Andamento della gestione

La gestione economica è caratterizzata, nell'anno 2021, da una stabilizzazione dei ricavi per le prestazioni di servizi resi attraverso i contratti del Consorzio e da un parallelo ridimensionamento dei costi diretti del consorzio.

Ai fini di fornire un migliore quadro conoscitivo dell'andamento e del risultato della gestione, 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.

Situazione economica

<u>CONTO ECONOMICO</u>	2020	%	2021	%
RICAVI DI VENDITA	9.472.925		9.933.463	
VARIAZIONE RIMANENZE	0		0	
RICAVI NETTI	9.472.925	100,00%	9.933.463	100,00%
COSTI ESTERNI	8.719.066	92,04%	9.008.728	90,69%
VALORE AGGIUNTO	753.859	7,96%	924.735	9,31%
COSTO DEL LAVORO	630.498	6,66%	678.164	6,83%
MARGINE OPERATIVO LORDO	123.361	1,30%	246.571	2,48%
AMMORTAMENTI E SVAL.	87.340	0,92%	47.125	0,47%
REDD. OP.VO GESTIONE TIPICA	36.021	0,38%	199.446	2,01%
PROVENTI DIVERSI	319.521	3,37%	210.894	2,12%
REDDITO OPERATIVO	355.542	3,75%	410.340	4,13%
PROVENTI FINANZIARI	0	0,00%	0	0,00%
ONERI FINANZIARI	3.968	0,04%	2.745	0,03%
REDDITO DI COMPETENZA	351.574	3,71%	407.595	4,10%
PROVENTI STRAORDINARI	0	0,00%	0	0,00%
ONERI STRAORDINARI	0	0,00%	0	0,00%
REDDITO ANTE IMPOSTE	351.574	3,71%	407.595	4,10%
IMPOSTE DIRETTE	17.985	0,19%	24.190	0,24%
REDDITO NETTO	333.589	3,52%	383.405	3,86%

Situazione Patrimoniale

<u>STATO PATRIMONIALE</u>				
<u>ATTIVO</u>	2020	%	2021	%
LIQUIDITA' IMMEDIATE	3.465.404	65,28%	3.834.873	60,79%
LIQUIDITA' DIFFERITE	1.306.141	24,61%	1.954.082	30,98%
RIMANENZE FINALI	0	0,00%	0	0,00%
ATTIVO CIRCOLANTE	4.771.545	89,89%	5.788.955	91,76%
IMMOBILIZZAZIONI IMMAT.LI	182.774	3,44%	157.383	2,49%
IMMOBILIZZAZIONI MAT.LI	353.241	6,65%	336.392	5,33%
IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE	750	0,01%	25.750	0,41%
ATTIVO FISSO	536.765	10,11%	519.525	8,24%
TOTALE ATTIVO	5.308.310	100,00%	6.308.480	100,00%
<u>PASSIVO</u>	2020	%	2021	%
DEBITI A BREVE	3.911.926	73,69%	4.570.208	72,45%
DEBITI A MEDIO/LUNGO	96.032	1,81%	64.522	1,02%
TOTALE DEBITI	4.007.958	75,50%	4.634.730	73,47%
MEZZI PROPRI	1.300.352	24,50%	1.673.750	26,53%
TOTALE PASSIVO	5.308.310	100,00%	6.308.480	100,00%

Indici di bilancio

Indicatori di equilibrio economico:

EQUILIBRIO ECONOMICO	2020	2021	VARIAZIONE
ROE	25,65%	22,91%	-10,71%
ROI	6,70%	6,50%	-2,89%
ROS	3,75%	4,13%	10,06%
TASSO INCID. GEST. EXTRACAR.	0,9383	0,9344	-0,42%
TASSO REMUN. CAP. CREDITO	0,10%	0,06%	-40,18%
PRODUTTIVITA' AZIENDALE	1,7845	1,5746	-11,76%
PRODUTTIVITA' CAP. INVESTITO	0,1420	0,1466	3,22%
PRODUTTIVITA' IMM.NI TECNICHE	26,8172	29,5294	10,11%

Indicatori di equilibrio finanziario:

EQUILIBRIO FINANZIARIO	2020	2021	VARIAZIONE
MARGINE DI STRUTTURA	763.587	1.154.225	390.638
CAPITALE CIRCOLANTE NETTO	859.619	1.218.747	359.128
MARGINE DI TESORERIA	859.619	1.218.747	359.128
INDICE DI INDEB.TO (DEBITI/MEZZI PROPRI)	3,0822	2,7691	-10,16%
INDICE DI INDEB.TO (ATTIVO/MEZZI PROPRI)	4,0822	3,7691	-7,67%

Indicatori di equilibrio monetario:

EQUILIBRIO MONETARIO	2020	2021	VARIAZIONE
CURRENT RATIO	1,2197	1,2667	3,85%
QUICK RATIO	1,2197	1,2667	3,85%
ROTAZIONE CREDITI	45	45	1
ROTAZIONE DEBITI	146	166	20
ROTAZIONE MAGAZZINO	0	0	0

Gli indici (o quozienti) di bilancio sono grandezze calcolate come rapporti tra voci di conto economico e/o stato patrimoniale, ottenute dai bilanci riclassificati relativi ad un singolo esercizio, a due o a più esercizi consecutivi. E' bene ricordare che la determinazione degli indicatori costituisce un utile elemento di ricognizione e di prima indicazione ma le informazioni fornite da tali indici possono non essere esaustive. Le differenze nei valori di un indice nel tempo possono infatti avere molte spiegazioni: spesso non basta un confronto meccanico per arrivare a delle conclusioni certe e definitive ma occorre integrare i dati con una conoscenza più approfondita, e non solo contabile, dell'impresa. Passando alla spiegazione dei più utilizzati e comuni indicatori si devono preliminarmente evidenziare gli indicatori di redditività (equilibrio economico), gli indici che permettono di osservare la capacità di un'impresa di produrre reddito con il quale remunerare gli azionisti e/o l'imprenditore e/o nel caso delle cooperative a mutualità prevalente far fronte agli

oneri gestionali e finanziari. In particolare, il ROE consente di poter valutare quanto e quale è il rendimento del capitale investito dai soci nell'impresa. Per poter dire se un dato valore di ROE è soddisfacente bisogna metterlo a confronto con il rendimento di investimenti alternativi a basso rischio (BOT, CCT, depositi bancari, ecc.). Il ROE può essere considerato soddisfacente se è maggiore almeno di 3 o 4 punti %, rispetto al tasso di rendimento degli investimenti a basso rischio. Nel caso di specie l'indice è soddisfacente, con un lieve decremento anno su anno, attestandosi sul 22,91%. Il ROI sintetizza il rendimento della gestione tipica dell'azienda in base al capitale in essa investito (capitale proprio + capitale di terzi), al lordo degli oneri finanziari e degli oneri fiscali ed è indipendente dai risultati della gestione non caratteristica e straordinaria.

Esprime, pertanto, il rendimento dell'investimento effettuato nell'attività tipica dell'azienda. Il ROI deve essere confrontato con il costo percentuale medio del capitale finanziato a titolo di prestito (tasso di interesse applicato dalle banche sui finanziamenti concessi "I"). La situazione ottimale si ha quando il ROI è maggiore di tale tasso di interesse bancario, poiché il rendimento degli investimenti effettuati dall'azienda è maggiore del costo percentuale medio del capitale finanziato a titolo di prestito. Esaminando la situazione dell'azienda, si osserva che il ROI è sempre positivo negli anni con un lieve decremento 2021 sul 2020 di circa il 3%. Il ROS esprime la percentuale di "guadagno lordo" in termini di risultato operativo sul valore 100 di vendite nette. In altre parole, il ROS è l'indice che esprime globalmente il margine operativo per euro di vendita e, quindi, per tale via, segnala le relazioni che si possono intravedere tra ricavi di vendita e costi operativi. L'indice è tanto più soddisfacente quanto più risulta elevato.

Nell'anno 2021 si evidenzia un lieve decremento della redditività (di quasi tutti gli indici) ottenuto dalla società rispetto all'anno precedente.

Prima di passare agli indicatori finanziari, è bene ricordare che una azienda presenta una struttura finanziaria sana quando, in linea di massima, è in grado di far fronte con le entrate correnti alle uscite correnti ed alle esigenze di investimento. Una azienda finanziariamente sana è in grado di pagare con regolarità e secondo la loro scadenza tutti i debiti contratti. Questo stato di salute non è casuale e trova origine in una corretta politica di scelta delle fonti di finanziamento più idonee ottenute correlando adeguatamente fonti e impieghi.

Per ciò che riguarda l'equilibrio finanziario, si ricorda che il margine di struttura è un indicatore costituito dalla differenza in valore assoluto tra il capitale proveniente dalla compagine sociale e le attività immobilizzate. Se positivo esso segnala una relazione fonti/impieghi ben equilibrata e, quindi, la possibilità dell'impresa di realizzare una strategia di sviluppo degli impieghi senza il ricorso

a finanziamenti esterni, in quanto si rivela sufficiente il realizzo delle attività correnti. L'indice/quoziente di indebitamento, o rapporto di indebitamento, è un indice che esprime il grado di indebitamento dell'impresa, ovvero la misura in cui essa ricorre al capitale di terzi per finanziarsi. L'indice mette in evidenza la proporzione esistente tra i finanziamenti attinti con vincolo di credito e quelli attinti con vincolo di capitale proprio, facendo riferimento a valori medi annui. Dal punto di vista prettamente finanziario, esso esprime la dipendenza della gestione dall'indebitamento esterno.

Come facilmente riscontrabile, i due indici sono in netto miglioramento, riscontrandosi una sempre minore dipendenza della società verso l'indebitamento esterno.

Per ciò che riguarda l'equilibrio monetario, si devono evidenziare l'indice di disponibilità (current ratio) che esprime la capacità di far fronte ai debiti a breve utilizzando le disponibilità a breve (magazzino/rimanenze, disponibilità, liquidità). E' da considerare soddisfacente un indice vicino o superiore a 1. Un valore inferiore a 1, infatti, segnala gravi problemi di solvibilità nel breve periodo. L'indice di tesoreria esprime la capacità di far fronte ai debiti a breve utilizzando le disponibilità a breve, senza considerare le scorte di magazzino. E' da considerare soddisfacente un indice vicino a 1. Un valore inferiore segnala problemi di solvibilità nel breve periodo.

Nel nostro caso, gli indici propriamente finanziari riportano un valore sostanzialmente positivo negli anni, con un incremento di oltre il 3%, anno 2021 su anno 2020. Ciò comporta di poter evidenziare una soddisfacente gestione finanziaria societaria da sottoporre, comunque, a monitoraggio e, ove possibile, da migliorare.

Evoluzione prevedibile della gestione

Il 2021 è stato anno importante per il Consorzio Sintesi, dopo una lunga trattativa è stato rinnovato il contratto con WindTre spa a fine 2020 e, conseguentemente le 3 convenzioni sottoscritte in applicazione dell'art. 14 del D.Lgs. 276/2003 con le Regioni Lazio, Campania e Sicilia.

Il 2021 ha rappresentato il primo anno di attuazione del nuovo contratto, per questo è stato un anno importante per verificare la capacità del Consorzio e delle cooperative di rispettare gli obiettivi e le novità introdotte.

Il rinnovo ha durata triennale, dunque un arco di tempo che garantisce una importante stabilità per Il Consorzio.

Sono stati introdotti nuovi modelli organizzativi delle attività, in un'ottica di sviluppo in partnership con il cliente, e nuove modalità di misurazione delle attività, sia per il minimo garantito con le oggettive tutele, che per le attività in produzione.

Il nuovo contratto prevede le garanzie di adeguamento delle condizioni economiche al modificarsi del costo del lavoro, per sottoscrizione di rinnovi contrattuali o altro. Prevede altresì la possibilità di ricorso al telelavoro ed al lavoro agile sperimentata nel 2020 e proseguita per tutto il 2021.

Il nuovo contratto impone una riorganizzazione delle modalità di lavoro e delle sedi di attività che riguarderà le sedi di Roma e Napoli, in quest'ultima la cooperativa Call.it nel 2021 ha spostato la sede che non è più ospitata nella sede di WindTre.

Non sono mancati momenti di incomprensione e discussione che però sembrano superati attivando modalità nuove di rapporto e verifica attraverso una commissione paritetica, prevista dal contratto che noi abbiamo chiesto di attivare.

Nel 2021 è stato rinnovato anche il contratto con la ditta Filippetti, consolidando per i prossimi tre anni le attività svolte dalla Cooperativa Sociale Sintec ETS, che ne gestisce l'attività.



Banche e fondazioni

Il Consorzio ha ottenuto importanti riconoscimenti da diversi soggetti pubblici, privati e fondazioni, riconoscimenti successivamente richiamati.

Gli strumenti di supporto e promozione della Cooperazione (Coopfond e CFI) partecipano come soci finanziatori alla Cooperativa associata Call.it.

L'attività sociale del Consorzio si sta sviluppando anche con l'attuazione di una importante iniziativa: il Progetto VERSO, sviluppato ed avviato dal Consorzio Sintesi nel corso del 2018 con la cooperativa sociale Call.it, in qualità di partner, finanziato ed in attuazione per rispondere al Bando Adolescenza istituito dall'IMPRESA SOCIALE srl (società costituita nel 2016 e partecipata interamente da Fondazione con il Sud).

L'Impresa Sociale è stata individuata da Acri (Associazione di Fondazioni e di Casse di Risparmio Spa), in base al Protocollo d'Intesa sottoscritto tra Acri e Governo italiano, come Soggetto Attuatore del "Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile" di durata triennale (L. 208/2015, art. 1, comma 392).

Una esperienza nuova per la quale il nostro Consorzio che svolge il ruolo di capofila coordinando diversi soggetti partner locali nelle città di Bari e Palermo.

Nell'anno 2021 non sono stati contabilizzati sovvenzioni e/o contributi da fondazioni, enti pubblici ed altri soggetti privati. Nel Bilancio 2021 è stato inserito l'importo di 138.280,97€ quale contributo in conto esercizio per il progetto VERSO A, a fronte dei costi sostenuti per tale progetto (personale interno, personale esterno, viaggi e acquisti).

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



Progetti ed attività

Progetto V.E.R.S.O. A. Valorizzare Empowerment Risorse Sinergie Opportunità per gli Adolescenti
Il Progetto V.E.R.S.O. A. è stato sviluppato ed avviato dal Consorzio Sintesi nel corso del 2018 con la cooperativa sociale Call.it in qualità di partner.

Il progetto elaborato per rispondere al Bando Adolescenza istituito dall'IMPRESA SOCIALE srl (società costituita nel 2016 e partecipata interamente da Fondazione con il Sud) è stato approvato e finanziato. L'Impresa Sociale è stata individuata da Acri (Associazione di Fondazioni delle Casse di Risparmio Spa), in base al Protocollo d'Intesa sottoscritto tra Acri e Governo, come Soggetto Attuatore del "Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile" di durata triennale (L. 208/2015, art. 1, comma 392).

Progetto V.E.R.S.O. A.

Il partenariato su cui si fonda il progetto è composto da realtà locali che coniugano risorse e competenze diverse: cooperative, enti locali, scuole, parrocchie, associazioni, società e associazioni di categoria. Il progetto intende intervenire su due province con alto tasso di povertà, disagio socio-economico e dispersione scolastica, Bari e Palermo, attraverso un modello sperimentale che punta sul talento, competenze e professionalità. Il filo conduttore sono le 3C (da qui la denominazione HUB 3C, ossia Conoscere per avere più Competenze, per Crescere). Il cuore del progetto risiede nella attivazione di consapevolezza negli adolescenti a rischio, privi di fiducia e di conoscenza di sé e di quello che li circonda; da qui partiamo per rafforzare le loro competenze e capacità, per metterli nelle condizioni di costruirsi un futuro lavorativo. Attraverso il progetto si vogliono creare dei Laboratori finalizzati all'acquisizione di competenze, rivolti a n. 1750 giovani a rischio che per 42 mesi si metteranno alla prova, attraverso 3 HUB basati sulle 3C:

1. MI IMPRENDO. LABORATORIO DI TALENTI E COMPETENZE (IMPRENDITORIALITA')

2. MI CONOSCO, attraverso la MUSICA, TEATRO E ARTE

3. CONOSCO IL TERRITORIO. LABORATORIO DI PROGETTAZIONE SOCIALE, PRODOTTI TIPICI E TRADIZIONI. Complessivamente verranno svolte 9.000 ore di HUB in 36 mesi (la durata del progetto è di 42 mesi comprendendo l'attivazione di azioni di disseminazione e promozione dei risultati).

Saranno coinvolti minori in situazione di vulnerabilità e le relative famiglie per rafforzare le competenze e capacità individuali e familiari, contrastando lo sviluppo di dipendenze e del bullismo. Durante i 42 mesi di durata del progetto.

Il costo totale delle attività che saranno svolte sia dai vari Partner che dal Soggetto Responsabile, ovvero il consorzio sociale Sintesi, è pari a € 2.467.697,35 di cui una parte è cofinanziata dai partner e una parte rimborsata, dietro presentazione della relativa documentazione finanziaria, dall'Impresa Sociale "Con I Bambini" (€ 2.083.922,62). Le voci di spesa (per il personale, per l'acquisto di attrezzature, per viaggi tra un Bari e Palermo, ecc.) previste dalle varie azioni assegnate ai partner e relativi importi, sono fissate da un PIANO DEI COSTI approvato dall'IMPRESA SOCIALE e la loro modalità di rendicontazione è disciplinata da un REGOLAMENTO accettato e sottoscritto da tutti i partner.

Nella prima metà del 2021 tutti i Partner del Progetto hanno presentato una rimodulazione delle attività adeguandole alle limitazioni imposte dalla pandemia. A dicembre del 2021 si sono chiuse le attività di rendicontazione della sessione di verifica intermedia. Il Consorzio Sintesi, in qualità di coordinatore delle attività del progetto e di responsabile della rendicontazione, ha raccolto e gestito tutta la documentazione inviata dai Partner e l'ha inserita nella piattaforma dedicata. L'importo totale rendicontato per la sessione intermedia è stato di 811.052,94€ di cui 199.784,88€ sono stati rendicontati da SINTESI. L'importo del contributo da incassare, al netto della quota di cofinanziamento, dovrebbe essere di 171.175,00€.

Nella seconda metà del 2021 e nei primi mesi del 2022 sono stati presentati numerosi progetti sociali tra i quali:

Progetto Innesti

Il progetto è stato presentato in risposta all'Avviso dell'Agenzia della Coesione Territoriale per la presentazione di proposte di intervento per la selezione di progetti socioeducativi strutturati per combattere la povertà educativa nel Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia) a sostegno del Terzo Settore da finanziare nell'ambito del PNRR, Missione 5 - Componente 3 - Investimento 3 Interventi socio-educativi strutturati per combattere la povertà educativa nel Mezzogiorno a sostegno del Terzo Settore – finanziato dall'Unione Europea – NextGenerationEU – annualità 2022

Il progetto intende contrastare la dispersione e l'abbandono scolastici nella città di Palermo e comuni limitrofi, che presentano un alto tasso di povertà, disagio socio economico e dispersione scolastica. "INNESTI" pone in essere un modello sperimentale che punta sul talento, competenze e professionalità degli adolescenti nella fascia d'età 11-17. Il filo conduttore è rappresentato dall'apprendimento informale e non formale costruito sulla conoscenza e la competenza. Il nucleo del progetto risiede nella presa in carico globale dell'adolescente e nell'attivazione di percorsi che partono dalla consapevolezza di sé fino al rafforzamento delle competenze cognitive e non cognitive. Saranno coinvolti minori in situazione di vulnerabilità e le relative famiglie per rafforzare le competenze e capacità individuali e familiari, contrastando lo sviluppo di dipendenze e del bullismo. "INNESTI" intende stimolare il dialogo tra enti sul territorio, intervenire sul disagio scolastico e sull'abbandono con piani individualizzati, attestare le competenze formali e informali del ragazzo. La rete progettuale è formata da associazioni, cooperativa, scuole, comune etc. Il percorso progettuale è caratterizzato dall'apprendimento dell'adulto e dell'adolescente:

A) Apprendimento per docenti e alle famiglie: processi di formazione e apprendimento non formale del corpo docente e delle famiglie.

B) Apprendimento per adolescenti: formazione scolastica, educazione e apprendimento non formale

Di seguito il piano economico:

Azioni	Povertà Educativa fascia 11-17	ALL
Trasversali	Coordinamento e revisione	23.800,00
	Monitoraggio e Valutazione	17.500,00
	Comunicazione	13.500,00
WP2	Comunità educante	46.560,00
WP3	A(p)prendo il futuro	48.020,00
WP4	HUB GIOVANI	61.720,00
WP5	IMMAGINI-AMO IL NOSTRO TERRITORIO: SPAZI RINNOVATI	38.860,00
	COSTI INDIRETTI (40%)	-
		249.960,00

Progetto INSIDE

Il Progetto è stato presentato in risposta al Bando Fondi Otto x mille della Chiesa Valdese 2022.

INSIDE intende favorire una presa in carico, globale ed integrata, per 60 persone con disabilità inserite nel Consorzio Sintesi, tramite l'offerta del servizio di ascolto e consulenza offerto direttamente sul posto di lavoro.

In un'ottica di psicologia di base è molto importante che lo sportello sia disponibile nell'ambiente di lavoro dei beneficiari, luogo in cui trascorrono buona parte della giornata, in modo da poter sentire accolta la loro domanda quando essa si presenta, senza passaggi intermediari che spesso fungono da deterrenti. Il progetto INSIDE inoltre intende intervenire sullo stress, attivando un percorso formativo sul tema e coinvolgendo anche i familiari dei beneficiari diretti. Il metodo, tipico della psicologia di base, con l'offerta del servizio in uno dei luoghi maggiormente frequentati dai beneficiari dell'iniziativa, consentirà di rispettare i tempi individuali di elaborazione del disagio e di accogliere la domanda proprio nel momento in cui si manifesta.

Di seguito il piano economico presentato:

Riepilogo

Voce di spesa	Importo	Fondi propri	Chiesa valdese
Personale locale	35.370,00 €	2.500,00 €	32.870,00 €
Personale espatriato	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altro personale	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Totale risorse umane	35.370,00 €	2.500,00 €	32.870,00 €
Totale Viaggi e spostamenti	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Totale Servizi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Totale Formazione	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Totale Attrezzature e Materiali	1.300,00 €	0,00 €	1.300,00 €
Totale Acquisto beni immobili, costruzione e ristrutturazione	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Totale Comunicazione e visibilità	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Spese generali	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Totale generale	36.670,00 €	2.500,00 €	34.170,00 €

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.

Mobility manager

Il 4 agosto 2021 sono state emanate le linee guida per la redazione e l'attuazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro da parte dei Ministeri per la Transizione Ecologica e delle Infrastrutture e Mobilità Sostenibile.

Questa iniziativa si inserisce nel programma di sviluppo e valorizzazione delle politiche di mobilità urbana sostenibile e costituiscono un utile supporto alle attività dei Mobility manager delle imprese.

I piani di spostamento casa-lavoro sono finalizzati anche a una più efficace distribuzione degli utenti del trasporto pubblico locale, e a coordinare gli orari di inizio e termine delle attività lavorative e gli orari dei servizi di trasporto pubblico locale.

I piani adottati, contenenti i dati relativi all'origine/destinazione e agli orari di ingresso e uscita dei dipendenti delle cooperative sono stati trasmessi agli enti locali.

Il Consorzio e la Cooperativa Call.it hanno nominato il Mobility manager adempiendo a quanto previsto dalla normativa.

Stakeholder

L'attività consortile 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 ed il consorzio, 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 Roma, Napoli e Palermo, il Consorzio e le Cooperative hanno un rapporto sistematico per la definizione dei progetti per l'inserimento delle persone con disabilità

Città metropolitana di Roma Capitale

Dipartimento III Servizio 1

Via Raimondo Scintu, 106 00173 Roma

Città Metropolitana di Napoli

Servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro – Collocamento Disabili

Via Nuova Poggioreale, 44/A 80143 Napoli

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.

Centro Siciliano Sturzo Associazione riconosciuta promuove la partecipazione attiva ed il mutamento sociale organizzando ricerche -intervento, attività di formazione, pubblicazioni ed incontri scientifici e culturali.

VIA TUNISI,2 - Palermo (PA) – 90135

Associazioni del territorio

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
- Caritas Ambrosiana Milano (nell'ambito delle iniziative della Santa Sede ad EXPO 2015)
- Centro de Atención Integral Para la Despacidad- Santo Domingo
- Associazione Global Music Academy Roma
- Associazione Nazionale Mutilati e Invalidi del Lavoro AMNIL
- Italian Kitchen Academy- Roma
- Legacoop Lazio

Istituzioni, Enti e comunità locali

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

- Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale
- Ospedale Pediatrico del Bambin Gesù – Roma
- Istituto Sperimentale Zootecnico per la Sicilia- ISZS Palermo
- Gruppo Ippomontato del Corpo Forestale della regione Sicilia.

Riconoscimenti.

Premio - IX Edizione del Premio FORMICA d'ORO 2016

IX Edizione del Premio FORMICA d'ORO 2016: consorzio SINTESI è stato tra gli organismi di Terzo Settore premiati. Il celebre concorso è organizzato dal Forum Terzo Settore LAZIO, in collaborazione con Acli Lazio e Croce Rossa Italiana

Partecipazione alla TIM Equity & Inclusion WEEK 2021

La TIM Equity & Inclusion WEEK è un evento con durata settimanale nel corso del quale sono pianificati una serie di appuntamenti e workshop multidisciplinari sul tema dell'inclusione sociale e professionale. Organizzata da *Telecom Italia Mobile*, la manifestazione è finalizzata alla condivisione di idee innovative e buone pratiche che accrescano la conoscenza e stimolino l'Innovazione sociale.



Strategie e politiche di sviluppo

L'attività consortile

L'attività consortile dei prossimi anni sarà caratterizzata dal consolidamento dei contratti in essere, per la durata e l'aumento delle attività. In questa ottica il rinnovo del principale contratto permette di guardare con sicurezza ai prossimi tre anni e di definire nuove strategie di sviluppo.

Un risultato possibile in quanto il controllo di qualità sul lavoro effettuato dall'azienda cliente vede il Consorzio come best performer anche nel 2021.

Un ulteriore obiettivo del Consorzio è la differenziazione delle attività e dei clienti: per questo ha sviluppato 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 capacità di comunicazione sarà importante per raggiungere questi risultati, le azioni intraprese sono state: la revisione del sito e dei canali di comunicazione necessaria per valorizzare i contenuti, gli obiettivi e le competenze del Consorzio e delle cooperative socie. Nel corso del 2021 è proseguita la complessiva ridefinizione dei siti web e delle modalità di gestione della comunicazione sia sociale che commerciale verso l'esterno.

Nuova Mission e Vision del Consorzio Sintesi

Il Consorzio Sintesi ha definito, nel 2020, la Mission, legata all'obiettivo degli inserimenti lavorativi, e la Vision che si traduce in progetti da attuare nei prossimi tre/quattro anni.

Questo richiede uno sforzo economico per poter acquisire le competenze interne e sviluppare una rete di relazioni con partner che siano in grado di supportarci in queste attività di ricerca e sviluppo di nuove opportunità.

Lo scopo principale è di anticipare le possibili evoluzioni del mercato, e se possibile di esserne protagonisti, partendo dalle esperienze acquisite in questi anni.

Per farlo servono risorse economiche e organizzative, investimenti in attrezzature e software, coinvolgimento di nuove competenze e sviluppo delle capacità interne insieme ad una rete di collaborazioni con persone, istituzioni e società.

Il CdA vuole proporre alla assemblea dei soci di costruire una specifica area di ricerca e sviluppo a cui destinare un budget pluriennale. In questa ottica prevede la costituzione di uno specifico fondo, da accantonare a Bilancio. per finanziare lo start up di questa area già dall'esercizio.

Questi i titoli delle sei idee progettuali:

- Sviluppare nuovi progetti di inserimento lavorativo con convenzioni ex art. 14 D.Lgs. 276/2003.
- Ricercare nuove opportunità nello sviluppo della rete 5G e dei nuovi servizi e prodotti che renderà accessibili.
- Realizzare nuove esperienze di attività commerciali con inserimenti lavorativi.
- Attuare progetti di formazione e informazione rivolti a soggetti fragili. Sviluppare attività di inserimento lavorativo nel settore pubblico (MEPA ed Appalti).
- Sviluppare attività di servizi informatici e call center in area sanitaria ed assistenziale.
- Sviluppare nuovi servizi di accoglienza per soggetti fragili- Dopo di noi ecc.

Nel corso del 2021, oltre al nuovo contratto stipulato sulla base della convenzione con la Regione Sicilia, si sono sviluppate una serie di iniziative commerciali che potrebbero attivare nuovi progetti di convenzioni ex art. 14 D.Lgs. 276/2003.

Si è rafforzata la capacità di sviluppo di servizi informatici inserendo una nuova figura specialistica, con una importante esperienza nel settore.

Si sono sviluppate relazioni ed iniziative su progetti di servizi informatici e di supporto (call center e sistemi di prenotazione) verso il mondo della sanità.

Il 2022 potrà rappresentare l'anno di concretizzazione di queste iniziative, in parte rallentate dalla pandemia.

Analisi SWOT

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

<p>Punti di Forza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esperienza gestionale nelle attività di call center, back office e help desk. • Specifica esperienze e conoscenza delle modalità e gestione degli inserimenti lavorativi. • Motivazione degli addetti e delle figure di riferimento. • Rete di relazioni con i diversi soggetti di rappresentanza. • Immagine importante di alcune associate. • Sicurezza del principale contratto per il prossimo triennio. 	<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 agli obblighi di inserimento lavorativo. • 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, appalti PNRR). • Recenti interventi legislativi a tutela delle attività di call center. • Nuova attenzione delle regioni alle convenzioni ex art.14 d.lgs. 276/2003. 	<p>Pericoli</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criticità del settore di attività derivante dalle politiche di delocalizzazione. • Atteggiamento burocratico dei servizi pubblici e timori sulle competenze. • Limitazioni legislative ed assenza di nuove convenzioni ex art. 14 in molte Regioni. • Rigidità nelle modalità attuative delle convenzioni. • Perdurare delle situazioni di emergenza della pandemia da Covid 19.

Da questa analisi si evidenzia la forte attenzione prestata agli aspetti finanziari, in una fase di sviluppo che permette al consorzio ed alle cooperative di capitalizzare e di acquisire credibilità. Gli ultimi anni sono stati positivi in questo senso ed hanno permesso di migliorare nettamente la posizione finanziaria, una ulteriore evoluzione è prevista per il 2022.

Questo aspetto è particolarmente rilevante nel mercato pubblico che può rappresentare un'area interessante di possibile sviluppo anche alla luce delle nuove normative su appalti e gestione del mercato elettronico della Pubblica Amministrazione.

Il mercato pubblico: coprogrammazione e coprogettazione

L'attenzione all'orientamento del mercato pubblico sia 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 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 coprogrammazione e coprogettazione previste dal Codice del Terzo settore.

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.

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

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 recepisce 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 innovativi 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.

Conclusioni

Il Consorzio Sociale Sintesi rappresenta, nel panorama italiano, una realtà significativa sia per le esperienze realizzate nella gestione delle convenzioni che per l'alto numero di inserimenti lavorativi attuati rispetto agli addetti.

Le attività svolte per caratteristiche sociali e dimensioni sono quasi uniche nel settore dell'impresa sociale che spesso dipende prevalentemente dal pubblico.

La gran parte delle attività è svolta in regioni del mezzogiorno, regioni che hanno una grande esigenza di creare lavoro stabile e progetti concreti di inserimento lavorativo delle aree del disagio.

Valorizzare questa esperienza, supportare lo sviluppo delle cooperative sociali e di nuove imprese cooperative sociali sarà la sfida che affronteremo nei prossimi anni valorizzando le nostre capacità, impegnando le nostre risorse, le relazioni e le competenze maturate in questi anni.

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