IL PONTE
COOPERATIVA SOCIALE – ONLUS
dal 1988 al servizio della Solidarietà

Società Cooperativa a responsabilità limitata

www.cooperativailponte.org

Sede principale: 28045 Invorio (No) - Via Vergante, 61
Tel. 0322 259464 - ilpontecoopsociale.invorio@gmail.com

Unità Locale: 21010 Golasecca (VA) – Via Dante Alighieri,10
Tel. 0331 076235 - ilpontecoopsociale.golasecca@mail.com

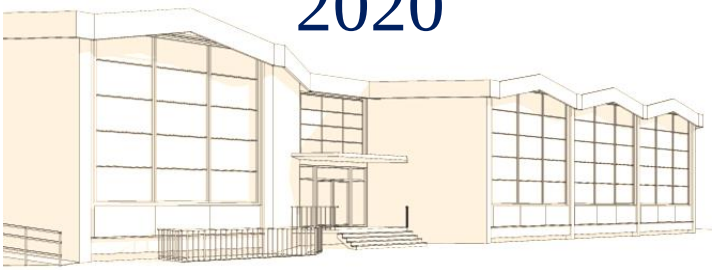
28021 Borgomanero (NO) – Via Vecchia per Maggiate, 20
Tel. 0322 282423 - ilpontecoopsociale.borgomanero@gmail.com

13017 Quarona (VC) – Loc. Campi dell’oro, 19b
Tel. 0163 294152 - ilpontecoopsociale.quarona@gmail.com

P.I. 01246580037 - REA 159371 dal 3/6/1988 - Albo Soc. Coop. A102875

BILANCIO SOCIALE

2020



PREMESSA

Rimandiamo al sito www.cooperativailponte.org la storia e il percorso dalle origini della cooperativa fino al 2011, anno di profonda riflessione analisi e riprogettazione del cammino della cooperativa sociale Il Ponte.

Insieme ai dettagli del progetto partito nel 2012: “PIANO PROGRAMMATICO OPERATIVO – PPO”, che descrive il piano di rilancio, riorganizzazione della struttura gestionale, organizzativa e strutturale e del progetto iniziato nel 2015: “IL PONTE TRA PASSATO E FUTURO”, che definisce gli interventi straordinari per la riqualificazione, ristrutturazione e messa a norma della struttura.

Ricordiamo che il Bilancio Sociale è un documento tecnico, che si compone di dati di bilancio e di informazioni qualitative, sempre più necessario ed utile per la cooperazione sociale.

- *Necessario* perché qualifica l’organizzazione chiamata a mettere in chiaro ogni singolo elemento che compone l’impresa, dalle risorse umane ed economiche alle scelte di politica sociale che riguardano la struttura interna e la presenza sul territorio.

- *Utile* perché consente una veloce e completa comunicazione verso gli stakeholder e nel territorio nel quale la cooperativa sociale opera, valorizza quanto è stato realizzato, sintetizza i progetti futuri, può divenire un fattore competitivo nei rapporti con la p.a. e gli enti locali

Oggi presentiamo un bilancio che si focalizza sull’andamento dell’ultimo quinquennio, con uno sguardo di prospettive per i prossimi tre anni (2021–2023) e considera due gestioni:

I. LA GESTIONE ORDINARIA, sviluppata in tre ambiti:

1. L’AMBITO DELLA FUNZIONE E DEL RUOLO che Il PONTE ha nella società e nel territorio dove opera.
   - *Un tema che comprende la missione, i bisogni del territorio e le risposte che IL PONTE sta realizzando e intende sviluppare.*
2. L’AMBITO DELLA RETE DI RELAZIONI nelle quali IL PONTE è protagonista attivo.
   - *Sono gli Stakeholder o «portatori di interesse», verso i quali riteniamo utile presentarci con trasparenza, relazionando in modo dettagliato l’agire della Cooperativa Sociale IL PONTE.*
3. L’AMBITO DEI DATI E DELLE RISORSE
   - *Rendiconto Sociale, Territoriale e Economico.*

II. LA GESTIONE PROGETTUALE, che fa riferimento allo studio, preparazione e realizzazione di PROGETTI pensati in risposta alle EMERGENZE DEL TERRITORIO con una visione di PROSPETTIVA. Con l’ulteriore obiettivo di sollecitare un RIPENSAMENTO delle POLITICHE di INCLUSIONE SOCIALE e LAVORATIVA coinvolgendo le organizzazione e le comunità delle province in cui IL PONTE opera.

A seguire l’indice e lo sviluppo del ”BILANCIO SOCIALE 2020”.

INDICE

- PRESENTAZIONE

LA COOPERATIVA SOCIALE IL PONTE

I. LA GESTIONE ORDINARIA

I.a FUNZIONE E RUOLO

- ✧ MISSIONE
- ✧ IL TERRITORIO: BISOGNI & NUOVE EMERGENZE – LE AZIONI
  - IN SINTESI
- ✧ LE "PAROLE CHIAVE"
- ✧ GLI AMBITI DI INTERVENTO
  - Ambito Sociale
  - Ambito Gestionale
  - Ambito Professionale e Produttivo

I.b LA RETE DI RELAZIONI – GLI STAKEHOLDERS

- ✧ Soci, Dipendenti & Tirocinanti
- ✧ Operatori Svantaggiati
- ✧ Clienti e Aziende
- ✧ Enti Gestori e Servizi Sociali
- ✧ Comuni e Territorio
- ✧ Volontari & Sostenitori

I.c DATI - RISORSE & ATTIVITA'

- ✧ Organigramma
  - Consiglio di Amministrazione & Direzione
  - Responsabili Produzione – Gestione & Servizi
  - Addetti alla sicurezza
- ✧ Personale impiegato e Provenienze
- ✧ Attività: Sintesi 2020
- ✧ Andamenti Produttivi

II. LA GESTIONE PROGETTUALE

II.a PROGETTI & BANDI – 2015 / 2020:

II.b RETI & PARNERSCHIP

II.c EVOLUZIONE & PROSPETTIVE – 2021 / 2025

- ✧ Progetti in elaborazione
- ✧ Attività programmate

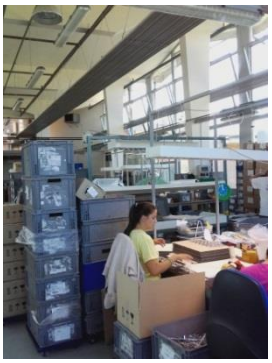
PRESENTAZIONE:

LA COOPERATIVA SOCIALE IL PONTE

La CS il Ponte si occupa, dal 1988, di inclusione sociale per persone con disabilità e persone socialmente svantaggiate attraverso l'esperienza e la formazione professionale al lavoro, in un ambiente protetto che rispecchia le attuali organizzazioni aziendali.

Il lavoro è condizione fondamentale per la realizzazione dell'individuo e per una sua piena integrazione sociale.
Per le *PERSONE SOCIALMENTE SVANTAGGIATE* questa integrazione è legata sia alla propria storia individuale che all'efficacia di servizi destinati all' inserimento lavorativo.

La ragione d'essere della CS il Ponte è quella di accogliere nei propri centri laboratoriali e produttivi persone con disabilità psichiche, invalidità fisiche o fragilità sociali e integrarle con persone normodotate.



I. LA GESTIONE ORDINARIA

I.a - FUNZIONE E RUOLO

✧ MISSIONE

LA MISSIONE è quella di far acquisire alle persone con disabilità competenze e capacità manuali, educere le loro potenzialità, per fare in modo che si sentano parte attiva della società e consentire un loro inserimento laborioso nelle aziende e imprese del territorio.

LO SCOPO, su cui ruotano tutte le attività produttive e le scelte per sostenerle, è quello di rendere possibile l'operatività delle produzioni secondo le capacità di ogni persona.

In quest'ottica si pone particolare attenzione a far crescere la loro AUTOSTIMA, AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ per un inserimento consapevole, attivo e partecipativo nelle aziende e imprese del territorio.

Attraverso questa politica metodologica, si cerca di abituare la persona svantaggiata ad interagire secondo le dinamiche produttive industriali.

IL TEMA CENTRALE È ESSERE CONSAPEVOLI NELLA "RELAZIONE"

con le regole - con il lavoro
con i colleghi - con i responsabili
con l'organizzazione

L'obiettivo è prepararsi per un eventuale inserimento nelle aziende del territorio

✧ BISOGNI DEL TERRITORIO & NUOVE EMERGENZE – LE AZIONI

"La condizione del disabile crea non pochi imbarazzi, soprattutto in una società abituata a esaltare la perfezione della forma e a preferire alla sostanza l'apparenza."

Sul fronte delle famiglie l'alleanza progettuale con i servizi è una scommessa aperta, con problemi che derivano da un approccio culturale che vede ancora la disabilità come un problema da nascondere o una condizione che necessita di rivendicazioni e lotte.

CI SONO TRE PRINCIPALI CRITICITÀ CHE RITENIAMO DEBBANO ESSERE AFFRONTATE

1. E' necessario definire chi siano le persone che rientrano nella categoria dei SOGGETTI SVANTAGGIATI.
   I lavoratori disagiati riconosciuti e certificati sono ormai soltanto una parte dei lavoratori socialmente disagiati.
   Oggi esiste una ampia fascia di fragilità non riconosciuta, fatta di persone con disagi sociali che non fruiscono di alcuna assistenza. Persone che non hanno menomazioni accertate e che comunque sono a rischio di esclusione dal mondo lavorativo e lavoratori over 40 e 50, disoccupati di lungo periodo.
   Esiste inoltre una parte di fragilità sotterranea che non emerge.
2. VI È UNA SCARSA APPLICAZIONE e fruizione della Legge 68/99 che prevede interventi a favore di lavoratori con disabilità fisico-psichiche, di lavoratori in condizione di emarginazione e di persone facenti parte "categorie Protette".
   Le imprese sono impreparate e in difficoltà nel definire le mansioni e nell'accoglienza di lavoratori con disabilità.
   Le convenzioni in art.14 in base alla quale è possibile stipulare convenzioni tra cooperative sociali di tipo "B" e aziende, sono gestite dalle Regioni con modalità diverse.

(l'art.14 prevede la possibilità alle imprese, in alternativa all'assunzione diretta della persona con disabilità, di affidare commesse di lavoro alle cooperative sociali di tipo "B". Queste ultime si impegnano ad accogliere e formare la persona con disabilità all'interno della propria struttura)

REGIONE PIEMONTE

L'accordo quadro in vigore da settembre 2018 pone troppi paletti e tempi (ca 18 mesi) di definizione della convenzione che superano ogni ragionevole logica del mercato del lavoro e di costruzione di partnership con scarsissime possibilità di realizzare una convenzione.

REGIONE LOMBARDIA

Fino a dicembre 2020 a cura delle province, da gennaio 2021 ci sarà un nuovo accordo quadro. Con l'accordo quadro della provincia di Varese in tre settimane IL PONTE ha firmato una convenzione con una Azienda lombarda, Il nuovo testo regionale è migliorativo.

3. L'attivazione di percorsi di sperimentazione lavorativa per persone con disabilità o fragilità in ambiente protetto necessita un tempo propedeutico ed processo di formazione personalizzato. E' un'attività sinergica che deve necessariamente coinvolgere tutte le parti, pubblico, privato e sociale.

➢ INOLTRE

Secondo i dati della prov. di Novara (2005 ultimi disponibili), risultano occupati meno del 18% delle persone con disabilità in età lavorativa.

La crisi attuale e le urgenze poste dal quadro occupazionale portano ad adottare misure di breve periodo (cassa integrazione, sussidi, ecc.) o forme d'intervento di tipo assistenziale, come i "lavori socialmente utili".

Il sistema dei servizi per l'impiego, sia pubblico che privato, fatica a rispondere a bisogni sempre più consistenti e sempre più complessi. Un sempre maggior numero di persone che non godono di sussidi e assistenza, non riesce ad inserirsi attraverso i tradizionali servizi all'impiego.

Vista la situazione economica caratterizzata dalla sempre minore disponibilità di risorse delle amministrazioni pubbliche e contemporaneamente le nuove necessità e fragilità sociali.

Diventa necessario mettere in atto un progetto di WELFARE SUSSIDIARIO basato su iniziative sociali integrate che diano risposte concrete a bisogni reali della collettività e dei singoli, in termini di inclusione in ambito lavorativo e sociale.

Prendendo spunto dalle considerazioni sopra esposte IL PONTE ha avviato delle azioni di collaborazione con alcuni stakeholder nel territorio in tre ambiti:

a. IL FRONTE DELLE FAMIGLIE:

La difficoltà, dopo l'età della scolarizzazione, a relazionarsi con i servizi sociali è evidenziata dai dati, risultano infatti essere solamente un terzo le persone con disabilità seguite dai servizi sociali.

Riteniamo che oltre ai motivi sopra espressi, uno dei problemi possa essere il "SENTIRSI ISTITUZIONALIZZATI", in qualche modo trattati diversamente.

L'approccio mediato con la cooperativa ha consentito, in alcuni casi, l'inserimento graduale della persona con disabilità (insieme al nucleo famigliare) in un progetto condiviso e seguito dagli operatori del Ponte in collaborazione con educatori professionali dei servizi sociali.

Il Ponte e il S.I.L. *(Servizio Inserimento Lavorativo)* del C.I.S.S. di Borgomanero hanno elaborato una procedura che segue le varie tappe di inserimento e formazione verso una Inclusione sociale dignitosa, responsabile, indirizzata ad una possibile autonomia.

b. L'IMBARAZZO SOCIALE.

L'insicurezza che nasce dal sentirsi diversi, fonte di imbarazzo per la cosiddetta normalità, VIENE SUPERATA QUANDO CI SI SENTE PARTE ATTIVA NELL'AMBIENTE IN CUI SI VIVE;

La quotidianità vissuta nelle esperienze proposte al Ponte, consente ad ognuno di compiere il proprio personale cammino di preparazione e rafforzamento per un eventuale successivo inserimento nelle aziende, o in percorsi misti che prevedono tempo del lavoro e tempo dedicato all'acquisizione della autonomia personale e sociale.

c. INCLUSIONI ED ESCLUSIONI.

Il lavoro di persone socialmente svantaggiate va considerato una risorsa che può produrre una consistente serie di "esternalità positive" che vanno a favore delle comunità locali in termini di aumento della sicurezza e della coesione sociale, qualità della vita e, non da ultimo, risparmio di risorse pubbliche.

La percezione di base errata è che il lavoratore con disabilità sia un freno all'attività profit, irrimediabilmente meno produttivo degli altri.

Al contrario, l'esperienza dimostra che, se adeguatamente formati e ben inseriti, i lavoratori con disagio possono prepararsi ad affrontare contesti aziendali nei quali la produttività rappresenta elemento e occasione di crescita professionale ed economica per tutti.

Rilanciando LA MISSIONE della Cooperativa il Ponte in un ottica di PARTNERSHIP con AZIENDE e con ENTI PUBBLICI del territorio, il Ponte è in grado di dare nuove risposte in termini di posti di lavoro, esperienze formative, socializzanti e professionali.

Inoltre è in sperimentazione un percorso di formazione e preparazione che coinvolge oltre al Ponte, Agenzie Formative, Agenzie Interinali, Servizi Sociali e Aziende, per favorire una reale inclusione condivisa nel mondo del lavoro di persone con disabilità o svantaggio sociale.

IN SINTESI

Le Priorità:

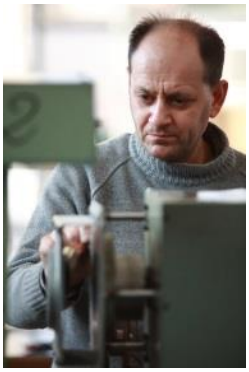
- *Svantaggio sociale in aumento (fragilità sociale, dipendenza, povertà)*
- *Senso di appartenenza*
- *Senso del dovere*
- *Relazione con gli altri, con il lavoro, con i superiori*
- *Responsabilità Civile*
- *Produttività e Retribuzione*

I Problemi:

- *Esperienze negative per le aziende e per le persone con svantaggio*
- *Impreparazione dei tutor e delle aziende in generale*
- *La relazione con le persone con disabilità o svantaggio sociale*
- *Lavoro Sommerso*

LE AZIONI INTRAPRESE:

- *Formazione di reti:*
  Aziende, Enti Pubblici, Terzo settore
- *Procedure per i percorsi di inserimento*
- *Percorso di formazione condiviso e integrato:*
  Laboratori → Cooperative Sociali → Aziende
- *Format per la formazione del Tutor aziendale*
- *Sperimentazione e modifica Art. 14 legge 68*



✧ LE PAROLE CHIAVE

SONO LE PREMESSE NECESSARIE PER IMPOSTARE LE AZIONI CHE IL PONTE PROGETTA. DEFINISCONO L'APPROCCIO, LA MENTALITÀ E LE NECESSARIE COMPETENZE SULLE QUALI TUTTO IL PERSONALE DELLA COOPERATIVA IL PONTE È IN FORMAZIONE PERMANENTE E COSTANTE MIGLIORAMENTO:

- GENERATIVITA' SOCIALE

  Mettere al Mondo – Intraprendere
  Prendersi cura - organizzare
  Lasciare andare - contestualizzare

- VISIONE DI UN FUTURO POSSIBILE

  Un Futuro da costruire con:
  - INTELLIGENZA - *La capacità di leggere il nostro "Tempo".*
  - RESPONSABILITÀ - *Ciò che dobbiamo/possiamo fare nella comunità.*
  - LIBERTÀ - *Per essere protagonisti senza condizionamenti.*
  - SPERANZA - *La vera "RIVOLUZIONE" del nostro tempo*
    per vivere in pienezza la vita,
    per ''desiderare'' un futuro,
    per ''decidere'' il nostro futuro

- CUSTODI UNO DELL'ALTRO

  Il senso di appartenenza in un contesto che offre a tutti un'opportunità di crescita con un percorso di reciprocità.

- DAL BISOGNO AL DESIDERIO

  Un progetto che nasce da un bisogno reale, risponde ad UN'EMERGENZA.

  Un progetto che nasce da un desiderio, da un'intuizione, SUSCITA E RACCOGLIE I BISOGNI DELL'UMANITÀ.

  Genera ricchezza attraverso:
  Consapevolezza, Condivisione, Accoglienza, Responsabilità

- ECCELLENZA: TENDERE AL MEGLIO

  Il più alto livello qualitativo raggiungibile.
  Siamo chiamati quotidianamente a rispondere con Impegno, responsabilità facendo del nostro meglio.

- UN TERRITORIO IN RETE

  Costruire reti per affrontare bisogni complessi.
  La trama e l'ordito del lavoro in rete.
  Impresa e sociale – Partenariato e co-progettazione.
  Rendere una Comunità consapevole, partecipe, solidale.
  Accoglienza e integrazione Persone socialmente Svantaggiate.
  Lavorare insieme per rendere il territorio sempre più socialmente attrattivo.

✧ GLI AMBITI DI INTERVENTO

○ AMBITO SOCIALE

Significa avere le idee chiare sulle risposte che Il Ponte può dare ai bisogni di inclusione sociale del territorio nel quale opera.

Ciò non vuol dire che ci debba essere una risposta univoca e statica, ma piuttosto uno studio approfondito per risposte dinamiche e calibrate sulle singole necessità delle persone.
Questo processo necessita una base di partenza che è stata individuata nelle "PROCEDURE PER L'INSERIMENTO DI PERSONALE SOCIALMENTE SVANTAGGIATO", un documento di lavoro condiviso con gli enti gestori del territorio.

IL PERCORSO, SINTETICAMENTE, PREVEDE 4 PASSAGGI -
che coinvolgono operatori del Ponte, dei Servizi Sociali e Utenti.

1. ACCOGLIENZA: Le persone svantaggiate vengono segnalate agli enti gestori e prese in carico dagli Assistenti Sociali territoriali che attraverso colloqui, visite domiciliari e confronto con medico e specialisti analizzano il bisogno espresso e latente della persona.
2. PROPOSTA: Una équipe educativa formata da Educatori del Servizio Inserimento Lavorativo (SIL) e Assistenti Sociali valuta il caso e il possibile inserimento lavorativo, elaborando un progetto socio/educativo e possibili presupposti lavorativi.
3. INSERIMENTO: presso la Cooperativa di tipo B in tre fasi:
   a. Fase di osservazione delle capacità relazionali, lavorative e di inserimento in contesto normato. *L'osservazione avviene da parte del tutor e dello staff della cooperativa nella quotidianità delle attività svolte in cooperativa e relazionato agli educatori del SIL che accompagnano l'utente.*
   b. Fase dell'elaborazione di un percorso mirato nel quale si definiscono gli obiettivi e gli step a breve e medio termine. *Questa fase richiede una stretta collaborazione tra gli staff della cooperativa e del SIL, in quanto gli obiettivi vengono concordati insieme, a volte anche con la presenza dell'utente, che viene in ogni caso coinvolto durante la presentazione degli obiettivi in modo che ci sia consapevolezza del percorso che si è deciso di fare.*
   c. Fase di tirocinio seguito da un tutor della cooperativa e periodicamente monitorato dallo staff del SIL.
4. VERIFICA: Il tirocinio diventa una esperienza formativa e la Cooperativa un luogo protetto di transizione e di preparazione del lavoratore con disagio in vista dell'inserimento presso l'impresa di riferimento. Quindi si verificheranno:
   - *l'andamento dell'esperienza*
   - *la cognizione degli obiettivi da parte del tirocinante*
   - *i momenti di crescita e le aree di difficoltà rispetto agli obiettivi*
   - *nuove aree di criticità personale/professionale*

Vengono così attuati:

- Accoglienza e inserimento della persona con disabilità e/o esclusione sociale
- Acquisizione di modelli comportamentali degli ambienti di lavoro
- Comprensione delle mansioni affidate
- Verifica delle capacità professionali e/o di riqualificazione professionale

- AMBITO GESTIONALE

Il processo di riorganizzazione, iniziato nel 2012, comprendeva anche la formazione a ruoli aziendali in particolare per quanto riguarda *LA CORRESPONSABILITÀ NELLA GESTIONE AZIENDALE* e *LA DELEGA DELLE FUNZIONI.*

La direzione si trova tutti i giorni, dopo la pausa pranzo, per condividere:

- *La pianificazione e l'organizzazione delle attività produttive.*
- *La verifica del funzionamento dei reparti, del personale impiegato, dei coadiutori e dei responsabili.*
- *L'assegnazione delle mansioni e la verifica delle stesse.*
- *La progressione e le osservazioni dei percorsi delle persone inserite con progetti di inclusione sociale e/o tirocinio che vengono poi riportate settimanalmente agli Educatori di riferimento dei servizi sociali per stabilire le azioni da intraprendere presso la Cooperativa il Ponte.*
- *La verifica dei tutoraggi formativi.*
- *L'analisi mensile dei ricavi e dei centri di costo.*

L'attuale Gestione ha una sua dinamicità che nasce dallo sviluppo dell'attività e dalle figure professionali che si stanno formando con l'obiettivo di avere un organigramma completo, che risponde ai bisogni di un'azienda moderna ed efficace nella sua azione dirigenziale.

- AMBITO PROFESSIONALE E PRODUTTIVO

La CAPACITÀ PRODUTTIVA espressa dalla Cooperativa il Ponte contiene le diverse figure e tipologie di persone inserite/impiegate presso la cooperativa.

LA DEFINIZIONE DI PROCEDURE delle singole produzioni/commesse, suddivise in fasi e tempi di lavorazione, e la verifica puntuale con ogni operatore, ha consentito l'elaborazione di un mansionario che considera le capacità acquisite e le aree di miglioramento di ogni singola persona occupata presso la Cooperativa il Ponte.

CIÒ CONSENTE AD OGNUNO DI ESPRIMERSI AL MEGLIO SECONDO LE SUE REALI CAPACITÀ, permettendo alle persone di aumentare la propria autostima, di migliorare la propria professionalità e di implementare i dati produttivi quantitativi e qualitativi.

Sulla base delle esigenze, della disponibilità di commesse e carichi di lavoro, si procede con la formazione professionale delle capacità poco sviluppate, con passaggi da monofasi semplici a multifasi e lavorazioni più complesse.

Questo si è reso possibile grazie alla politica di diversificazione delle attività e tipologie produttive e dal crescente numero di commesse e di Clienti con i quali la Cooperativa il Ponte collabora.

I.b - LA RETE DI RELAZIONI – GLI STAKEHOLDERS

✧ SOCI - DIPENDENTI - TIROCINANTI

Tutto il personale normodotato (soci o dipendenti) impiegato in cooperativa è partecipe della missione del Ponte su due livelli:

- IL LIVELLO DELLA OPERATIVITÀ, inteso come gestione della attività sociale e aziendale che, attraverso un piano formativo individuale, consente a ciascuno di avere piena consapevolezza del proprio ruolo e dei percorsi possibili di crescita personale e professionale all'interno della cooperativa.
- IL LIVELLO DELLA PARTECIPAZIONE, inteso come informazione e condivisione delle scelte che il Ponte sostiene attraverso 4 organi:

1. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, che oltre ai suoi compiti statutari, si occupa di predisporre le linee di indirizzo del lungo periodo e controlla il lavoro della direzione.
2. LA DIREZIONE. E' l'organo operativo che governa la cooperativa ne fanno parte il direttore generale i responsabili delle unità locali della aree produttive e dei servizi. Si occupa di tradurre nel quotidiano le linee di indirizzo discusse e approvate dall'assemblea, oltre alla gestione quotidiana dell'attività sociale e lavorativa.
3. LA DIREZIONE ALLARGATA. E' l'organo del confronto, condivisione delle informazioni e partecipazione diretta delle scelte che coinvolgono tutte le persone che hanno scelto di impegnarsi professionalmente nel sociale.
4. L'ASSEMBLEA DEI SOCI. Allargata a tutte le persone inserite a vario titolo presso il Ponte. L'assemblea si riunisce tre volte l'anno:
   - Ad aprile per l'approvazione del bilancio, le nomine eventuali e gli altri compiti statutari.
   - A luglio per un momento di festa e condivisione di metà anno.
   - A dicembre per fare il punto dell'anno trascorso e definire gli obiettivi dell'anno in arrivo.

✧ OPERATORI SVANTAGGIATI e FAMIGLIE

Sono inseriti come Soci Lavoratori, Tirocinanti, P.A.S.S. e Volontari.
L'inserimento segue le procedure e i percorsi come indicato nel capitolo "Ambito Sociale". Ciascuno (escluso alcuni soci) è seguito da un tutor aziendale e da un educatore dei servizi sociali. Tutti sono invitati a partecipare ai momenti istituzionali e non della cooperativa.

✧ CLIENTI & AZIENDE

Il Ponte dall'ottobre del 2018 ha inserito nel proprio organico la figura del "Marketing operativo", con diversi obiettivi:

- Far conoscere la realtà del Ponte invitando gli imprenditori presso la nostra sede.
- Allargare la base della clientela e dei settori merceologici.
- Stabilire partnership per start-up di commesse e/o nuove lavorazioni.
- Co-progettare percorsi di inserimento di persone con disabilità e con svantaggio sociale nelle aziende.
- Presentare il "modello transitivo del Ponte" alle Aziende del territorio e co-progettare percorsi di inserimento di persone con disabilità e con svantaggio sociale nelle imprese locali.
- Promuovere i progetti del Ponte per favorire forme di partecipazione economica.

✧ ENTI GESTORI SERVIZI SOCIALI

Il territorio di riferimento coinvolge l'alto Novarese, il basso Cusio, la Valsesia, l'area centrale della Provincia di Varese.

Il Ponte si relaziona dunque con consorzi dei servizi sociali e con l'area fragilità e l'area disabilità dei comuni.

Le differenti impostazioni di gestione e di organizzazione tra la regione Piemonte e la regione Lombardia e le differenti priorità di intervento sociale tra i consorzi e gli enti consorziati della regione Piemonte, non favorisce una linearità di coprogettazione e di condivisione di processi e procedure per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità, fragilità e svantaggio sociale.

La dove si opera con una programmazione condivisa, si riescono ad impostare percorsi formativi ed educativi con risultati positivi, la dove si lavora sulle emergenze difficilmente si riescono ad ottenere cambiamenti significativi nella vota delle persone.

✧ COMUNI & ISTITUZIONI

Il Ponte si pone sul territorio come una risorsa a disposizione della comunità e in particolare a chi nella comunità è chiamato ad amministrare. Ogni progetto ed ogni azione vengono presentati e spesso condivisi con alcuni enti, sono ancora la maggioranza le amministrazioni con le quali non siamo riusciti a instaurare relazioni fattive e progettuali.

✧ COMUNITA' & TERRITORIO

Il ponte ha iniziato nel 2018, una campagna di promozione diretta attraverso la presentazione di visioni e progetti, in collaborazione con alcuni enti, a tutta la popolazione (naturalmente interrotta dalla pandemia) e indiretti attraverso i social e il sito internet completamente rinnovato.

✧ ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE

"Lavorare insieme" è la politica che caratterizza la cooperativa il Ponte, ogni progetto presentato o in fase di preparazione è partecipato con le organizzazioni che condividono le logiche dell'inclusione sociale e dimostrano una fattiva collaborazione.

La costituzione e la partecipazione a RETI Operative o virtuali è parte dell'azione costante della direzione. Oggi il Ponte è:

- Cofondatore della "Associazione Terra tra i Laghi".
- Cofondatore della rete "Triangolo di Penrose"
- Cofondatore della rete "FARE"
- Partecipe della rete "Contagiamoci"
- Partecipe della rete "Welfare Responsabile"
- Associato alla "Retenondisolopane"

Partecipa inoltre ad incontri di rete con varie organizzazioni sui temi dell'inclusione sociale, dell'accoglienza e ospitalità, del welfare territoriale e solidale.

✧ VOLONTARI E SOSTENITORI

Nell'ambito della progettazione dei laboratori di sperimentazione lavorativa e dei servizi ausiliari per le persone destinatarie dell'esperienza laboratoriale, i volontari occupano un ruolo fondamentale. E' infatti una delle relazioni/attività sulle quali il Ponte ha già iniziato, in collaborazione con organizzazioni del terzo settore, un lavoro di formazione e informazione che coinvolge due target: i giovani dall'ultimo anno delle scuole superiori e i neo-pensionati.

L'attività rivolta ai sostenitori, con contributi di liberalità, rientra nella logica della restituzione e partecipazione alla realizzazione di progetti mirati, condivisi che coinvolgono il territorio nell'ambito dell'inclusione sociale.

La sostenibilità economica dell'attività della cooperativa, rientra nella gestione amministrativa derivante dal lavoro delle attività produttive.

I.c – DATI, RISORSE & ATTIVITA'

✧ ORGANIGRAMMA AZIENDALE

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				
Ruolo	Nome e Cognome	Prima nomina	N° Mandati	Scadenza
Presidente	Mauro Fanchini	11/01/2012	3	2021
Vice presidente	Adriano Rossi	23/03/1988	11	2021
Consiglieri	Antonia Cannone	04/11/1998	8	2021
	Fatima Zhar	24/04/2009	4	2021
	Rossana Serra	22/03/1991	10	2021

- L'assemblea dei soci del 26 Aprile 2018 ha deliberato che i membri del Consiglio di Amministrazione siano 7 con un mandato triennale.
- I membri del Consiglio di Amministrazione non percepiscono alcun compenso o indennità di carica.

COLLEGIO SINDACALE		
Carlo Milani	Fabrizio Nittolo	Roberto Trotta

- I controlli periodici svolti dai revisori sono sempre stati eseguiti a norma di legge.
- Al collegio sindacale nominato dall'assemblea del 12 dicembre 2019, in carica fino all'approvazione del Bilancio al 31/12/2021 è attribuita anche la funzione di controllo contabile.

DIREZIONE			
Direttore Generale	*Amministrativo*	*Personale*	*Relazioni Esterne*
Mauro Fanchini	Adriano Rossi	Mauro Fanchini	Daniela Giorgis
		Daniela Giorgis	Mauro Fanchini

RESPONSABILI UNITÀ LOCALI			
Invorio	*Golasecca*	*Borgomanero*	*Quarona*
Antonia Cannone	Cristian Pedroli	Anisa Fejzaj	Debora Giromini
Virginia Bergamini	Gabriele Montonati	Marianna Scidurlo	

RESPONSABILI REPARTI PRODUTTIVI

Chiara Bacchetta	Erica Toselli	Giorgia Salvestrini	Dritan Fejzaj
Fatima Zhar	Mahamadou Sowe	Mamadì Touray	Rossana Serra
Serena Scidurlo	Simona Lo Cane		

RESPONSABILI GESTIONE & SERVIZI

Tutor & Bandi	*Marketing Operativo*	*Reti*	*Acquisti*
Daniela Giorgis	Armando Lorenzini	Mauro Fanchini	Mauro Fanchini
Chiara Crocitto		Daniela Giorgis	Daniela Giorgis
Logistica & Trasporti	*Atrezzature*	*Manutenzione Aree Verdi*	***Stabile***
Danilo Bacchetta		Danilo Bacchetta	Dritan Fejzaj
Servizi Esterni	*Sviluppo & Formazione*	*Cucina & Mensa*	*Pulizia Cooperativa*
Virginia Bergamini	Piergiorgio Montonati	Grazia Frascoia	

- Sicurezza & Prevenzione

DPI	***RSPP***	***RSL***	***Medico***
Erica Toselli	Alberto Fonio	Francesca Zhar	Elena Canal

COORDINATORI PER LE EMERGENZE

INVORIO	*GOLASECCA*	*BORGOMANERO*	*QUARONA*
Antonia Cannone	Cristian Pedroli	Anisa Fejzaj	Debora Giromini
Virginia Bergamini	Gabriele Montonati	Marianna Scidurlo	

- Il progetto "il Ponte tra passato e Futuro" aveva tra i suoi obiettivi anche di mettere a norma la struttura, l'obiettivo raggiunto nel 2020 consente al Ponte di procedere alla realizzazione delle procedure sulla sicurezza e alla formazione e nomina di tutte le figure stabilite dalle normative.
- Tutti gli operatori del Ponte hanno frequentato i corsi sicurezza rischio medio
- Al momento sono stati programmati i corsi primo soccorso e antincendio che si svolgeranno nel 2021, alla fine dei quali saranno nominati i vari addetti.

✧ PERSONALE IMPIEGATO: TIPOLOGIA & PROVENIENZE

PRESENZE PER ANNO	2015	2016	2017	2018	2019	2020
TOTALE PERSONE OCCUPATE	55	57	64	69	73	107
SOCI E DIPENDENTI	32	35	38	38	38	52
Dipendenti	2	2	5	7	5	18
TOTALE SOCI	30	33	33	31	33	34
SOCI	14	16	16	19	17	16
SOCI Svantaggiati	16	16	16	11	14	14
Tirocini - PASS - Volontari - Stage	23	22	26	31	35	55
Tirocini Svantaggio – Inclusione	5	6	7	7	7	18
Tirocini Normo	3	3	3	6	6	7
P.A.S.S. – Convenzioni	14	11	14	15	19	21
Alternanza Scuola/Lavoro – Stage	1	2	2	3	3	0
PERSONALE ADDETTO ALLE ATTIVITA' PRODUTTIVE						
Soci e Dipendenti	26,5	28,0	31,5	27,5	26,5	39,0
Tirocini - PASS - Volontari - Stage	17,0	17,5	22,5	26,0	35,0	51,5
TOTALI	43,5	45,5	54,0	53,5	61,5	90,5
PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI E AMMINISTRAZIONE						
Soci e Dipendenti	5,5	6,5	6,5	9,5	11,5	13,0
Tirocini - PASS - Volontari - Stage	1,5	1,0	2,0	5,0	1,0	3,5
TOTALI	7,0	7,5	8,5	14,5	12,5	16,5

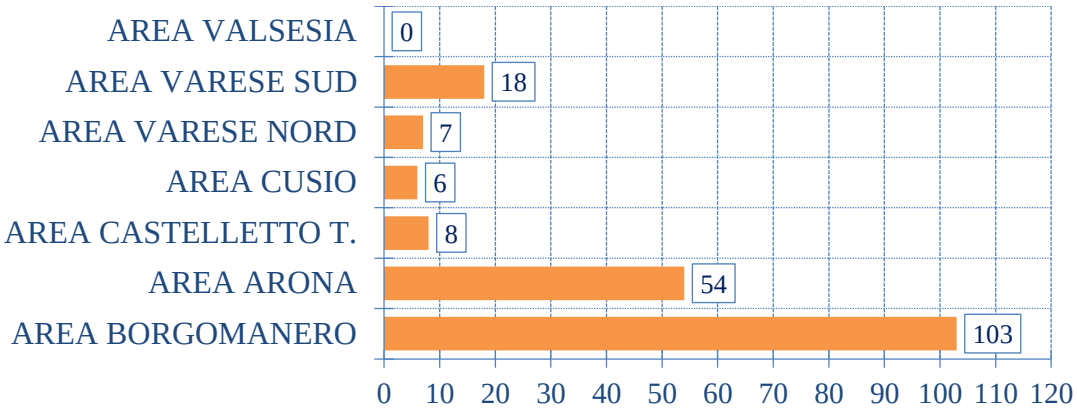
COMPENSI PERSONALE	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Compensi soci lavoratori normodotati operai	165.142	176.716	214.477	224.345	207.211	164.252
Compensi soci lavoratori svantaggiati	125.682	135.452	133.376	101.657	126.562	110.151
Compensi soci lav normodotati impiegati	56.222	61.971	60.569	62.224	66.367	60.939
Emolumenti attività coordinata e contin.						
Indennità di carica presidente C.d.A.						
Borse lavoro - P.A.S.S.	5.045	6.393	15.899	31.325	38.021	33.524
Salari dipendenti	7.859	10.560	2.327	40.265	54.328	139.822
Voucher & distaccamento altro personale		1.680				5.342
Compensi soci lavoratori autonomi						
Compensi tirocinanti	4.417	11.259	28.760	31.538	52.333	57.354
Oneri sociali e previdenziali soci lav sub	71.331	64.437	82.500	62.914	68.426	60.200
Oneri sociali e previdenziali dipendenti		3.510	818	12.609	14.731	39.702
Oneri sociali e previd. Soci lavoratori aut						
Trattamento di fine rapporto	29.021	32.643	37.159	35.946	36.442	44.295
T.f.r. versato ai fondi	575	602	576	592	593	654
Altri costi - medico del lavoro	624	330	516	516	1.497	548
Altri costi - cooperazione salute						2.050
Altri costi per il Personale				739		31
TOTALE COSTI PERSONALE	**465.918**	**505.552**	**576.979**	**604.671**	**666.510**	**718.864**

- *Non vi sono differenze retributive tra lavoratori dipendenti in misura superiore al rapporto uno a otto, come indicato dal DM Ministero lavoro del 4 luglio 2019.*
- *Per i contributi ricevuti si rinvia ai commenti indicati nel bilancio d'esercizio alla voce a)5) del Conto Economico.*

PERSONALE PER ETA' & GENERE

PERSONALE	ANNO	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
Inserito presso	Tot	54		56		62		66		70		107	
IL PONTE	% D % U	50%	50%	55%	45%	52%	48%	50%	50%	53%	47%	47%	53%
Cooperativa Sociale	Età	27 D	27 U	31 D	25 U	32 D	30 U	33 D	33 U	37 D	33 U	50 D	57 U
TOTALE	< 29	4	7	6	6	6	11	5	12	9	11	10	18
	30 39	8	4	8	0	6	0	9	2	8	3	14	8
PRESENZE	40 49	11	7	10	8	12	8	9	7	8	8	13	13
	> 50	4	9	7	11	8	11	10	12	12	11	13	18
TOTALE	Tot N	19		23		25		33		30		45	
	%	35,2%		41,1%		40,3%		50,0%		42,9%		42,1%	
	Tot D/U	14	5	18	5	18	7	21	12	22	8	28	17
	% D % U	52%	19%	58%	20%	56%	23%	64%	36%	59%	24%	56%	30%
Normo	< 29	3	1	5	1	4	2	3	4	5	2	7	6
	30 39	3	1	5	0	4	0	7	2	6	1	6	4
	40 49	7	1	6	1	7	1	7	1	5	0	9	1
	> 50	1	2	2	3	3	4	4	5	6	5	6	6
TOTALE	Tot Sv	35		33		37		33		40		62	
	% Sv	64,8%		58,9%		59,7%		50,0%		57,1%		57,9%	
	Tot D/U	13	22	13	20	14	23	12	21	15	25	22	40
	% D % U	48%	81%	42%	80%	44%	77%	36%	64%	41%	76%	44%	70%
Svantaggiati	< 29	1	6	1	5	2	9	2	8	4	9	3	12
	30 39	5	3	3	0	2	0	2	0	2	2	8	4
	40 49	4	6	4	7	5	7	2	6	3	8	4	12
	> 50	3	7	5	8	5	7	6	7	6	6	7	12

- AREE E PAESI DI PROVENIENZA



AREA BORGOMANERO	103	52,55%
AREA ARONA	54	27,55%
AREA CASTELLETTO T.	8	4,08%
AREA CUSIO	6	3,06%
AREA VARESE NORD	7	3,57%
AREA VARESE SUD	18	9,18%
AREA VALSESIA	0	0,00%
TOTALE PERSONALE	196	100,00%

Invorio	46	23,47%	Arona	28	14,29%	Biandronno	1	0,51%
Boca	1	0,51%	Comignago	2	1,02%	Cavaria	1	0,51%
Borgomanero	27	13,78%	Dormelletto	2	1,02%	Osmate	1	0,51%
Briga N	5	2,55%	Massino V	3	1,53%	Sumirago	1	0,51%
Cureggio	1	0,51%	Nebbiuno	3	1,53%	Ternate	2	1,02%
Fontaneto	1	0,51%	Oleggio C	6	3,06%	Varese	1	0,51%
Gargallo	3	1,53%	Paruzzaro	7	3,57%			
Gattico	3	1,53%	Pisano	3	1,53%	Cardano AC	1	0,51%
Gozzano	10	5,10%				Ferno	1	0,51%
Maggiora	3	1,53%	Armeno	2	1,02%	Gallarate	1	0,51%
Revislate	1	0,51%	Ameno	1	0,51%	Mercallo	1	0,51%
Vaprio A.	1	0,51%	Brovello C	1	0,51%	Sesto C	2	1,02%
Pella	1	0,51%	Pella	1	0,51%	Somma L	6	3,06%
			S Maurizio	1	0,51%	Vergiate	6	3,06%
Castelletto	4	2,04%						
Borgoticino	1	0,51%	Lesa	2	1,02%	Oleggio	1	0,51%

TOTALE	2015 – 2020	196

✧ ATTIVITA' - SINTESI 2020

○ UN ANNO PARTICOLARE :

GENNAIO - MARZO

- *Dal 8 gennaio al 10 marzo normale attivita' produttiva*
- *Continuità con i progetti in corso*

MARZO - GIUGNO

- *Dal 12 marzo al 21 maggio sospensione dei tirocini*
- *Dal 16 marzo turnazione cassa integrazione*
- *Dal 24 marzo al 4 aprile chiusura cooperativa*
- *Dal 5 aprile riapertura scaglionata con due commesse*
- *Sospensione progetti in corso e laboratori*
- *Dal 15 giugno ripresa della normale attività*

LUGLIO - SETTEMBRE

- *3 agosto apertura sede di Golasecca*
- *Sistemazione e accoglienza casa di Invorio*
- *Ripresa attivita' lavorativa a pieno regime*
- *Ripresa attivita' progetti*
- *Adesione alla rete non di solo pane*

OTTOBRE - DICEMBRE

- *Partenza progetto archivio comune di Arona*
- *Seconda ondata contagi*
- *Personale ridotto per quarantene e contagi Covid 19*
- *Start – up nuovi clienti*
- *Partenza prima fase laboratori (Borgomanero-Quarona)*

✧ ATTIVITA' & ANDAMENTI PRODUTTIVI

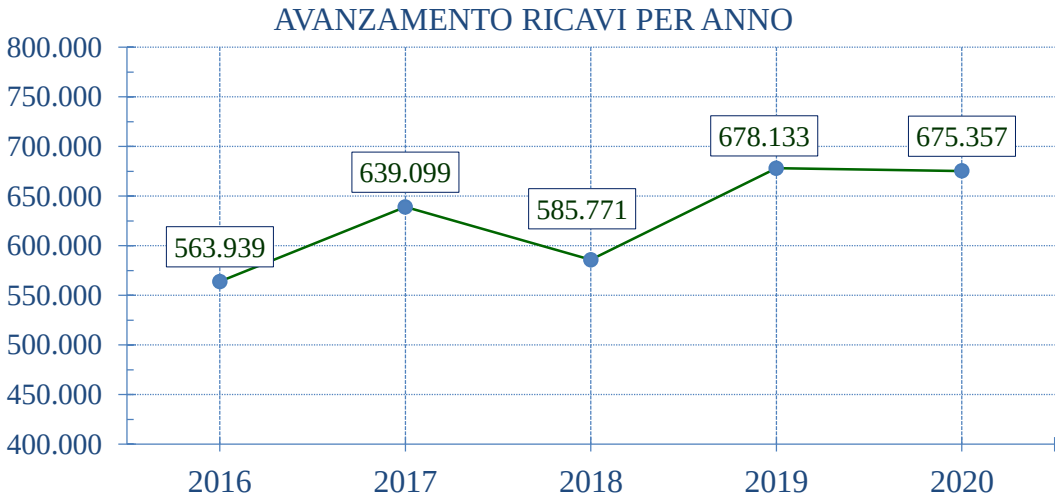
○ Report dettaglio ore

ANNO 2020 IL PONTE		%	Op. Servizi	Tot Ore Produzione	Soci e Dipendenti Normo	Soci e Dipendenti Svantaggiati	Tirocini P.A.S.S.	Unità Locali
ORE TOTALI	119.021	100,0%	17.300	101.321	31.758	19.548	42.796	7.219
Tot h Presenza	78.953	66,3%	12.356 69,5%	66.597 65,7%	21.598 68,0%	11.837 60,6%	27.194 63,5%	5.968 82,7%
Tot h non Lavorate	40.138	33,7%	5.414 30,5%	34.724 34,3%	10.160 32,0%	7.711 39,4%	15.602 36,5%	1.251 17,3%
h Ferie	6.275	5,4%	1.334	4.941	2.340	2.033	0	568
h Malattia	3.682	3,2%	995	2.687	1.056	460	1.131	40
h Permesso	10.119	8,7%	1.032	9.087	2.404	591	5.756	336
h Assenza	3.161	2,7%	133	3.028	460	372	2.001	195
h Festività	2.979	2,6%	470	2.509	860	582	955	112
Cassa Integraz.	13.922	12,0%	1.450	12.472	3.040	3.673	5.759	0

- Situazione Clienti

N°CLIENTI PER ANNO					
ANNO	2016	2017	2018	2019	2020
TOTALE ATTIVI	17	20	20	31	40
CLIENTI	14	17	15	20	23
NUOVI	3	3	5	11	17
IN ATTESA	0	0	2	1	7
CHIUSI	0	0	3	0	1

- Dettaglio ricavi



ANDAMENTO RICAVI ANNO/MESE					
MESE	2016	2017	2018	2019	2020
GENNAIO	37.940	47.734	52.249	44.913	59.855
FEBBRAIO	55.536	64.739	53.581	50.376	61.058
MARZO	65.344	66.996	61.103	59.030	54.868
APRILE	53.359	49.591	53.947	49.841	24.336
MAGGIO	60.603	75.866	63.385	70.039	48.919
GIUGNO	53.803	62.477	53.932	60.962	52.346
LUGLIO	62.514	55.176	58.526	71.391	80.188
AGOSTO	11.516	11.526	15.767	15.324	23.705
SETTEMBRE	51.875	47.075	40.428	64.379	74.351
OTTOBRE	37.682	62.964	52.946	62.945	79.610
NOVEMBRE	52.667	61.939	46.148	59.696	67.097

II. LA GESTIONE PROGETTUALE

II.a - PROGETTI & BANDI 2015 - 2020

- Progetto IL PONTE TRA PASSATO E FUTURO – 2014/2020
  - Progetto di Ristrutturazione, Riqualificazione, Riorganizzazione della struttura del layout e della gestione "aziendale"
- PROGETTO OBIETTIVO LAVORO – DAL 2017
  - Formazione sociale professionale ed educativa
  - Preparazione in ambiente protetto per l'inserimento nel mercato del lavoro.
- Progetto WELFARE TERRITORIALE SOLIDALE – DAL 2017
  - Messa in rete di azioni e modelli innovativi e condivisi di politiche attive e attività sociale
  - Svantaggio sociale, connessione territoriale e dignità lavorativa
  - Generatività Sociale
- Progetto UNA MENSA PER COSTRUIRE RELAZIONI - 2018/2019
  - Il pasto: un'occasione unica per creare relazioni,
  - un importante momento di inclusione delle persone svantaggiate.
- Progetto ACCOGLIENZA & INTEGRAZIONE - DAL 2018
  - Opportunità di lavoro e alloggio multietnico e solidale
- BANDO AAA: ASCOLTO, ATTIVAZIONE, AZIONI DI PROMOZIONE AZIENDALE - 2018/2019
  - A supporto della fragilità lavorativa - Il modello di facilitazione dell'accesso al lavoro
  - Costruzione della rete di imprese e enti
- Bando WE CARE – WELFARE TERRITORIALE – DAL 2019
  - Professionalizzazione dell'educativo
  - Rete territoriale di cooperative sociali:
  - Relazione profit-no profit
  - Studio di una certificazione della cooperativa sociale:
- Bando I DETTAGLI FANNO LA DIFFERENZA - 2019/2021
  - Apertura di Laboratori di sperimentazione lavorativa per l'inclusione sociale e lavorativa di soggetti fragili
- Bando PPU- Archivio Comune Arona – Ottobre 2020 marzo 2021
  - Progetto di riordino dell'archivio comunale con inserimento di nuovo personale svantaggiato
- Bando WE CARE - WELFARE AZIENDALE SERVIZI DI WELFARE – 2019/2021
  - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
  - Politiche per le pari opportunità
  - Sostegno alla cultura di benessere
- Bando LETS GO - 2020/2021
  - Contributi a sostegno emergenza Covid

II.b – RETI & PARTNERSCHIP

- Rete "Triangolo di Penrose" – Coordinamento interprovinciale dal 2019
  - Pubblico, impresa e impresa sociale. - Insieme per costruire sistema
  - Uno sguardo nuovo e condiviso per il futuro, per trovare i punti di incontro e una politica comune di sviluppo del territorio.
- Rete "F.A.R.E. Inclusione Sociale. – Coordinamento dal 2019
  - Un progetto che favorisce l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro di persone in difficoltà. con lo scopo di promuovere una sensibilizzazione culturale tesa a rimettere la dignità della persona al centro delle dinamiche economiche.
- Rete "Welfare Responsabile" – Adesione dal 2018
  - Passare da un sistema di stampo prevalentemente assistenzialistico a uno che assicuri a tutti una "buona assistenza". È la proposta innovativa del sistema di welfare italiano che affronta in maniera operativa temi quali povertà, salute, casa, lavoro, educazione, famiglia e giovani, oggetto di una ricerca interuniversitaria confluita nel libro Il welfare responsabile.

- Rete "Contagiamoci" – Adesione dal 2017
  - La Community Contagiamoci! si propone di creare relazioni nella libertà, fiducia e generatività. Si è sviluppato dal desiderio emerso durante gli incontri delle rete e vuole favorire la nascita di nuove opportunità.
- Rete "NONDISOLOPANE": Adesione da ottobre 2020
  - è una rete di associazioni, gruppi, enti e cooperative che ogni giorno dona pasti a persone in una situazione di fragilità temporanea o permanente, promuovendo una cultura della solidarietà che accoglie e valorizza la persona nel suo complesso
- Associazione TERRE TRA I LAGHI: Cofondatore - 2015
  - L'obiettivo è creare connessioni tra gli associati, riconoscendone le sinergie ed implementandole con innovazione ed entusiasmo
- Convenzione con ODV "ORIZZONTI" - 2020
- Convenzione con ODV "AMICI DI TOMMY E CECILIA" - 2020

II.c – EVOLUZIONE E PROSPETTIVE 2021 – 2025

- Progetti e Bandi in fase di partenza o di elaborazione
  - Progetto LAVOR.ABILE: *Inserimento lavorativo con progetti individuali, redatto in collaborazione con i servizi di riferimento e un accompagnamento costante del tutor della Cooperativa. Il progetto prevede una sensibilizzazione del territorio e la costruzione di una per favorire l'inserimento lavorativo di persone con svantaggio*.
  - Progetto FARE INCLUSIONE: *Prendere in carico globalmente le persone con fragilità e creare reti di supporto in vari ambiti di vita, attraverso l'inclusione lavorativa, la promozione del volontariato presso ETS del territorio e il rafforzamento della rete tra organizzazioni di volontariato del territorio*
  - Progetto IM.PATTO: *Attivare contesti di educazione alimentare e trasmissione dei saperi gastronomici casalinghi, sviluppare opportunità lavorative a partire dalla produzione alimentare e dagli eventi gastronomici locali, favorire il consumo consapevole prediligendo il cibo a km zero e sostenendo i produttori locali, riscoprire la bellezza della relazione attraverso la convivialità, riconoscere e diffondere la dimensione interculturale del cibo, creare occasioni di socialità attraverso il cibo tra i soggetti del territorio.*
  - BANDO ABILI AL LAVORO: *Rafforzare la capacità dei territori, di promuovere iniziative efficaci per il mantenimento e la crescita di opportunità occupazionali per persone con disabilità, tenuto conto degli effetti negativi dell'attuale crisi economica e sanitaria; migliorare l'applicazione della normativa sul collocamento mirato; rafforzare e diffondere le competenze, la sensibilità e la conoscenza da parte delle comunità locali su questo ambito; incentivare progettualità che tengano conto delle specifiche caratteristiche dei destinatari ai quali sono rivolte.*
- Attività programmate 2021
  - Anno Giubilare dedicato a San Giuseppe
  - Coprogettazione con il comune di Invorio, i Servizi Social e gli Enti della Pr. di Varese
  - Convenzione (art.14) con Società Vector – Convenzione con società Roechling
  - Certificazione dell'Impresa Sociale
  - Formazione & Sicurezza – Formazione Permanente
  - Processo di 'MIGLIORAMENTO CONTINUO' – Collettivo e Individuale
  - Apertura Laboratori Quarona - Borgomanero – Arona

Il bilancio sociale qui redatto rispetta quanto previsto dal DM Ministero lavoro del 4 luglio 2019

Invorio 30 Marzo 2021

Il Consiglio di Amministrazione