



Invorio
ANNO
Golasecca

Borgomanero
2021
Quarona



IL PONTE
SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
DAL 1988 A SERVIZIO DELLA SOLIDARIETA'



BILANCIO SOCIALE

2021



IL PONTE SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

www.cooperativailponte.org

P.I. 01246580037 - REA 159371 dal 3/6/1988 - Albo Società Cooperative: A102875

Sede legale:

28045 INVORIO (NO)

Via Vergante, 61 - Tel. 0322 25 94 64
ilpontecoopsociale.invorio@gmail.com

Unità locali:

21010 GOLASECCA (VA)

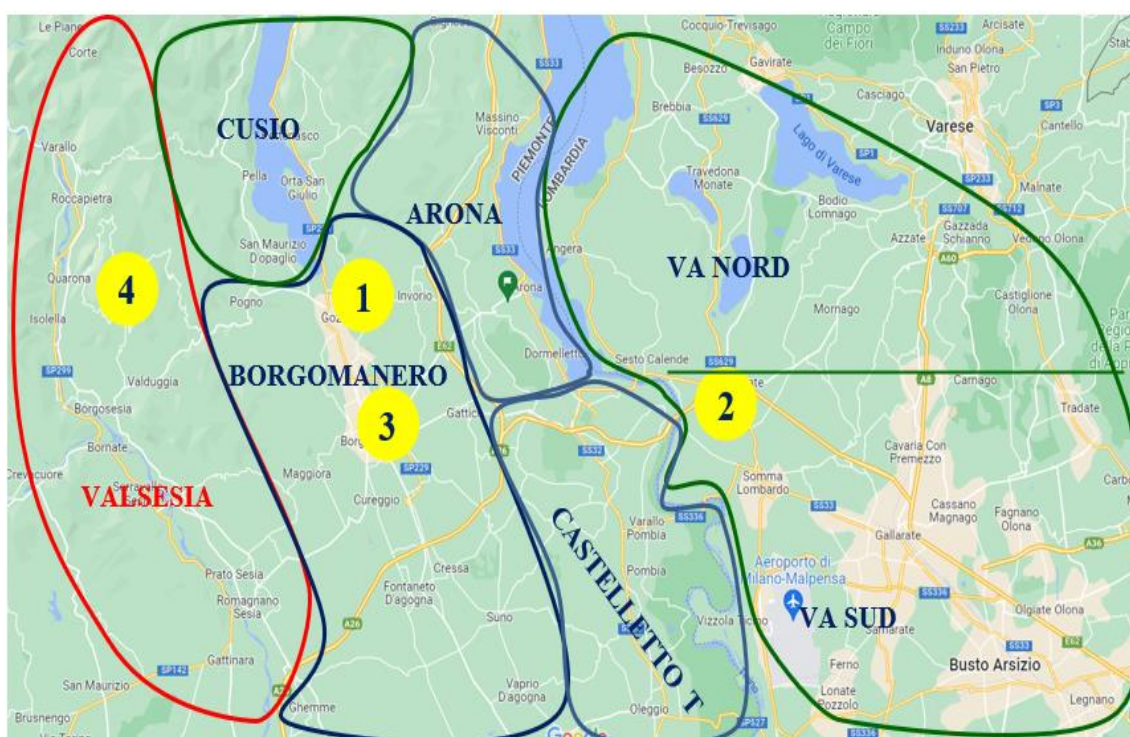
Via Dante Alighieri, 2 - Tel. 0331 07 62 35
ilpontecoopsociale.golasecca@gmail.com

28021 BORGOMANERO (NO)

Via Vecchia per Maggiate, 20 - Tel. 0322 28 24 23
ilpontecoopsociale.borgomanero@gmail.com

13017 QUARONA (VC)

Loc. Campi dell'Oro, 19b – Tel. 0163 29 41 52
ilpontecoopsociale.quarona@gmail.com



TOTALE PERSONALE PROVENIENZE PER AREE

AREA BORGOMANERO (C.I.S.S. Borgomanero)	92	44,02%
AREA ARONA (Unione comuni Aronese)	36	17,22%
AREA CASTELLETTO T. (C.I.S.A.S. Castelletto Ticino)	6	2,87%
AREA CUSIO (C.I.S.S. Omegna - Cusio)	13	6,22%
AREA VARESE NORD	8	3,83%
AREA VARESE SUD	30	14,35%
AREA VALSESIA (Unione Montana Valsesiana)	24	11,48%
TOTALE PERSONALE 2021	209	100,00%

PREMESSA

Rimandiamo al sito WWW.COOPERATIVAILPONTE.ORG la storia ed il percorso dalle origini della Cooperativa fino al 2011, anno di profonda riflessione, analisi e riprogettazione del cammino della Cooperativa Sociale Il Ponte.

Il Bilancio seguente fa riferimento all’anno 2021 in cui *la Cooperativa Il Ponte* aveva come ragione sociale la dicitura

“Cooperativa Sociale a r.l. - ONLUS”

Nel marzo 2022 effettuerà un cambio, passando da Cooperativa Sociale a r.l. a Società Cooperativa Sociale (SCS in quanto *la Cooperativa Il Ponte* ha superato i limiti di cui all’art. 2519 c.c., quindi alla stessa si applicheranno le disposizioni sulla società per azioni.

A tal fine nel 2022 verrà adottato un nuovo testo di Statuto che comporterà la modifica della denominazione sociale: la qualifica di ONLUS verrà sostituita con la nuova denominazione “IL PONTE - Società Cooperativa Sociale”, siglabile in “Il PONTE scs”

A seguire l’indice e lo sviluppo del “BILANCIO SOCIALE 2021”.

INDICE

PRESENTAZIONE **IL PONTE Società Cooperativa Sociale**

I. LA GESTIONE ORDINARIA

I.a FUNZIONE E RUOLO

MISSIONE

I PRINCIPI CHE CI GUIDANO: LE PAROLE CHIAVE

BISOGNI DEL TERRITORIO & NUOVE EMERGENZE: *LE AZIONI*

GLI AMBITI DI INTERVENTO: *Sociale - Gestionale - 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: C.d.A. & Direzione, Collegio sindacale

Responsabili Produzione, Gestione & Servizi, Addetti alla sicurezza

Personale impiegato: Dati 2021 - Tipologia - Genere - Provenienze - Costi

Andamenti Produttivi & Clienti - Sostenibilità

Attività: Sintesi 2021

II. LA GESTIONE PROGETTUALE

II.a PROGETTI

II.b RETI & PARTNERSHIP

II.c EVOLUZIONE & PROSPETTIVE 2022 - 2025

Attività programmate, Progetti e Bandi in corso

PRESENTAZIONE: IL PONTE Società Cooperativa Sociale

IL PONTE SCS 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.

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

**IL LAVORO È CONDIZIONE FONDAMENTALE PER LA REALIZZAZIONE
DELLE PERSONE E PER UNA LORO 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.**

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

SONO QUESTE LE PREMESSE NECESSARIE PER IMPOSTARE LE AZIONI CHE IL PONTE PROGETTA.

✧ **I PRINCIPI CHE CI GUIDANO: LE PAROLE CHIAVE**

I punti chiave che 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 sono:

- **GENERATIVITÀ SOCIALE**
 - Desiderare: *Condividere un sogno*
 - 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 e responsabilità facendo del nostro meglio.
- UN TERRITORIO IN RETE
Costruire reti per affrontare bisogni complessi;
La trama e l’ordito del lavoro in rete:
Pubblico, 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.

**IL TEMA CENTRALE È ESSERE CONSAPEVOLI NELLA “RELAZIONE”
con le regole, il lavoro, i colleghi, i responsabili, l’organizzazione
L’OBIETTIVO È PREPARARSI PER UN EVENTUALE INSERIMENTO
NELLE AZIENDE DEL TERRITORIO**

❖ BISOGNI DEL TERRITORIO & NUOVE EMERGENZE: **LE AZIONI**

<i>La condizione della persona con disabilità crea non pochi imbarazzi, soprattutto in una società abituata ad esaltare la perfezione della forma e a preferire alla sostanza l'apparenza.</i>	<i>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.</i>
--	---

Prima di analizzare i bisogni e le emergenze del nostro territorio, è necessario definire chi sono oggi le persone che rientrano nella categoria dei SOGGETTI SVANTAGGIATI.

Esiste un’ampia fascia di fragilità non riconosciuta, fatta di persone con disagi sociali che non fruiscono di alcuna assistenza. Persone che non hanno menomazioni accertate, ma comunque sono a rischio di esclusione dal mondo lavorativo.

I lavoratori con disagio sociale riconosciuto e certificato sono soltanto una parte dei lavoratori socialmente svantaggiati.

ANALIZZANDO LE VARIE AREE DEL NOSTRO TERRITORIO È EMERSO CHE:

- ✓ In Valsesia sono presenti poche realtà di inclusione sociale e lavorativa di persone con disabilità e/o svantaggio sociale.
- ✓ Nell’area di BORGOMANERO, invece, sono carenti le realtà di inclusione per giovani provenienti da famiglie con disagio economico, sociale e/o culturale.
- ✓ SITUAZIONE POST-PANDEMIA: il lento rientro alla normalità ha aumentato il flusso migratorio, creando nuove situazioni di fragilità e svantaggio sociale ed economico sia COMUNITARIO che EXTRACOMUNITARIO.
- ✓ SOSTENIBILITÀ E TECNOLOGIA: sono i temi emergenti della società attuale, ma sono anche temi che aumentano situazioni di emarginazione, svantaggio e fragilità culturale e sociale, in quanto comportano scelte critiche e onerose.
- ✓ IMPRESE IMPREPARATE E IN DIFFICOLTÀ NEL DEFINIRE LE MANSIONI E NELL’ACCOGLIERE I LAVORATORI CON DISABILITÀ:

- Ad agosto 2021 si è conclusa la sperimentazione triennale della Regione PIEMONTE relativa all'accordo quadro per la stipula di convenzioni nel mercato del lavoro delle persone con disabilità EX ART.14 D.lgs. 10/9/2003 n. 276, senza aver stipulato alcuna convenzione da parte del PONTE SCS, RISULTANO INOLTRE IN TUTTA LA REGIONE SOLO 7 CONVENZIONI FIRMATE. La Direzione si è mossa per favorire una modifica del testo dell'accordo quadro (evidentemente non adeguato alle necessità), partecipando ai tavoli di confronto con Confcooperative e Lega delle cooperative. La speranza è che nel corso del 2022 si possa procedere con una modifica dell'accordo quadro che consenta alle cooperative e alle aziende della regione Piemonte di firmare convenzioni con le tante imprese che hanno espresso il loro interesse.
 - Diversa la situazione in LOMBARDIA, l'accordo quadro consente in tempi brevi la stipula di convenzioni, infatti il Ponte scs ha firmato una convenzione triennale con la società Vector di Castellanza, ed è in trattativa con altre aziende per nuove convenzioni.
 - Permane comunque l'enorme difficoltà delle aziende ad accogliere nel proprio organico persone con disabilità e svantaggio sociale, per questo si ritiene necessario avviare anche altre forme di collaborazione con le aziende
- ✓ ATTIVITÀ SINERGICA TRA PUBBLICO, PRIVATO E SOCIALE: necessità di attivazione di percorsi di sperimentazione lavorativa per persone con disabilità o fragilità in ambiente protetto, prevedendo un tempo propedeutico ed un processo di formazione personalizzato.

INOLTRE

- Gli ultimi dati disponibili in merito all'occupazione di persone con disabilità nella provincia di Novara, risalgono al 2005, dove risultano occupate meno del 18% delle persone con disabilità in età lavorativa.
La situazione ad oggi non sembra cambiata di molto, riteniamo sia fondamentale una seria riflessione rispetto all'obbligatorietà della legge 68/1999, cambiando prospettiva ed approccio culturale, passando da obbligo ad opportunità per le aziende e per il tessuto sociale.
- La crisi attuale generata dalla pandemia e le urgenze poste dal quadro occupazionale portano ad adottare misure di breve periodo 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 gode di sussidi ed 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 dalle nuove necessità e fragilità sociali, diventa necessario mettere in atto un progetto di WELFARE SUSSIDIARIO & RESPONSABILE 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”, ovvero 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 familiare) in un progetto condiviso e seguito dagli operatori del Ponte in collaborazione con educatori professionali dei servizi sociali.

Il Ponte ed 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 ed occasione di crescita professionale ed economica per tutti.

Rilanciando LA MISSIONE della cooperativa 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 ed 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 sia Comunitario che Extracomunitario (*fragilità sociale, dipendenza, povertà*).
- Senso di appartenenza.
- Senso del dovere.
- Relazione con gli altri, il lavoro, i superiori.
- Responsabilità Civile.
- Produttività e Retribuzione.
- Inclusione giovanile.

I PROBLEMI:

- Aree del territorio prive di realtà di inclusione sociale e lavorativa.
- Aumento dello svantaggio economico e sociale dopo la pandemia.
- Aumento delle situazioni di emarginazione causate dai temi emergenti della società di oggi: Sostenibilità e Tecnologia.
- Esperienze negative di inclusione lavorativa per le aziende e per le persone con svantaggio.
- Impreparazione dei tutor e delle aziende in generale ad accogliere persone con disabilità e/o svantaggio.
- Lavoro Sommerso.

LE AZIONI INTRAPRESE:

- AVVIO DI LABORATORI DI SPERIMENTAZIONE PROPEDEUTICA AL LAVORO:
 - A Quarona, in collaborazione con Associazione Villa Rolandi ODV, con l'ambizione di trasformarsi in una vera e propria attività produttiva autosufficiente.
 - A Borgomanero, in collaborazione con il C.I.S.S. di Borgomanero, all'interno del quale è presente l'ufficio degli educatori del S.I.L.
- FORMAZIONE DI RETI: Aziende, Enti Pubblici, Terzo settore:
 - TRIANGOLO DI PENROSE
 - F.A.R.E. INCLUSIONE SOCIALE
 - RETE ACCOGLIENZA MINORI – PROGETTO TUTORI SOCIALI.
- PROGRAMMAZIONE DI COLLABORAZIONI con:
 - Comune di Lesa - Servizio assistenza e gestione spiaggia comunale.
 - Comune di Arona - Progetto PPU archivio Storico.
 - Comune di Inverio - Manifestazione di Interesse e avvio del Tavolo di comunità.
 - Unione Montana Valsesia.
 - Consorzio C.A.S.A. Gattinara
 - Agenzia interinale Synergie
 - E.N.A.I.P. Borgosesia.
 - Collegio Don Bosco Borgomanero.
 - Liceo Galileo Galilei Borgomanero - Gozzano
 - Nova Coop Borgomanero.
 - Cooperativa Effatà di Busto Arsizio
 - Associazione Orizzonti.
- PROCEDURE PER APPLICAZIONE DELLE CONVENZIONI IN EX ART. 14: Il Ponte ha un ruolo attivo sul territorio, partecipando ai vari incontri regionali e sperimentando in prima persona l'applicazione della convenzione.
- ATTIVAZIONE CONVENZIONE CON SOCIETÀ VECTOR DI CASTELLANZA

- INAUGURAZIONE DI UNA SECONDA CASA DI ACCOGLIENZA della Cooperativa Il Ponte ad Inverio, che offre ospitalità per un periodo limitato di tempo a persone migranti con status di rifugiato o con permesso di soggiorno che, con la Cooperativa Il Ponte, hanno fatto, stanno facendo o faranno un percorso verso l'autonomia abitativa. La casa serve proprio a questo, ospitare temporaneamente persone che, dopo un percorso di un anno di lavoro e di domicilio al Ponte, possano trovare una sistemazione lavorativa ed abitativa adeguata.
- PERCORSO DI FORMAZIONE CONDIVISO E INTEGRATO:
Laboratori → Cooperative Sociali → Aziende
- *FORMAT PER LA FORMAZIONE DEL TUTOR AZIENDALE*
Sperimentato con successo in due aziende.

❖ GLI AMBITI DI INTERVENTO

a. 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: un'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 relazionata 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 d'intraprendere.*
 - c. Fase di tirocinio seguito da un tutor della cooperativa e monitorato dallo staff del S.I.L.
4. VERIFICA: il tirocinio diventa un'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:

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

b. **AMBITO GESTIONALE**

Il processo di riorganizzazione comprende 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.

c. **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 Il Ponte.

CIÒ CONSENTE AD OGNUNO DI ESPRIMERSI AL MEGLIO SECONDO LE 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 al crescente numero di commesse e di Clienti con i quali la Cooperativa il Ponte collabora.

I.b - LA RETE DI RELAZIONI – GLI STAKEHOLDER

✧ 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 dell’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. È l’organo operativo che governa la Cooperativa, ne fanno parte il direttore generale e i responsabili delle unità locali, delle aree produttive e dei servizi. Si occupa di tradurre nel quotidiano le linee di indirizzo discusse ed approvate dall’assemblea, oltre alla gestione quotidiana dell’attività sociale e lavorativa.
 3. LA DIREZIONE ALLARGATA. È l’organo di 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.*

10

✧ 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 (esclusi 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 lavoro iniziato nel 2018 con l’inserito nel proprio organico di una persona che si occupasse di “Marketing commerciale”, oltre a svolgere i compiti sotto elencati, ha favorito, nel corso del 2021, l’inserimento nelle aziende del territorio di 16 persone con disabilità o svantaggio sociale dopo l’esperienza maturata presso la cooperativa Il Ponte. Sono diversi i clienti o le aziende che si rivolgono al Ponte nella ricerca di personale per adempiere alle norme occupazionali di persone con disabilità o svantaggio sociale.

Il Marketing commerciale si occupa di:

- Raccontare la realtà del Ponte invitando gli imprenditori presso le nostre sedi.
- Allargare la base della clientela e dei settori merceologici.
- Stabilire partnership per start-up di commesse e/o nuove lavorazioni.

- 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 aziende e 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, con l’Area Fragilità e l’Area Disabilità dei comuni e con le Agenzie Formative del territorio per la formazione delle persone con cui entriamo in relazione.

Le differenti impostazioni di gestione e di organizzazione tra regione Piemonte e Lombardia e le diverse priorità di intervento sociale tra consorzi, enti consorziati e servizi sociali comunali, non favoriscono una linearità di co-progettazione e di condivisione di processi e procedure per l’inserimento lavorativo di persone con disabilità, fragilità e svantaggio sociale.

Laddove si opera con una programmazione condivisa, si riescono ad impostare percorsi formativi ed educativi con risultati positivi, mentre laddove si lavora sulle emergenze difficilmente si riescono ad ottenere cambiamenti significativi nella vita delle persone.

✧ COMUNI & ISTITUZIONI

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

La riforma del terzo settore comincia a prendere forma anche nel rapporto con le istituzioni, se pur in fase embrionale, si comincia a parlare di Co-progettazione e di Co-programmazione. Siamo all’inizio di un percorso che vedrà Il Ponte, nei prossimi anni, sempre più attivo nelle relazioni istituzionali.

✧ COMUNITÀ & TERRITORIO

Il Ponte continua la campagna di promozione iniziata nel 2018 utilizzando social e il sito web, ma soprattutto attraverso le presentazioni di visione, prospettive e progetti ad operatori dei servizi sociali, agli amministratori ed alla cittadinanza.

In particolare, nel 2021, le inaugurazioni dei laboratori di Borgomanero e Quarona, la presentazione del progetto “La fabbrichetta” e la partecipazione a Varallo Sesia della presentazione del progetto L.I.S.A. della Croce Rossa Italiana, sono state importanti occasioni di racconto, promozione e condivisione dell’esperienza maturata in questi anni dal Ponte.

✧ 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 rete “Triangolo di Penrose” e della rete “F.A.R.E.”*
- *Partecipe della rete “Contagiamoci”;*
- *Partecipe della rete “Welfare Responsabile”;*
- *Associato alla Rete “Nondisolopane”.*

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. È 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 e 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 & ATTIVITÀ

✧ ORGANIGRAMMA AZIENDALE

• CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il 18 Giugno 2021 durante i lavori dell'assemblea ordinaria dei soci, convocata dal C.d.A. del 31 Marzo 2021, è stato eletto il nuovo consiglio di Amministrazione.

Sono stati eletti per il triennio 2021/2024: Adriano Rossi (rinnovato, in carica dal 23/3/1988), Anisa Fejzaj (prima nomina), Chiara Crocitto (prima nomina), Debora Giromini (prima nomina), Mauro Fanchini (rinnovato, in carica dal 11/1/2012) Morena Miotello (prima nomina), Simona Lo Cane (prima nomina). L'Assemblea ha inoltre nominato Mauro Fanchini Presidente, Adriano Rossi Vicepresidente del C.d.A.

I membri del Consiglio di Amministrazione non percepiscono alcun compenso o indennità di carica.

• COLLEGIO SINDACALE

Nominato dall'Assemblea del 12/12/2019, in carica fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2021, è composto da: Carlo Milani – Presidente; Fabrizio Nittolo; Roberto Trotta.

Al collegio è attribuita anche la funzione di controllo contabile. I controlli periodici svolti dai revisori sono sempre stati eseguiti a norma di legge.

• DIREZIONE

- *DIRETTORE GENERALE* Mauro Fanchini
- *AMMINISTRATIVO* Adriano Rossi
- *PERSONALE* Mauro Fanchini - Daniela Giorgis
- *RELAZIONI ESTERNE* Mauro Fanchini - Daniela Giorgis
- *RESPONSABILI UNITÀ LOCALI*
 - Inverio: Antonia Cannone - Virginia Bergamini
 - Golasecca: Cristian Pedroli - Gabriele Montonati
 - Borgomanero: Anisa Fejzaj - Marianna Scidurlo
 - Quarona: Debora Giromini

• *RESPONSABILI REPARTI PRODUTTIVI*

Alpha Djallo, Chiara Bacchetta, Erica Toselli, Giorgia Salvestrini, Giulia Migliaccio, Fatima Zhar, Mahamadou Sowe, Mamadì Touray, Matteo Miglio, Monica Ruzza, Rossana Serra, Serena Scidurlo, Simona Lo Cane

- **RESPONSABILI GESTIONE & SERVIZI**
 - *Tutor & Bandi:* Daniela Giorgis - Chiara Crocitto - Gabriele Montonati
 - *Marketing Commerciale:* Armando Lorenzini
 - *Reti:* Mauro Fanchini - Daniela Giorgis
 - *Servizi sociali:* Mauro Fanchini - Daniela Giorgis - Chiara Crocitto
 - *Acquisti:* Mauro Fanchini - Daniela Giorgis
 - *Logistica & Trasporti:* Danilo Bacchetta - Cristian Pedroli
 - *Manutenzione:* Danilo Bacchetta - Dritan Fejzai
 - *Servizi Esterni:* Virginia Bergamini - Cristian Pedroli
 - *Sviluppo & Formazione:* Piergiorgio Montonati
 - *Cucina & Mensa:* Grazia Frascoia
 - *DPI:* Erica Toselli - Morena Miotello

○ **SICUREZZA & PREVENZIONE**

R.S.P.P.: Alberto Fonio - R.S.L. Kaltoum Zhar

Medico del lavoro: Elena Canal

✧ **PERSONALE IMPIEGATO: TIPOLOGIA & GENERE**

PRESENZE PER ANNO	2017	2018	2019	2020	2021
TOTALE PERSONE OCCUPATE	64	69	73	108	209
SOCI E DIPENDENTI	38	38	38	51	67
DIPENDENTI	5	7	5	18	16
TOTALE SOCI	33	31	33	33	51
SOCI	16	19	17	16	29
SOCI VOLONTARI	0	0	2	3	4
SOCI Svantaggiati	16	11	14	14	18
TIROCINI - PASS - STAGE - A S/L	26	31	35	57	142
Tirocini Svantaggio – Inclusione	7	7	7	18	42
Tirocini Normo	3	6	6	7	6
P.A.S.S. – Convenzioni	14	15	19	22	87
Alternanza Scuola/Lavoro – Stage	2	3	3	0	7

13

ANNO 2021	PERSONALE			USCITI NELL'ANNO			ENTRATI NELL'ANNO			Entrati/Uscei NELL'ANNO		
	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT
Totale ND	36	23	59	5	6	11	11	8	19	1	5	6
Tot Disabilità	43	67	110	5	19	24	24	39	63	3	10	13
Tot Svantaggio	15	25	40	8	18	26	15	18	33	7	10	17
TOTALE	94	115	209	18	43	61	50	65	115	11	25	36

“IL PONTE” – Società Cooperativa Sociale

ANNO 2021	94	115	36	43	15	22	67	26	
Tipologia & genere	F	M	N	D	S	N	D	S	209
Soci e dipendenti	33	17	33			16		1	50
Soci e dipendenti con disabilità	11	9		11			9		20
Tirocini	3	1	3			1			4
Tirocini con disabilità	17	24		13			14		27
Tirocini con svantaggio					4			10	14
Pass con disabilità	27	51		16			37		53
Pass con svantaggio					11			14	25
Stage - B.L. - A S/L	3	13				5			5
Stage - B.L. A S/L disabilità				3			7		10
Stage - B.L. A S/L svantaggio								1	1

PERSONALE per ETÀ		2017		2018		2019		2020		2021	
Inserito presso	Tot	62		66		70		107		209	
Alternanza scuola lavoro		2		3		3		0		7	
IL PONTE	% D % U	52%	48%	50%	50%	53%	47%	47%	53%	47%	53%
Cooperativa	Età	32	30	33	33	37	33	50	57	94	108
Sociale		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
TOTALE	< 29	6	11	5	12	9	11	10	18	27	48
	30 39	6	0	9	2	8	3	14	8	17	16
	40 49	12	8	9	7	8	8	13	13	28	13
	> 50	8	11	10	12	12	11	13	18	22	29
TOTALE	Tot N	25		33		30		45		55	
	%	40,3%		50,0%		42,9%		42,1%		27,2%	
	Tot D/U	18	7	21	12	22	8	28	17	36	19
	% D % U	56%	23%	64%	36%	59%	24%	56%	30%	38%	18%
Normo	< 29	4	2	3	4	5	2	7	6	10	6
	30 39	4	0	7	2	6	1	6	4	6	5
	40 49	7	1	7	1	5	0	9	1	12	1
	> 50	3	4	4	5	6	5	6	6	8	7
TOTALE	Tot Sv	37		33		40		62		147	
	% Sv	59,7%		50,0%		57,1%		57,9%		72,8%	
	Tot D/U	14	23	12	21	15	25	22	40	58	89
	% D % U	44%	77%	36%	64%	41%	76%	44%	70%	62%	82%
Svantaggiati	< 29	2	9	2	8	4	9	3	12	17	43
	30 39	2	0	2	0	2	2	8	4	11	12
	40 49	5	7	2	6	3	8	4	12	16	12
	> 50	5	7	6	7	6	6	7	12	14	22

✧ **PERSONALE IMPIEGATO: AREE E PAESI DI PROVENIENZA**

AREA BORGOMANERO			AREA CUSIO			AREA VARESE SUD		
Invorio	27	12,9%	Ameno	1	0,5%	Cardano	1	0,5%
Boca	1	0,5%	Armeno	2	1,0%	Ferno	1	0,5%
Borgomanero	29	13,9%	Brovello C	1	0,5%	Gallarate	1	0,5%
Briga N	7	3,3%	Gravellona T	1	0,5%	Arsago S	2	1,0%
Cressa	1	0,5%	Omegna	2	1,0%	Mercallo	1	0,5%
Cureggio	4	1,9%	Orta SG	1	0,5%	Lonate P	1	0,5%
Fontaneto	2	1,0%	Pella	1	0,5%	Golasecca	3	1,4%
Gargallo	3	1,4%	Pogno	2	1,0%	Sesto C	4	1,9%
Gattico	5	2,4%	S Maurizio	1	0,5%	Somma L	9	4,3%
Ghemme	3	1,4%	Vogogna	1	0,5%	Vergiate	7	3,3%
Gozzano	6	2,9%	TOTALE	13	6,2%	TOTALE	30	14,4%
Maggiara	3	1,4%						
Revislate	1	0,5%						
TOTALE	92	44,0%						
			IL PONTE					
						AREA VARESE NORD		
						Biandronno	1	0,5%
						Cavaria	1	0,5%
						Angera	1	0,5%
						Osmate	1	0,5%
						Sumirago	1	0,5%
						Ternate	2	1,0%
						Varese	1	0,5%
						TOTALE	8	3,8%
						AREA CASTELLETTO T		
						Castelletto T	2	1,0%
						Lesa	2	1,0%
						Oleggio	1	0,5%
						Bellinzago	1	0,5%
						TOTALE	6	2,9%
AREA ARONA			AREA VALSESIA					
Arona	18	8,6%	Borgosesia	7	3,3%			
Comignago	1	0,5%	Guardabosone	1	0,5%			
Dormelletto	2	1,0%	Pray	1	0,5%			
Massino V	2	1,0%	Grignasco	1	0,5%			
Nebbiuno	1	0,5%	Quarona	5	2,4%			
Oleggio C	4	1,9%	Roccapietra	1	0,5%			
Paruzzaro	8	3,8%	Serravalle	2	1,0%			
TOTALE	36	17,2%	Varallo S	3	1,4%			
			Portula	1	0,5%			
			Valduggia	1	0,5%			
			Gattinara	1	0,5%			
			TOTALE	24	11,5%			
TOTALE								
Operatori	209							
Località	62							

❖ **PERSONALE IMPIEGATO: COSTI**

COMPENSI PERSONALE	2017	2018	2019	2020	2021
Compensi soci lav. normodotati operai	214.477	224.345	207.211	164.252	375.737
Compensi soci lav. svantaggiati	133.376	101.657	126.562	110.151	144.818
Compensi soci lav. normodotati impiegati	60.569	62.224	66.367	60.939	82.846
Emolumenti attività coordinata e cont.va	0	0	0	0	0
Indennità di carica presidente C.d.A.	0	0	0	0	0
Borse lavoro - P.A.S.S.	15.899	31.325	38.021	33.524	40.521
Salari dipendenti	2.327	40.265	54.328	139.822	99.270
Voucher & distacco altro personale	0	0	0	5.342	0
Costo lavoro interinale	0				243
Compensi soci lavoratori autonomi	0	0	0	0	0
Compensi tirocinanti	28.760	31.538	52.333	57.354	104.793
Oneri sociali e previdenziali soci lav. sub	82.500	62.914	68.426	60.200	135.969
Oneri sociali e previdenziali dipendenti	818	12.609	14.731	39.702	30.846
Oneri sociali e previd. Soci lavoratori aut	0	0	0	0	0
Trattamento di fine rapporto	37.159	35.946	36.442	44.295	60.688
Trattamento fine rapporto supplementare		0	0	0	5.600
T.f.r. versato ai fondi	576	592	593	654	3.846
Altri costi - medico del lavoro	516	516	1.497	548	420
Altri costi - cooperazione salute				2.050	2.475
Altri costi per il Personale	0	739		31	60
Costi per la Formazione del Personale	480	285		400	3.930
TOTALE COSTI PERSONALE	577.459	604.956	666.510	719.264	1.101.239

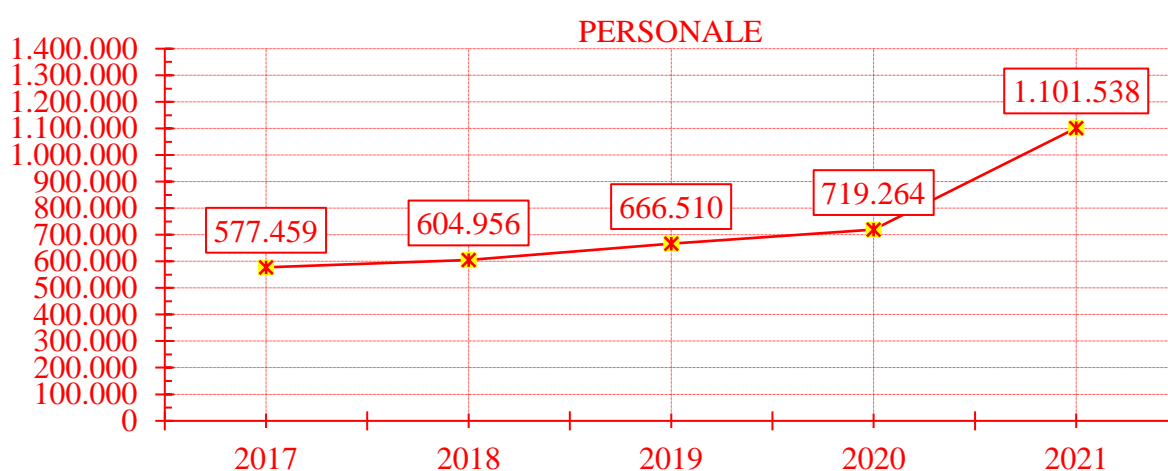
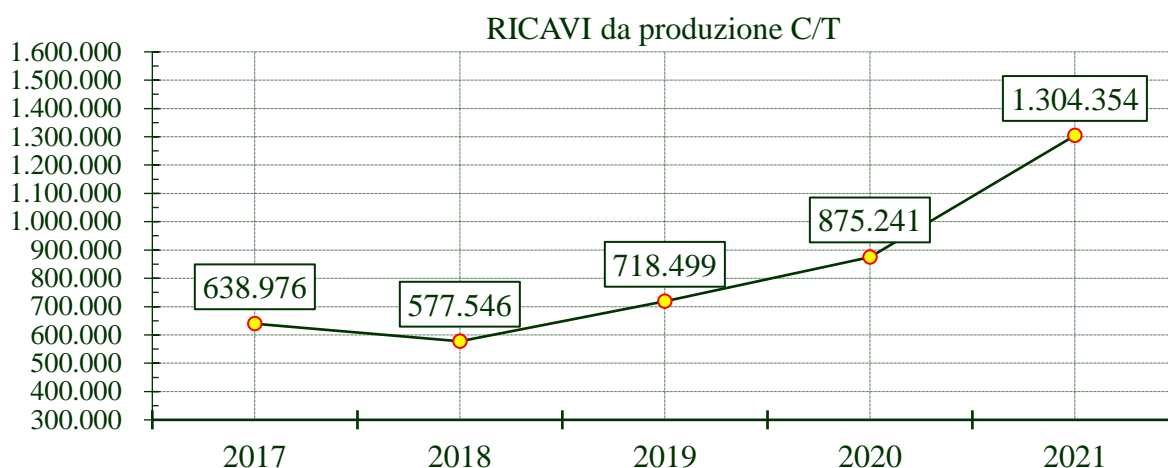
- Non vi sono differenze retributive tra lavoratori dipendenti in misura superiore al rapporto uno a otto, come indicato dal DM Ministero lavoro del 4 luglio 2019
 - Per i contributi ricevuti si rinvia ai commenti indicati nel bilancio d'esercizio alla voce a)5) del Conto Economico

❖ **ATTIVITÀ & ANDAMENTI PRODUTTIVI**

o **SITUAZIONE CLIENTI**

	N°CLIENTI PER ANNO				
ANNO	2017	2018	2019	2020	2021
TOTALE ATTIVI	19	34	34	42	60
CLIENTI	17	29	23	33	37
CLIENTI NUOVI	2	5	11	9	23
CLIENTI IN ATTESA	0	2	11	4	6
CHIUSI / EX CLIENTI	0	3	2	8	3

○ DETTAGLIO RICAVI – COSTO DEL PERSONALE



SINTESI CONTO ECONOMICO						
CONTO ECONOMICO	2017	2018	2019	2020	2021	
TOTALE RICAVI	783.405	745.081	921.505	1.018.766	1.519.693	
TOTALE COSTI	774.887	744.970	871.513	1.015.992	1.488.069	
UTILE/PERDITA	8.519	111	49.992	2.774	31.624	
SINTESI VOCI	2017	2018	2019	2020	2021	
PERSONALE	577.459	604.956	666.510	719.264	1.101.538	74,02%
% Incr/Decr		4,76%	10,17%	7,91%	53,15%	
Materiale per produzione	7.068	9.542	22.197	86.878	82.143	5,52%
% Incr/Decr		35,01%	132,61%	291,39%	-5,45%	
SPESE GENERALI	57.311	73.716	78.864	109.225	177.449	11,92%
% Incr/Decr		28,62%	6,98%	38,50%	62,46%	
Manutenzione e amm.ti	133.049	56.755	103.942	100.625	126.938	8,53%
% Incr/Decr		-57,34%	83,14%	-3,19%	26,15%	
RICAVI da produzione C/T	638.976	577.546	718.499	875.241	1.304.354	85,83%
% Incr/Decr		-9,61%	24,41%	21,82%	49,03%	
Altre Voci	49.484	49.439	147.689	80.445	105.044	6,91%
% Incr/Decr		-0,09%	198,73%	-45,53%	30,58%	
Contributi Straordinari	94.946	118.096	55.317	63.080	110.295	7,26%
% Incr/Decr		24,38%	-53,16%	14,03%	74,85%	

○ **SOSTENIBILITÀ**

“Nessuna impresa non sostenibile è una buona impresa.

Partiamo da questo, che dobbiamo avere la sostenibilità, altrimenti rischiamo di fare dei grossi disastri, mettiamo in forse anche le persone che possono lavorarci, partendo da un concetto sbagliato: che il no profit non ha niente a che fare con un'azienda.

Allora il non profit che non diventa concettualmente azienda è soltanto un'opera di assistenza, di “beneficenza” che però è destinata ad una vita molto breve.

Forse troppe cooperative sono nate senza questo input e senza questa capacità ed in effetti sono legate al lavoro ma rischiano di mettere in difficoltà le persone che credono in loro, perché non c'è niente di peggio per una persona di avere accesso al mondo del lavoro e da un giorno all'altro non averlo più.

Quindi secondo me la grande responsabilità di chi fa l'imprenditore, lo faccia nel profit o nel no profit è quello di saper tenere in equilibrio la propria impresa.”. (Mariella Enoc Presidente dell'ospedale pediatrico Bambino Gesù di Roma)

Il Ponte ha una conduzione conforme alle imprese profit, sia nell'organizzazione che nell'efficienza delle procedure messe in atto che, appunto, nella sostenibilità.

L'azione della Cooperativa Sociale Il Ponte è dedicata alle persone con disabilità, alle persone con svantaggio sociale ed alle persone in difficoltà.

Significa avere le idee chiare sulle risposte che Il Ponte può dare ai bisogni di inclusione sociale del territorio nel quale operiamo, MA SIGNIFICA ANCHE SAPERE CHE LA GESTIONE QUOTIDIANA DELL'IMPRESA COOPERATIVA NECESSITA UNA PARTICOLARE ATTENZIONE:

➤ **ALLA CAPACITÀ PRODUTTIVA ESPRESSA, VALUTATA SINGOLARMENTE E COLLETTIVAMENTE;**

○ Rapporto tra ore lavorate <u>154.082</u> e ore calcolate <u>102.407</u> pari al 66,48%				
<table border="0"> <tr> <td>Produzione</td> <td>Servizi</td> </tr> <tr> <td>76.380 h pari al 74.57%</td> <td>26.047 h pari al 25.43%</td> </tr> </table>	Produzione	Servizi	76.380 h pari al 74.57%	26.047 h pari al 25.43%
Produzione	Servizi			
76.380 h pari al 74.57%	26.047 h pari al 25.43%			

➤ **AI COSTI DI PRODUZIONE ORARIA: calcolati annualmente- 18 euro/h nel 2021**

➤ **AI RICAVI ANNUALI E MENSILI IN RAPPORTO ALLE ORE LAVORATE;**

○ Fatturato lavorazioni C/T: Calcolato 1.374.841 effettivo 1.304.354

○ Ricavi produzione oraria: Calcolati 18,00 euro/h - Effettivi 17.07 euro/h

➤ **AL RAPPORTO TRA COSTI DEL PERSONALE PRODUTTIVO E COSTI GENERALI;**

○ **Costi personale produttivo più Spese generali: Euro 1.361.130 - 91.47%**

○ *Ricavi Produzione più altre entrate ordinarie: Euro 1.408.398 - 92.74%*

○ **Costi manutenzione e ammortamenti: Euro 126.938 - 8.53%**

○ *Ricavi da contributi per Manutenzione: Euro 110.295 - 7.26%*

▪ **Personale produttivo: Euro 858.550 63.08%**

▪ **Costi generali: Euro 502.580 36.92%**

➤ **ALLE QUOTAZIONI IMPOSTE DAI CLIENTI;**

NEL RISPETTO DEI PERCORSI CHE LE PERSONE INTRAPRENDONO PRESSO LA COOPERATIVA.

ADDETTI ALLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE		ADDETTI AI SERVIZI & AMMINISTRAZIONE	
Soci e Dipendenti	50	Soci e Dipendenti	16
Tirocini - PASS - Volontari	140	Tirocini - PASS - Volontari	3
TOTALE 2021	190	TOTALE 2021	19

“IL PONTE” – Società Cooperativa Sociale

○ REPORT DETTAGLIO ORE

ANNO IL PONTE SCS	2021		Addetti		Soci e Dipendenti		Tirocini	PASS STAGE
			Servizi	Produzione	Normo	Svant.		
ORE TOTALI	181.810		34.662	147.148	40.915	19.548	19.998	48.020
<i>h Calcolate</i>	<i>102.427</i>		<i>26.047</i>	<i>76.380</i>	<i>33.927</i>	<i>11.270</i>	<i>17.644</i>	<i>13.529</i>
<i>% su h presenza</i>	<i>66.48%</i>		<i>89.8%</i>	<i>61.1%</i>	<i>97.4%</i>	<i>68.6%</i>	<i>54.1%</i>	<i>32.7%</i>
h Presenza	154.082		29.015	125.067	34.832	16.189	32.633	41.413
% su totale	84.75%		83,7%	85.0%	85.13%	80.95%	85.39%	86.24%
h non lavorate	27.728	15.25%	5.647	22.081	6.083	3.809	5.582	6.607
			16.3%	15.0%	14.9%	19.0%	14.6%	13.8%
h Ferie	7.549	4.15%	1.977	5.572	3.397	2.175	0	0
h Malattia	2.111	1.16%	227	1.884	860	396	137	491
h Permesso	13.198	7.26%	2.498	10.700	630	428	4.581	5.061
h Assenza	1.200	0.66%	240	960	240	240	240	240
h Festività	3.670	2.02%	705	2.965	956	570	624	815
Cassa Int..	0	0%	0	0	0	0	0	0

GIORNATE	2021	2020
Giorni lavorativi	230	231
Festività:	6	7
Ferie	22	21
Permessi aziendali	3	3
Sabato e domenica	104	140
TOTALE	365	366

19

ANNO IL PONTE CS	2020		Addetti		Soci e Dipendenti		Tirocini	Totale
			Servizi	Produzione	Normo	Svant.	P.A.S.S.	Golasecca
ORE TOTALI	118.773		17.848	100.925	31.443	19.494	42.769	7.219
<i>h Calcolate</i>	<i>58.490</i>		<i>11.813</i>	<i>46.677</i>	<i>20.632</i>	<i>8.136</i>	<i>12.933</i>	<i>4.976</i>
<i>% su h presenza</i>	<i>74.12%</i>		<i>95.5%</i>	<i>70.14%</i>	<i>95.7%</i>	<i>68.7%</i>	<i>47.6%</i>	<i>83.4%</i>
h Presenza	78.912		12.366	66.546	21.549	11.839	27.190	5.968
% su totale	66.4%		69,3%	65,9%	68,5%	60,7%	63,6%	82,7%
h non lavorate	39.861	33.6%	5.482	34.379	9.894	7.655	15.579	1.251
			30,7%	34,1%	31,5%	39,3%	36,4%	17,3%
h Ferie	6.067	5,1%	1.334	4.733	2.164	2.033	0	568
h Malattia	3.682	3,1%	995	2.687	1.056	460	1.131	40
h Permesso	10.072	8,5%	1.088	8.984	2.364	591	5.717	336
h Assenza	3.199	2,7%	137	3.062	466	372	2.029	195
h Festività	2.927	2,5%	478	2.449	812	582	943	112
Cassa Int..	13.914	11,7%	1.450	12.464	3.032	3.673	5.759	0

❖ ATTIVITÀ - SINTESI 2021

GENNAIO:

- ✓ Convenzione Ex art.14 con società Vector.
- ✓ Avvio collaborazione con Unione Montana della Valsesia.

FEBBRAIO:

- ✓ Avvio progetto Im.Patto - C.I.B.O. con Nova coop e realtà associative.
- ✓ Avvio progetto LAVOR.ABILE con Synergie - CISS Borgomanero - CS Emmaus.
- ✓ 16 - Riunione direzione allargata.

MARZO:

- ✓ Avvio Rete accoglienza minori stranieri -Tutori sociali.
- ✓ 8 - Apertura laboratorio di sperimentazione lavorativa QUARONA.
- ✓ 23 - Apertura laboratorio di sperimentazione lavorativa BORGOMANERO.
- ✓ 30 - Riunione direzione allargata.
- ✓ Chiusura Progetto PPU comune di Arona.

APRILE:

- ✓ Avvio progetto FARE INCLUSIONE con diverse ODV e APS del territorio.
- ✓ Chiusura progetto WE-CARE.

MAGGIO:

- ✓ 8 e 15 - Corso HCCP al Ponte aperto ad esterni, Progetto C.I.B.O.

GIUGNO:

- ✓ 4 - Inaugurazione Laboratorio Quarona.
- ✓ Inizio collaborazione con E.N.A.I.P. Borgosesia.
- ✓ Inizio collaborazione con Agenzia Formater di Borgosesia.
- ✓ 15 - Relazione in regione del Progetto WE-CARE.
- ✓ 18 - Assemblea soci IL PONTE.
- ✓ 26 - Inaugurazione Casa Caligara - Via Martinoli.

20

LUGLIO:

- ✓ 6 - Avvio Co-progettazione “Tavolo di comunità” Comune di Inverio.
- ✓ 11 e 12 - Mostra Fotografica del PONTE a Miasino.
- ✓ 13 - Inizio collaborazione Consorzio C.A.S.A. Gattinara.
- ✓ 14 - Acquisizione “LA FABBRICETTA” DI ARONA.
- ✓ 19 - Inaugurazione Laboratorio Borgomanero.
- ✓ 30 - Cena Sociale di metà anno al Laghetto del Picchio – Paruzzaro.

SETTEMBRE:

- ✓ 15 - Pianificazione con la cooperativa EFFATÀ di Busto Arsizio, per il subentro del Ponte nel 2022.
- ✓ 15 - Riunione di Direzione allargata.
- ✓ 24 - Convegno Triangolo di Penrose sulla Riforma del terzo settore.
- ✓ Inizio collaborazione con Cooperativa Servizi e Lavoro di Busto Arsizio.

OTTOBRE:

- ✓ 15 - Convegno progetto L.I.S.A. a Varallo Sesia - C.R.I.
- ✓ 16 e 17 - Mostra fotografica del Ponte a Inverio superiore
- ✓ 19 - Incontro con Imprenditori per progetto la Fabbrichetta - Borgomanero.
- ✓ 22 - Evento Progetto Welfare Aziendale - convegno sull’inserimento lavorativo - Triangolo di Penrose - Borgomanero.
- ✓ 29 - Presentazione progetto la Fabbrichetta alla cittadinanza - Arona.
- ✓ Inizio collaborazione Collegio don Bosco – Borgomanero

NOVEMBRE:

- ✓ 6 e 20 - Corso HCCP al PONTE aperto ad esterni.
- ✓ 13 e 27 - Corso di cucina al Ponte - progetto C.I.B.O. - *Non la solita Minestra*
- ✓ 18 - Incontro con i Lions per progetto la Fabbrichetta - Belgirate.
- ✓ 26 e 27 - Incontro rete #contagiamoci #Generattivi - Verona.

DICEMBRE:

- ✓ Intervista a RAI Regione Piemonte per i 30 anni della cooperazione – Torino.
- ✓ 3 e 17 - Corsi di formazione sul miglioramento continuo.
- ✓ 11 - Intitolazione laboratorio Quarona a Giovanni Gallo.
- ✓ 14 - Firma contratto affitto di Busto Arsizio.
- ✓ 22 - Assemblea Soci di fine anno.
- ✓ 23 - Riunione direzione allargata.

INOLTRE:

MAGGIO - NOVEMBRE

- ✓ Corsi Sicurezza - Corsi Antincendio e Primo Soccorso.

II. LA GESTIONE PROGETTUALE

II.a - PROGETTI

- PROGETTO PER LA DE-PERIMETRAZIONE DEI SERVIZI DI CONTATTO CON LA VULNERABILITÀ COME SFIDA GENERATIVA DI INNOVAZIONE – 2019/2021
Progetto finalizzato all'avvio di due nuove cooperative sociali di tipo B (seguite da una equipe di coordinamento), alla formazione dei nuovi responsabili, allo studio di una certificazione della cooperativa sociale.
- PROGETTO “I DETTAGLI FANNO LA DIFFERENZA” – 2019/2021
Progetto finalizzato a favorire l'avvicinamento al lavoro di persone che in questo momento risultano tagliate fuori dal mondo produttivo, tramite la realizzazione di due Laboratori di produzione (Quarona e Borgomanero) e l'avvio di tirocini di inserimento in azienda. I Laboratori si occupano di processi di lavoro molto semplici (piccoli assemblaggi, etichettature...) e sono gestiti da un responsabile (che si occupa di gestire le modalità di lavoro, i turni, i rapporti con le aziende) affiancato da volontari che “si prendono cura” dei beneficiari (accompagnandoli al laboratorio, affiancandoli nelle attività).
- PROGETTO “RIPARTIRE INSIEME” – 2020/2021
Contributo per sostenere l'attività ordinaria della Cooperativa, messa in difficoltà dalla pandemia, focus sull'attività di inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio.
- PROGETTO WELFARE AZIENDALE: “PROGETTAZIONE E ATTIVAZIONE DI INTERVENTI DI WELFARE AZIENDALE” – 2020/2021
Maggiordomo aziendale, incontri per conciliazione famiglia-lavoro.
- PROGETTO INTRAPRESA SOCIALE – 2020/2021
Contributo per l'apertura dell'unità locale di Golasecca.
- AFFIANCAMENTO DI UNA COOPERATIVA SOCIALE già esistente nel territorio di Busto Arsizio, per poi acquisirne la totale gestione nel gennaio 2022.
- LA FABBRICHETTA: *Acquisizione del diritto di proprietà e superficie di un immobile ad Arona, per creare un altro spazio di inclusione lavorativa di disabili e persone in difficoltà, per ridurre il disagio sociale dei giovani in attesa di una prima occupazione, ma anche per offrire opportunità di stage e tirocinio a studenti delle scuole superiori. Il progetto sarà attivo nel 2022.*

II.b – RETI & PARTNERSHIP

- 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 ed 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 sviluppata dal desiderio emerso durante gli incontri della 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.
- Convenzione con ODV “ORIZZONTI” - 2020
- Convenzione con ODV “AMICI DI TOMMY E CECILIA” – 2020

22

II.c – EVOLUZIONE E PROSPETTIVE 2022 – 2025

- ✧ ATTIVITÀ PROGRAMMATE 2022
 - Sviluppare un sistema comprensibile e replicabile di flussi e processi da sperimentare nelle sedi propriamente produttive.
 - Strutturare la formazione su tre livelli riferiti a tre gruppi di lavoratori in base a ruoli, funzioni e mansioni:
 1. la “dirigenza” composta dai membri della direzione e dai responsabili di sede/unità locali;
 2. i responsabili di reparto con compiti di raccordo col cliente e funzione di tutoraggio dei singoli inserimenti;
 3. i responsabili *di commessa e postazione*.
 - Migliorare la comunicazione, principalmente interna;
 - Sviluppare l'ufficio gestione del personale;
 - Apertura Unità Locale di Arona e di Busto Arsizio;
 - Formazione & Sicurezza – Formazione Permanente;
 - Processo di MIGLIORAMENTO CONTINUO, collettivo ed individuale, per comprendere il ruolo di ciascuno nell'essere PRO-ATTIVO nel suo ruolo, non solo nella produttività, ma anche nella crescita:
 - personale, per migliorare la propria vita per trovare il proprio posto nel mondo;
 - di ogni reparto, affinché tutti possano sentirsi parte di un gruppo che contribuisca alla realizzazione di ciascuno;

- del Ponte, perché anche altre persone possano vivere questa esperienza formativa professionale di cooperazione e condivisione.

✧ **PROGETTI E BANDI IN CORSO**

- **PROGETTO LAVORABILE: BANDO PROGETTI SPECIALI PER L’INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA DI PERSONE CON DISABILITÀ**
Inserimento lavorativo con progetti individuali, redatto in collaborazione con i servizi di riferimento ed un accompagnamento costante del tutor della Cooperativa. Il progetto prevede la sensibilizzazione del territorio e la costruzione di una rete per favorire l’inserimento lavorativo di persone con svantaggio.
- **PROGETTO IM.PATTO. “C.I.B.O.”**
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.
- **PROGETTO F.A.R.E. 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 ed il rafforzamento della rete tra organizzazioni di volontariato del territorio; incontri nelle scuole sul tema del volontariato; focus sulla comunicazione; attività di reclutamento e formazione volontari.
- **PROGETTO “LA FABBRICHETTA”**
Riqualificazione ed allestimento degli spazi dell’unità locale di Arona e avviamento delle attività.
- **PROGETTI DI PUBBLICA UTILITÀ - PPU: BANDO AZIONI DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO PER LA REALIZZAZIONE DI PROGETTI DI PUBBLICA UTILITÀ**
Riordino straordinario dell’archivio del Comune di Arona – fase 2.

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

Inverio 18 Marzo 2022

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Mauro Fanchini
Adriano Rossi
Anisa Fejzaj
Chiara Crocitto
Debora Giromini
Morena Miotello
Simona Lo Cane

