



IL PONTE

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
dal 1988 al servizio della Solidarietà



INVORIO
1988



BORGOMANERO
2021



GOLASECCA
2020



QUARONA
2021



BUSTO ARSIZIO
2022



ARONA
2023

BILANCIO SOCIALE 2022



IL PONTE SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

www.cooperativailponte.org - ilpontecoopsociale.invorio@gmail.com

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

SEDE LEGALE:

Via Vergante, 61 - Tel. 0322 25 94 64

UNITÀ LOCALI:

Via Dante Alighieri, 2

ilpontecoopsociale.golasecca@gmail.com

Via Vecchia per Maggiate, 20

ilpontecoopsociale.borgomanero@gmail.com

Loc. Campi dell'Oro, 19b

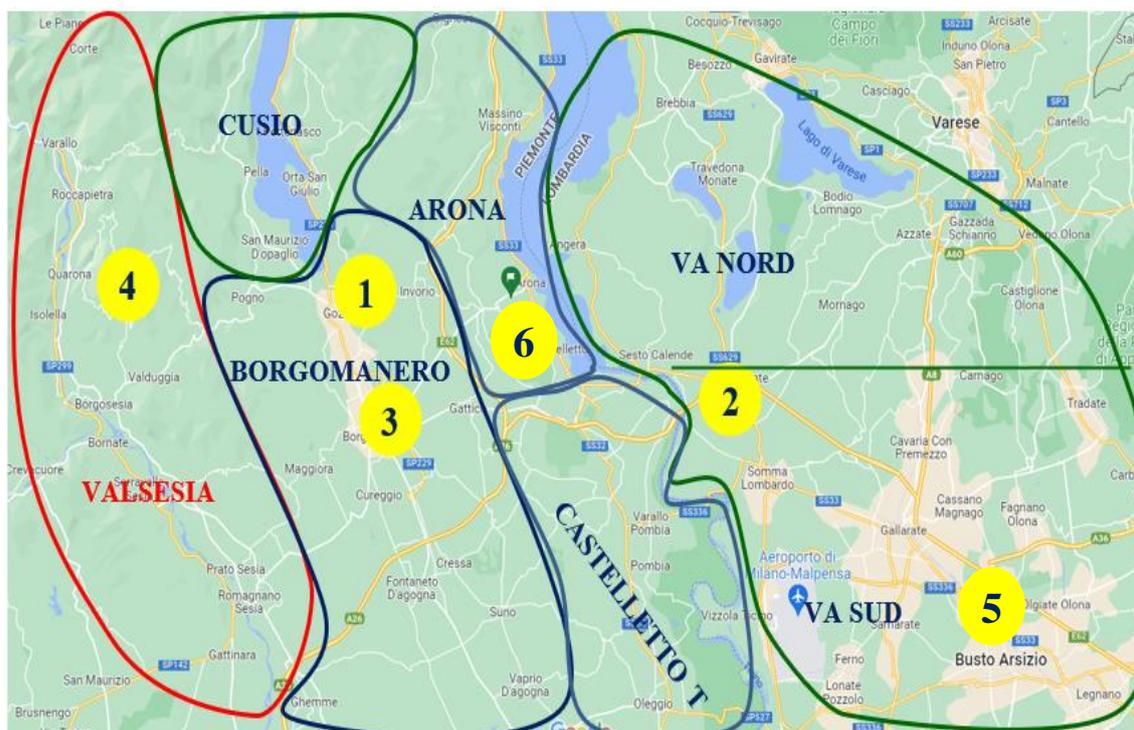
ilpontecoopsociale.quarona@gmail.com

Via Magenta, 116/b

ilpontecoopsociale.busto@gmail.com

Via Mottarone, 29

- 1 28045 INVORIO (NO)
- 2 21010 GOLASECCA (VA)
Tel. 0331 07 62 35
- 3 28021 BORGOMANERO (NO)
Tel. 0322 28 24 23
- 4 13017 QUARONA (VC)
Tel. 0163 29 41 52
- 5 21052 BUSTO ARSIZIO (VA)
Tel. 0331 17 11 695
- 6 28040 ARONA (NO)



TOTALE PERSONALE PROVENIENZE PER AREE

AREA BORGOMANERO (C.I.S.S. Borgomanero)	91	36,55%
AREA ARONA (Unione comuni Aronese)	37	14,86%
AREA CASTELLETTO T. (C.I.S.A.S. Castelletto Ticino)	9	3,61%
AREA CUSIO (C.I.S.S. Omegna - Cusio)	8	3,21%
AREA VARESE NORD	23	9,24%
AREA VARESE SUD	40	16,06%
AREA ALTO MILANESE	5	2,01%
AREA VALSESIA (Unione Montana Valsesiana)	36	14,46%
TOTALE PERSONALE 2022	249	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 2022 durante il quale Il Ponte ha effettuato un cambio di ragione sociale passando da “Cooperativa Sociale a r.l.” a “Società Cooperativa Sociale”, 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 è stato adottato un nuovo testo di Statuto con la modifica della denominazione sociale: la qualifica di ONLUS è stata 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 2022”.

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 2022 - Tipologia - Genere - Provenienze - Costi

Andamenti Produttivi & Clienti - Sostenibilità

Attività: Sintesi 2022

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

*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.*

*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.*

4

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:

- ✓ Nell’analisi dei bisogni emergenti in Valsesia abbiamo rilevato una debolezza nella costruzione delle reti sia fra soggetti del terzo settore, sia fra terzo settore e istituzioni. Il territorio è ricco di associazioni e gruppi attivi su diversi oggetti sociali, ma esprime una visione del lavoro di rete legata a logiche ormai superate. La nostra azione, nei tavoli che si stanno costituendo, è volta a condividere e potenziare un approccio orientato alla co-programmazione: da un lato promuovendo la consapevolezza del nuovo impianto normativo, dall’altro accogliendo l’invito a progettare attorno a bisogni specifici.
- ✓ Nell’area di BORGOMANERO, invece, la realtà laboratoriale aperta nel marzo del 2021 risulta una risposta fondamentale, per quanto ancora insufficiente, alla carenza di realtà inclusive per giovani provenienti da famiglie con disagio economico, sociale e/o culturale. Buona la collaborazione di co-progettazione con il C.I.S.S di Borgomanero, poco significativa la rete tra ETS del territorio.
- ✓ Le realtà avviate nella provincia di Varese hanno trovato ampio consenso da parte di istituzioni. Anche la collaborazione con i SIL è particolarmente proficua e conferma la necessità su questo territorio di realtà di inserimento basate sul

modello proposto dalla Cooperativa Il Ponte. Con la Provincia di Varese sono inoltre stati avviati dei tavoli di coprogettazione dai quali si auspica la nascita una risposta alle lacune normative che talvolta rendono troppo complessi i processi di inserimento lavorativo.

- ✓ SITUAZIONE POST-PANDEMIA, CONFLITTO UCRAINO E LA FORTE INFLAZIONE: hanno aumentato il flusso migratorio, creando nuove situazioni di fragilità e svantaggio sociale e aumento delle situazioni di vulnerabilità.
- ✓ 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.
- ✓ GLI ACCORDI EX ART. 14 SI DIFFERENZIANO A SECONDA DELLA REGIONE:
 - In PIEMONTE, dopo la sperimentazione triennale dell'accordo quadro concluso ad Agosto del 2021 che non ha dato risultati soddisfacenti, la Direzione del Ponte, 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. nel corso del 2022 si è arrivati ad una modifica dell'accordo quadro che nel corso del 2023 consentirà 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 nuova 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

- ✓ I sistema dei servizi per l'impiego, sia pubblico che privato, fatica a rispondere a bisogni sempre più consistenti e sempre più complessi.
 - Vale inoltre la pena soffermarsi sui alcuni dati: su 100 persone (di età compresa tra i 15 e i 64 anni) con limitazioni nelle funzioni motorie e/o sensoriali essenziali nella vita quotidiana e/o disturbi intellettivi, solo il 32,1% è occupato (media italiana al 2021). È pertanto evidente notare come i processi di inserimento non siano sempre efficaci e come l'attuazione di questi processi comporti la necessità di rimuovere “eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione” (Rif. Direttiva della Funzione Pubblica n. 2/2019). Viene quindi riconosciuta l'esigenza di porre in essere forme di cooperazione trasversale al fine di assicurare l'efficacia del processo di inclusione nell'ambiente lavorativo.
 - 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.

Iniziata una collaborazione con le scuole superiori Galileo Galilei di Borgomanero e il C.I.S.S. di Borgomanero e per progettare un percorso di presa in carico e inserimento nel modello transitivo per gli studenti con disabilità.

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:

- CONTINUA L'ATTIVITÀ DEI LABORATORI DI SPERIMENTAZIONE PROPEDEUTICA AL LAVORO:
 - A Quarona, 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
- PROGRAMMAZIONE DI COLLABORAZIONI con:
 - Comune di Lesa. - Comune di Arona - Comune di Castelletto sopra Ticino
 - Comune di Invorio
 - Unione Montana Valsesia - Consorzio C.A.S.A. Gattinara
 - Agenzia interinale Synergie
 - E.N.A.I.P. Borgosesia. – E.N.A.I.P Busto Arsizio
 - Collegio Don Bosco - Liceo Galileo Galilei Borgomanero - Gozzano
 - Nova Coop Borgomanero.
 - Associazione Orizzonti.
 - Associazione Amici del Fermi
- PROCEDURE PER APPLICAZIONE DELLE CONVENZIONI IN EX ART. 14: Il Ponte ha un ruolo attivo sul territorio Piemontese, partecipando ai vari incontri regionali e sperimentando in prima persona l'applicazione della convenzione.
- ATTIVAZIONE SECONDA CONVENZIONE CON SOCIETÀ VECTOR DI CASTELLANZA
- CONTINUA L'ESPERIENZA DI 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 di via Mornaroli 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*
- PRESENTAZIONE E ASSEGNAZIONE DEL BANDO PRNN - PROGETTO ABILITO

❖ 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 (vedi di seguito) 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.

A partire dal 2021 e nel corso del 2022 il C.d.A. ha ridisegnato l'organizzazione della Direzione, questo processo si è reso necessario a seguito dello sviluppo quantitativo e qualitativo della Cooperativa.

La nuova direzione si sviluppa su tre livelli con compiti e funzioni chiari e condivisi per ciascuna delle persone chiamate a ricoprire il ruolo di responsabili. Le informazioni e le comunicazioni si svolgono in modo orizzontale tra responsabili di livello e verticale tra i livelli.

All'assemblea ordinaria del 27 aprile 2022 è stata presentata e la nuova organizzazione e da settembre 2022 è partita la sperimentazione che verrà verificata durante l'anno 2023.

2. LA DIREZIONE. È l'organo operativo che governa la Cooperativa, Si occupa di tradurre nel quotidiano le linee di indirizzo discusse ed approvate dall'assemblea, oltre alla gestione quotidiana dell'attività sociale e lavorativa. ed è così composto:

- Responsabili di 1° Livello ne fanno parte il direttore generale e i responsabili delle unità locali e dei servizi centrali. I responsabili di 1° livello si incontrano una volta la settimana per le comunicazioni di gestione, per decidere le strategie comuni e confrontarsi sulle attività delle unità locali.

- Responsabili di 2° Livello ne fanno parte i responsabili delle aree e dei processi produttivi e dei servizi delle unità locali. I responsabili delle unità locali si incontrano quotidianamente con i responsabili di 2° livello per la programmazione delle attività e i percorsi delle persone inserite.

- Responsabili di 3° Livello ne fanno parte i responsabili delle linee produttive. I responsabili di 3° livello si confrontano direttamente con i responsabili di 2° livello

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.*

✧ 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 2022, l'inserimento DIRETTO nelle aziende del territorio di 12

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-programmazione e di Co-progettazione. Siamo all’inizio di un percorso che vede Il Ponte, sempre più attivo e propositivo 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 2022 l’inaugurazione dell’unità di Busto Arsizio le presentazioni del progetto “La fabbrichetta” (Castelletto Sopra Ticino, Borgomanero, Busto Arsizio) e la partecipazione ad incontri di confronto e elaborazione di interventi di inclusione sociale (Finale Emilia, La Spezia, Verona, Como, Bolzano), 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”; e 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

L’attuale Consiglio di amministrazione è stato eletto il 18 Giugno 2021 durante i lavori dell’assemblea ordinaria dei soci, convocata dal C.d.A. del 31 Marzo 2021. Il Consiglio, eletto per il triennio 2021/2024 è composto da: Adriano Rossi Vicepresidente (in carica dal 23/3/1988), Anisa Fejzaj (prima nomina), Chiara Crocitto (prima nomina), Debora Giromini (prima nomina), Mauro Fanchini presidente (in carica dal 11/1/2012) Morena Miotello (prima nomina), Simona Lo Cane (prima nomina).

Nel corso del 2022 la socia e consigliera Simona Lo Cane ha rassegnato le sue dimissioni in seguito delle quali il C.d.A. nella seduta del 16 luglio 2022 ha cooptato il socio Gabriele Montonati in qualità di sostituto, l’assemblea ordinaria riunita il 22 dicembre 2022 ne ha ratificato la nomina.

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

• COLLEGIO SINDACALE

Nominato dall’Assemblea del 27/04/2022, in carica fino all’approvazione del bilancio al 31/12/2024, 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

RESPONSABILI 1° LIVELLO

- Mauro Fanchini – *Direttore Generale – Relazioni esterne.*
- Adriano Rossi – *Contabilità e Amministrazione.*
- Daniela Giorgis – *Personale, Coordinamento Tutor, Ufficio, Rendicontazioni bandi.*
- Grazia Frascoia – *Cucina e Mensa, Eventi.*
- Debora Giromini e Chiara Crocitto – *Comunicazione.*
- **RESPONSABILI UNITÀ LOCALI**
 - *Invorio:* Antonia Cannone - Virginia Bergamini.
 - *Golasecca:* Chiara Crocitto - Gabriele Montonati.
 - *Borgomanero:* Anisa Fejzaj - Giorgia Salvestrini.
 - *Valsesia:* Debora Giromini - Marta Greggia Graziana.
 - *Busto Arsizio:* Cristian Pedroli.
 - *Arona:* Matteo Miglio - Rossana Serra
- **RETI OPERATIVE:**
 - *PIEMONTE:* Mauro Fanchini - Debora Giromini - Matteo Miglio
 - *LOMBARDIA:* Mauro Fanchini - Chiara Crocitto - Gabriele Montonati
Cristian Pedroli
- *Marketing:* Mauro Fanchini - Cristian Pedroli

RESPONSABILI 2° LIVELLO

- **GESTIONE CLIENTI/COMMESSE - TUTORAGGI:**
 - Invorio:* Chiara Bacchetta, Mamadì Touray, Marianna Scidurlo,
 - Golasecca:* Mahamadou Sowe, Serena Scidurlo,
 - Busto Arsizio:* Simona Florin
- **GESTIONE SERVIZI:**
 - *MARKETING COMMERCIALE:* Armando Lorenzini
 - *MAGAZZINO, TRASPORTI, MANUTENZIONE ESTERNA:* Danilo Bacchetta

RESPONSABILI 3° LIVELLO

- **GESTIONE REPARTI PRODUTTIVI - TUTORAGGI:**
 - Invorio:* Alpha Djallo, Erica Toselli, Fatima Zhar, Monica Ruzza, Valentina, De Mattia.
 - Golasecca:* Davide Pedone, Mary Carmen Fuentes, Mariano Fuentes, Monica Genini, Radu Florin Boatca.
 - Busto Arsizio:* Antonella Dalolio
- **GESTIONE SERVIZI:**
 - DPI:* Erica Toselli
 - REPORTISTICA, DDT:*
 - Invorio, Borgomanero Valsesia:* Edlira Macovila
 - Golasecca, Busto Arsizio:* Morena Miotello
- **SICUREZZA & PREVENZIONE**
 - R.S.P.P.:* Alberto Fonio - R.S.L. Kaltoum Zhar
 - Medico del lavoro:* Elena Canal

✧ PERSONALE IMPIEGATO: TIPOLOGIA & GENERE

ANNO 2022 Tipologia & genere	124	125	DONNE			UOMINI			TOT
	F	M	N	D	S	N	D	S	249
Soci e dipendenti	39	16	38	1		16			55
Soci e dipendenti lg. 68	15	8		15			8		23
Tirocini	5	2	5			2			7
Tirocini lg.68	26	39		17			24		41
Tirocini con svantaggio					9		15	24	
Pass lg. 68	34	46		24			37		61
Pass con svantaggio					10		9	37	
Stage - B.L. - A S/L	5	14	1			3			4
Stage - B.L. A S/L lg. 68				4			11		15
Stage - B.L. A S/L Svantag.									0

PRESENZE PER ANNO	2018	2019	2020	2021	2022
TOTALE PERSONE OCCUPATE	69	73	108	208	249
SOCI E DIPENDENTI	38	38	51	67	77
DIPENDENTI	7	5	18	16	16
TOTALE SOCI	31	33	33	51	61
SOCI	19	17	16	29	37
SOCI VOLONTARI	0	2	3	4	2
SOCI Svantaggiati	11	14	14	18	22
TIROCINI - PASS - STAGE - A S/L	31	37	57	141	172
Tirocini Svantaggio – Inclusione	7	8	18	42	64
Tirocini Normo	6	6	7	6	9
P.A.S.S. – Convenzioni	15	19	22	87	91
B.L. Al Scuola/Lavoro – Stage	3	4	0	6	8

“IL PONTE” – Società Cooperativa Sociale

ANNO		2018		2019		2020		2021		2022	
TOTALE	Tot	66		75		108		207		249	
	% D % U	50%	50%	49%	51%	46%	54%	46%	54%	50%	50%
	Età	33 D	33 U	37 D	38 U	50 D	58 U	95 D	112 U	124 D	125 U
Personale	< 29	5	13	9	16	10	19	28	54	33	52
	30 39	9	2	8	3	14	8	17	17	27	20
	40 49	9	7	8	8	13	12	28	13	28	22
	50 59	9	9	10	8	11	13	19	20	32	18
	> 60	1	2	2	3	2	6	3	8	4	13
TOTALE	Tot Normo	31		30		44		54		64	
	% Normo	47,0%		40,0%		40,7%		26,1%		25,7%	
	Tot	21	10	22	8	28	16	36	18	46	18
Normo	% D % U	64%	30%	59%	21%	56%	28%	38%	16%	37%	14%
	< 29	3	3	5	2	7	6	10	6	13	4
	30 39	7	2	6	1	6	4	6	5	12	3
	40 49	7	1	5	0	9	1	12	1	10	2
	50 59	4	3	4	3	5	2	6	3	9	2
> 60	0	1	2	2	1	3	2	3	2	7	
TOTALE	Tot Svant	32		41		55		140		169	
	% Svant	48,5%		54,7%		50,9%		67,6%		67,9%	
	Tot	12	20	15	26	18	37	56	84	74	95
Svantaggio	% D % U	36%	61%	41%	68%	36%	64%	59%	75%	60%	76%
	< 29	2	7	4	10	3	13	18	42	19	41
	30 39	2	0	2	2	6	3	10	12	14	15
	40 49	2	6	3	8	3	9	15	10	17	19
	50 59	5	6	6	5	6	9	13	15	23	15
> 60	1	1	0	1	0	3	0	5	1	5	

15

ANNO 2022	PERSONALE			USCITI NELL'ANNO			ENTRATI NELL'ANNO			Entrati/Usciti NELL'ANNO		
	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT
Totale ND	44	21	65	9	3	12	14	5	19	4	2	6
Tot Disabilità	61	80	141	15	23	38	21	30	51	10	9	19
Tot Svantaggio	19	24	43	12	10	22	10	12	22	7	7	14
TOTALE	124	125	249	18	43	61	45	47	92	21	18	39

✧ PERSONALE IMPIEGATO: AREE E PAESI DI PROVENIENZA

AREA BORGOMANERO			AREA CUSIO			AREA VARESE NORD		
Inverio	29	11,6%	Armeno	3	1,2%	Angera	2	0,8%
Agrate C.	1	0,4%	Brovello C	1	0,4%	Besnate	1	0,4%
Boca	2	0,8%	Gravellona T	1	0,4%	Biandronno	1	0,4%
Bolzano N.	1	0,4%	Pella	1	0,4%	Castronno	1	0,4%
Borgomanero	23	9,2%	Pogno	1	0,4%	Golasecca	4	1,6%
Briga N	6	2,4%	S Maurizio	1	0,4%	Mercallo	2	0,8%
Cureggio	2	0,8%	TOTALE	8	3,2%	Sesto C.	5	2,0%
Fontaneto	2	0,8%			Varese	1	0,4%	
Gargallo	2	0,8%	AREA VALSESIA			Vergiate	6	2,4%
Gattico	8	3,2%	Borgosesia	11	4,4%	TOTALE	23	9,2%
Ghemme	4	1,6%	Crevacuore	1	0,4%	AREA VARESE SUD		
Gozzano	4	1,6%	Gattinara	3	1,2%	Arsago S	1	0,4%
Maggiora	2	0,8%	Grignasco	2	0,8%	Busto A.	9	3,6%
Revislate	1	0,4%	Guardabosone	1	0,4%	Cairate	1	0,4%
Vaprio	1	0,4%	Prato Sesia	1	0,4%	Cardano a C.	4	1,6%
Suno	1	0,4%	Pray	1	0,4%	Cassano M.	2	0,8%
Soriso	1	0,4%	Quarona	4	1,6%	Ferno	1	0,4%
TOTALE	91	36,6%	Roccapietra	1	0,4%	Gallarate	5	2,0%
AREA ARONA			Romagnano	1	0,4%	Lonate P.	3	1,2%
Arona	18	7,2%	Serravalle	2	0,8%	Somma L.	12	4,8%
Comignago	1	0,4%	Valduggia	1	0,4%	Sumirago	1	0,4%
Dormelletto	2	0,8%	Varallo S	6	2,4%	Ternate	1	0,4%
Massino V	1	0,4%	Vercelli	1	0,4%	TOTALE	40	16,1%
Nebbiuno	2	0,8%	TOTALE	36	14,5%	AREA ALTO MILANESE		
Oleggio C	4	1,6%	AREA CASTELLETTO T			Busto G.	1	0,4%
Paruzzaro	9	3,6%	Castelletto T	3	1,2%	Canegrate	1	0,4%
TOTALE	37	14,9%	Lesa	2	0,8%	Castano 1	1	0,4%
			Meina	4	1,6%	Legnano	1	0,4%
TOTALE			TOTALE	9	3,6%	TOTALE	5	2,0%
Operatori	249							
Località	73							

✧ **PERSONALE IMPIEGATO: COSTI**

COMPENSI PERSONALE	2018	2019	2020	2021	2022
Compensi soci lav. normodotati operai	224.345	207.211	164.252	375.736	495.311
Compensi soci lav. svantaggiati	101.657	126.562	110.151	144.818	201.891
Compensi soci lav. normodotati impiegati	62.224	66.367	60.939	82.845	140.166
Consulenza Marketing commerciale					24.000
Borse lavoro - P.A.S.S.	31.325	38.021	33.524	40.521	52.646
Salari dipendenti	40.265	54.328	139.822	99.270	101.864
Voucher & distacco altro personale			5.342	9.725	
Compensi tirocinanti	31.538	52.333	57.354	104.793	114.796
Oneri sociali e previdenziali soci lav. sub	62.914	68.426	60.200	135.968	165.099
Oneri sociali e previdenziali dipendenti	12.609	14.731	39.702	30.543	32.759
Trattamento di fine rapporto	35.946	36.442	44.295	60.688	94.391
T.f.r. versato ai fondi	592	593	654	3.846	8.160
Altri costi - medico del lavoro	516	1.497	548	420	1.329
Altri costi - cooperazione salute			2.050	2.475	3.140
Altri costi per il Personale	739		31	5.959	4.247
Costi per la Formazione del Personale	285		400	3.930	3.323
TOTALE COSTI PERSONALE	604.956	666.510	719.264	1.101.538	1.443.122

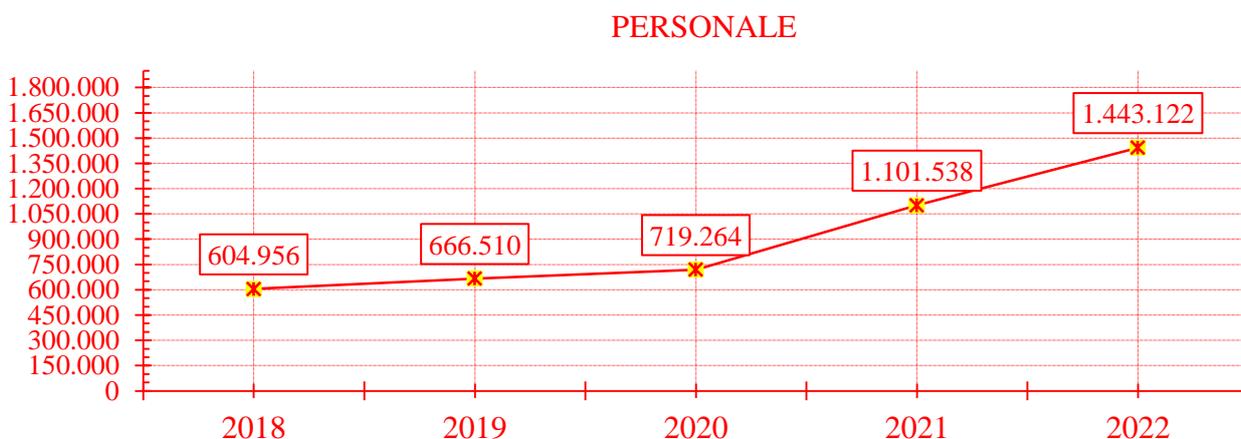
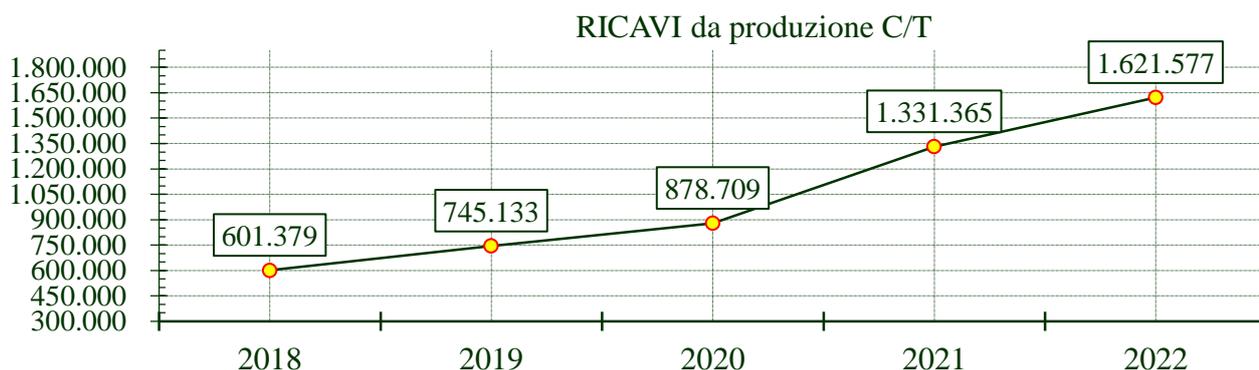
- Non vi sono differenze retributive tra lavoratori dipendenti in misura superiore al rapporto uno a otto, come indicato dal DM Ministero lavoro del 4 luglio 2019
 - Per i contributi ricevuti si rinvia ai commenti indicati nel bilancio d'esercizio alla voce a)5) del Conto Economico

✧ **ATTIVITÀ & ANDAMENTI PRODUTTIVI**

o **SITUAZIONE CLIENTI**

ANNO	N°CLIENTI PER ANNO					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
TOTALE ATTIVI	19	34	34	42	60	72
CLIENTI	17	29	23	33	37	59
CLIENTI NUOVI	2	5	11	9	23	13
CLIENTI IN ATTESA	0	2	10	4	6	5
EX CLIENTI	0	0	3	6	2	3
ATTIVITA' CHIUSE	0	3	0	1	1	0

○ DETTAGLIO RICAVI – COSTO DEL PERSONALE



CONTO ECONOMICO	2018	2019	2020	2021	2022
TOTALE RICAVI	745.081	921.505	1.018.766	1.519.693	1.945.170
TOTALE COSTI	744.970	871.513	1.015.992	1.488.069	1.943.223
UTILE/PERDITA	111	49.992	2.774	31.624	12.948
SINTESI VOCI	2018	2019	2020	2021	2022
PERSONALE	604.956	666.510	719.264	1.101.538	1.443.122
% Incr/Decr		10,17%	7,91%	53,15%	31,01%
Materiale per produzione	9.542	22.197	86.878	82.143	98.993
% Incr/Decr		132,61%	291,39%	-5,45%	20,51%
SPESE GENERALI	73.716	78.864	112.121	179.377	275.924
% Incr/Decr		6,98%	42,17%	59,98%	53,82%
Manutenzione e amm.ti	56.755	103.942	97.729	125.011	125.183
% Incr/Decr		83,14%	-5,98%	27,92%	0,14%
RICAVI da produzione C/T	601.379	745.133	878.709	1.331.365	1.621.577
% Incr/Decr		23,90%	17,93%	51,51%	21,80%
Altre Voci	37.554	95.432	72.992	77.585	142.525
% Incr/Decr		154,12%	-23,51%	6,29%	83,70%
Contributi Straordinari	106.148	80.940	67.064	110.742	192.068
% Incr/Decr		-23,75%	17,14%	65,13%	73,44%

○ **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;
- AI COSTI DI PRODUZIONE ORARIA;
- AI RICAVI ANNUALI E MENSILI IN RAPPORTO ALLE ORE LAVORATE;
- AL RAPPORTO TRA COSTI DEL PERSONALE PRODUTTIVO E COSTI GENERALI;
- ALLE QUOTAZIONI IMPOSTE DAI CLIENTI;

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

REPORT TOTALE PRESENZA ORE				
TOTALE	h Effettive	h Calcolate	% su Ore Tot	
	239.664	174.461	100,0%	100,0%
TOTALE ORE LAVORATE	192.349	127.146	80,26%	72,88%
PRODUZIONE	164.141	99.461	68,49%	57,01%
SERVIZI	28.208	27.685	11,77%	15,87%
FORMAZIONE	1.058	1.058	0,44%	0,61%
FERIE	8.086	8.086	3,37%	4,63%
PERMESSI MALATTIA ASSENZE	38.171	38.171	15,93%	21,88%
% ORE FERIE ASSENZA	19.30%	26.51%		
ADDETTI ALLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE		ADDETTI AI SERVIZI & AMMINISTRAZIONE		
Soci e Dipendenti	54	Soci e Dipendenti	24	
Tirocini - PASS - Volontari	168	Tirocini - PASS - Volontari	3	
TOTALE 2022	222	TOTALE 2022	27	

REPORT TOTALE ORE PRODUZIONE			Calcolo % capacità Produttiva
ORE PRODUZIONE	Effettivo	Calcolato	
AREA / TOTALI	156.361	92.400	60,6%
INVORIO	79.971	51.636	64,6%
GOLASECCA/ BUSTO ARSIZIO	51.261	32.473	63,3%
BORGOMANERO	16.271	8.428	51,8%
VALSESIA	16.638	6.924	41,6%

REPORT TOTALE ORE SERVIZI / NON PRESENZA		
TIPOLOGIA SERVIZIO	Effettivo	Calcolato
FORMAZIONE	1.058	1.058
DIREZIONE	10.772	10.729
UFFICIO	7.049	7.090
TRASPORTI	1.188	1.635
MAGAZZINO	3.547	3.252
MANUTENZIONE	765	617
PULIZIA COOP	2.067	1.596
GIARDINO	189	138
CUCINA	1.776	1.746
PULIZIA MENSA	899	883
FERIE	8.086	8.086
MALATTIA	4.087	4.087
PERMESSI / ASSENZA	34.084	34.084

COSTO PRODUZIONE/ORARIA	CALCOLO RICAVI				RICAVI / ORA	
	Calcolato	Reale	delta	%	su h Eff.	su h Calc.
18,00						
AREA / TOTALI	1.790.298	1.574.291	-88.909	-5%	9,59	15,83
INVORIO/ BORGOMANERO	929.448	864.895	-68.786	-7%	10,82	16,75
GOLASECCA/ BUSTO AR	584.514	547.248	-37.266	-6%	10,68	16,85
BORGOMANERO	151.704	77.289	-74.415	-49%	4,75	9,17
VALSESIA	124.632	84.859	-39.773	-32%	5,12	12,26

“IL PONTE” – Società Cooperativa Sociale

➤ REPORT DETTAGLIO ORE

ANNO	2022		Addetti		Soci e Dipendenti		Tirocini	VOLONT
			Servizi	Produzione	Normo	Svant.	PASS	STAGE
IL PONTE CS								
ORE TOTALI	238.006		31.333	206.691	54.480	30.155	110.197	11.841
<i>h Calcolate</i>	125.330		25.343	99.987	44.919	17.498	34.080	4.051
<i>Capacità produttiva</i>	65.5%		96.3%	60.6%	98.7%	74.0%	40.2%	34.9%
h Presenza	191.216		25.343	164.900	44.919	23.655	84.719	11.607
% su totale	80.3%		80,9%	79,8%	82,5%	78,4%	76,9%	97,9%
h non lavorate	46.808	19.7%	5.017	41.791	9.561	6.500	25.478	252
			16,0%	20,2%	17,6%	21,6%	23,1%	2,1%
h Ferie	8.245	3,5%	1.334	6.234	3.815	2.403	0	0
h Malattia	3.493	1,5%	995	2.941	1.374	1.567	0	0
h Permesso	10.129	4,3%	1.088	9.197	1.189	650	7.348	0
h Assenza	17.908	7,5%	137	17.337	1.458	956	14.689	234
h Festività	6.999	2,9%	478	6.082	1.715	924	3.425	0

GIORNATE	2021	2022
Giorni lavorativi	230	226
Festività:	6	8
Ferie	22	21
Permessi aziendali	3	5
Sabato e domenica	104	105
TOTALE	365	365

ANNO	2021		Addetti		Soci e Dipendenti		Tirocini	PASS
			Servizi	Produzione	Normo	Svant.	PASS	STAGE
IL PONTE SCS								
ORE TOTALI	181.810		34.662	147.148	40.915	19.548	19.998	48.020
<i>h Calcolate</i>	102.427		26.047	76.380	33.927	11.270	17.644	13.529
<i>% su h presenza</i>	66.48%		89.8%	61.1%	97.4%	68.6%	54.1%	32.7%
h Presenza	154.082		29.015	125.067	34.832	16.189	32.633	41.413
% su totale	84.75%		83,7%	85,0%	85,1%	80,9%	85,4%	86,2%
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

❖ ATTIVITÀ - SINTESI 2022

Gennaio

- Nuova convenzione ex art.14 con ditta Vector
- Lunedì 10 - Apertura nuovo progetto PPU archivio Arona
- Lunedì 24 - costituzione equipe progetto «LA FABBRICHETTA»

Febbraio

- Venerdì 4 - intervento al convegno nazionale sul welfare responsabile
- *Dal 18 febbraio tutti i lunedì riunione responsabili unità locali*

Marzo

- Mercoledì 2 - assemblea straordinaria IL PONTE - modifica statuto
- Mercoledì 2 - Consiglio di Amministrazione
- Giovedì 10 - Riunione Conf-Cooperative Piemonte Nord
- Martedì 15 - Presentazione Unità Locale di Busto (h 15 e h 18)
- Venerdì 18 - Collegio Sindacale
- Sabato 19 - Consiglio di Amministrazione
- Mercoledì 23 - Piano di Zona Busto Arsizio

Aprile

- Venerdì 1 - Primo incontro Enaip Busto Arsizio
- Sabato 2 - Evento Finale Progetto C.I.B.O. - Borgomanero
- Martedì 12 - Incontro Regionale Progetto Lavor.Abile
- Martedì 27 - Assemblea Ordinaria Il Ponte

Maggio

- Lunedì 2 - Tavolo di Concertazione Ex Art 14 - Torino
- Sabato 7 - Festa dei Popoli - Borgomanero
- Venerdì 13 - Assemblea regionale Federsolidarietà – Elezione del Consiglio Regionale
- Mercoledì 18 - Visita a tutte le Sedi Rappresentanti Fondazione OPES
- Venerdì 20 - Firma contratti per lavori Progetto La Fabbrichetta
- Giovedì 26 - Santa Messa al Ponte – Mese di Maggio S. Messe nei Cortili
- Venerdì 27 - Inaugurazione Stazione Rulli Frulli a Finale Emilia

22

Giugno

- Lunedì 13 - Collegio Sindacale
- Venerdì 17 - Consiglio Regionale Federsolidarietà
- Venerdì 17 e Sabato 18 – Rete Contagiamoci - Como
- Domenica 19 - Torneo di Tennis Pro «LA FABBRICHETTA»
- Martedì 21 e Mercoledì 22 - Assemblea Nazionale Federsolidarietà - Roma
- Venerdì 24 - Tavolo su PNRR inizio progettazione – Somma Lombardo

Luglio

- Venerdì 8 - Collegio Sindacale
- Sabato 16 - Consiglio Di Amministrazione
- Martedì 19 - Incontro per la Costituzione di una Rete in Valsesia
- Giovedì 28 - Verifica Progetto PPU Arona

Agosto

- Lunedì 1 – Incontro nuova Responsabile Unità Montana Valsesia
- Martedì 2 – Incontro Sindaco di Sesto Calende
- Da Lunedì 1 a Domenica 7 – Campo Scuola i Trentino – Mamadi / Radu
- Giovedì 4 e Venerdì 5 – Testimonianza con Allievi Campo Scuola Trentino

Settembre

- Venerdì 2 e Sabato 3 - Formazione Responsabili 1° e 2° Livello - Macugnaga
- Martedì 6 - Visita Presidentessa e segretaria generale Fondazione De Agostini
- Mercoledì 7 - Formazione Responsabili
- Venerdì 9 - Merenda Sinoira – Festa Sociale rientro dalle Ferie
- Mercoledì 14 - Workshop Inverio & Golasecca
- Venerdì 17 - Consiglio Regionale Federsolidarietà - Novara

Ottobre

- Giovedì 6 - Collegio Sindacale
- Sabato 8 - Firmato comodato d'uso casa di Massino Visconti
- Lunedì 10 e Martedì 11 – Vari Incontri a La Spezia con Aps Nuovo Volo
- Venerdì 14 - Incontro con Assessore Welfare Comune di Borgosesia
- Lunedì 17 - Consiglio di Amministrazione
- Sabato 22 a Lunedì 24 - Open Social Enterprise – Matera: DEBORA & MATTEO
- Mercoledì 26 e Giovedì 27 - Troupe per Video Premiazione Fondazione Cattolica

Novembre

- Giovedì 3 – Federsolidarietà – Gruppo di Lavoro Inclusione
- Martedì 8 - Incontro Fondazione Giordano Dellamore
- Venerdì 11 - Inaugurazione Sede di Busto Arsizio
- Giovedì 17 - Incontro Con Società di Certificazione - Torino
- Lunedì 21 - Inizio 2° Corso F.A.L. – Enaip Borgosesia
- Venerdì 25 e Sabato 26 - Rete Contagiamoci incontro d Verona
- Martedì 29 – Consiglio di Amministrazione
- Mercoledì 30 – Federsolidarietà – Gruppo di Lavoro Cooperative B

Dicembre

- Venerdì 2 – iscrizione a BNI
- Martedì 13 – Tavolo di Lavoro Provincia di Varese
- Giovedì 22 – Assemblea Ordinaria e Cena di Natale
- Venerdì 23 – Riunione Direzione Allargata

ATTIVITÀ: IN CONTINUAZIONE DAL 2021

- ✓ Collaborazione con E.N.A.I.P. Borgosesia.
- ✓ Avvio Co-programmazione “Tavolo di comunità” Comune di Inverio.
- ✓ Intervista a RAI Regione Piemonte per i 30 anni della cooperazione – Torino. (In onda a febbraio 2022)
- ✓ Corsi di formazione sul miglioramento continuo.
- ✓ Corsi Sicurezza - Corsi Antincendio e Primo Soccorso

23

II. LA GESTIONE PROGETTUALE

II.a - PROGETTI

NUOVI PROGETTI

- PROGETTO “**ABLITO**” - *Percorso collaborativo per l'autonomia abitativa*
- APERTURA NUOVO RAMO D'IMPRESA NELL'AMBITO DELLE PULIZIE
- *ALTRE ATTIVITÀ FINALIZZATE ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO (affitto posate ecc.)*

PROGETTI INIZIATI NEL 2021

- **LA FABBRICHETTA:** creare uno spazio di inclusione lavorativa di disabili e persone in difficoltà, per formare giovani in attesa di una prima occupazione, ma anche per offrire opportunità di stage e tirocinio a studenti delle scuole superiori.
- **LAVORABILE:** Inserimento lavorativo con progetti individuali, in collaborazione con i servizi di riferimento e un accompagnamento costante del tutor della Cooperativa. **CHIUSO A FINE 2022**
- **FARE INCLUSIONE** - Prendere in carico globalmente le persone con fragilità, creare reti di supporto in vari ambiti di vita, attraverso l'inclusione lavorativa, la promozione del volontariato presso enti del terzo settore e il rafforzamento della rete tra organizzazioni di volontariato. **CHIUSO AD APRILE '22**

- **IM.PATTO - C.I.B.O.** a favore della comunità che lavora per l’inclusione sociale, l’educazione alimentare, la promozione del territorio e la sostenibilità socio ambientale **CHIUSO AD APRILE 2022**
- **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. **CHIUSO A FINE GIUGNO 2022**

PROGETTI CHIUSI ULTIMO TRIENNIO

- **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.

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**

- Tavoli di lavoro sulla CO-PROGETTAZIONE E.T.S. – P.A. (Enti del Terzo Settore e Pubblica Amministrazione).
 - C.I.S.S. Borgomanero - Comune di Inverio
 - Provincia di Varese. Piano di Zona - Area Somma Lombardo. - Area Busto Arsizio.
 - Consorzio C.A.SA. Gattinara - Comune di Borgosesia. - Unione Montana Valsesia
- Convenzioni
 - ENAIP Borgosesia - ENAIP Busto Arsizio
 - Nuova convenzione con comune di Arona per il PPU
- Collaborazioni
 - Agenzia Formativa Finis Terrae - Formater Borgosesia
 - Agenzia interinale Synergie
 - Collegio Don Bosco Borgomanero. - Liceo Galileo Galilei - Borgomanero & Gozzano

II.c – EVOLUZIONE E PROSPETTIVE 2022 – 2025

❖ ATTIVITÀ PROGRAMMATE DAL 2022

- Sviluppare un sistema comprensibile e replicabile di flussi e processi da sperimentare nelle sedi propriamente produttive.
- Sperimentare 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*.
- Sperimentare nuove forme di comunicazione, principalmente interna;
- Sviluppare l’ufficio gestione del personale;
- Apertura Unità Locale di Arona;
- 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.

25

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

Inverio 23 Marzo 2023

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Mauro Fanchini
Adriano Rossi
Chiara Crocitto
Debora Giromini
Gabriele Montonati
Matteo Miglio
Morena Miotello