



# BILANCIO SOCIALE 2024



|                                                                                                          |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. 1. PREMESSA</b>                                                                                    | <b>4</b>  |
| Lettera agli stakeholder                                                                                 | 5         |
| <b>2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE</b> | <b>6</b>  |
| Metodologia                                                                                              | 7         |
| Modalità di comunicazione                                                                                | 7         |
| Riferimenti normativi                                                                                    | 7         |
| Nota sul linguaggio                                                                                      | 7         |
| <b>3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE</b>                                                                | <b>8</b>  |
| Informazioni generali                                                                                    | 9         |
| Aree territoriali di operatività                                                                         | 10        |
| Valori e finalità perseguite                                                                             | 10        |
| Attività statutarie individuate e oggetto sociale                                                        | 12        |
| Attività svolte                                                                                          | 15        |
| Collegamenti con altri enti del Terzo settore                                                            | 16        |
| Storia dell'organizzazione                                                                               | 16        |
| <b>4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE</b>                                                           | <b>19</b> |
| Base sociale                                                                                             | 20        |
| Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi                | 21        |
| Mappatura dei principali stakeholder                                                                     | 28        |
| Tipologia di collaborazioni                                                                              | 30        |
| Sistema di rilevazione di feedback                                                                       | 32        |
| <b>5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE</b>                                                                 | <b>34</b> |
| Lavoratori                                                                                               | 36        |
| Tirocinanti                                                                                              | 52        |
| Attività di formazione e valorizzazione                                                                  | 54        |
| Struttura dei compensi e delle retribuzioni                                                              | 57        |
| <b>6. STRATEGIE E OBIETTIVI</b>                                                                          | <b>58</b> |
| Valutazione d'impatto dei progetti d'inserimento lavorativo                                              | 59        |
| Mutualità                                                                                                | 60        |
| Comunicazione                                                                                            | 64        |
| Eventi di socializzazione                                                                                | 65        |
| <b>7. SITUAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA</b>                                                               | <b>67</b> |
| Provenienza delle risorse economiche                                                                     | 68        |
| Capacità di diversificare i committenti                                                                  | 69        |
| <b>8. INFORMAZIONI AMBIENTALI</b>                                                                        | <b>70</b> |
| <b>9. PROSPETTIVE FUTURE</b>                                                                             | <b>72</b> |
| <b>10. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE</b>                                                            | <b>78</b> |



01

**PREMESSA**



## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

*Siamo orgogliose di presentare il Bilancio Sociale relativo all'anno 2024, che testimonia il nostro continuo impegno nell'inclusione sociale e lavorativa e il valore generato per tutti i nostri stakeholder: lavoratori, soci, clienti, fornitori e comunità locali.*

*Il 2024 è stato caratterizzato da un significativo rafforzamento delle nostre politiche di inclusione e welfare aziendale. Abbiamo ampliato il nostro personale, consolidando una presenza significativa di lavoratori svantaggiati e confermando il ruolo centrale delle donne all'interno della nostra organizzazione.*

*Abbiamo proseguito con determinazione nel nostro percorso di inclusione, avviando numerosi progetti individualizzati di inserimento lavorativo e sviluppando percorsi formativi mirati a supportare la crescita professionale e personale dei nostri dipendenti, tra cui i due importanti percorsi "Call INCLUSIONE.COOP" promossi da Fondosviluppo e il programma "Modello Lavoro Inclusivo" sostenuto da Regione Lombardia. Le risorse dedicate al welfare aziendale sono state notevolmente incrementate, a conferma della nostra attenzione alle persone e al loro benessere.*

*Inoltre, abbiamo raggiunto importanti traguardi sul fronte delle certificazioni, rafforzando ulteriormente il nostro profilo di responsabilità sociale e ambientale. Oltre alla conferma della certificazione UNI/PdR125:2022 per la parità di genere, abbiamo avviato il percorso per ottenere la certificazione ambientale ISO14001, dimostrando così il nostro concreto impegno nella tutela ambientale e nell'adozione di pratiche sostenibili.*

*Dal punto di vista imprenditoriale, il 2024 ha segnato una tappa importante nella crescita della cooperativa. Abbiamo registrato un significativo incremento del fatturato, frutto della fidelizzazione dei nostri committenti storici e dell'acquisizione di nuove commesse. A conferma del percorso di consolidamento e sviluppo intrapreso, abbiamo inoltre raggiunto un traguardo strategico: l'iscrizione alla sezione seconda dell'Albo dei Riscossori, che ci consente di ampliare l'ambito delle attività offerte e di rafforzare il nostro posizionamento nel settore dei servizi agli enti locali.*

*Crediamo fermamente che la cooperazione e il coinvolgimento diretto dei nostri stakeholder siano elementi essenziali per affrontare le sfide presenti e future. Continueremo pertanto a lavorare per rafforzare ulteriormente il nostro dialogo con la comunità locale e a valorizzare le sinergie con enti e istituzioni del territorio, per generare impatti sempre più positivi e duraturi.*

*Vi invitiamo a scoprire nel dettaglio, attraverso questo Bilancio Sociale, le attività e i risultati ottenuti nel corso dell'anno, certi che il futuro ci offrirà nuove opportunità per continuare a crescere insieme.*

*Buona lettura!*

Il Presidente  
Marco Omodei





# 02 NOTA METODOLOGICA

E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE  
E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Il presente bilancio sociale è stato redatto con l'obiettivo di rendicontare in modo trasparente e accessibile l'attività svolta dalla cooperativa, gli impatti generati sul territorio e sulla comunità di riferimento, nonché il grado di coerenza tra missione, valori e operatività quotidiana

## METODOLOGIA

La redazione della diciassettesima edizione del bilancio sociale è stata curata da un gruppo di lavoro interno che si è occupato della raccolta e dell'analisi dei dati. Il processo ha previsto:

- la definizione dei contenuti chiave da rendicontare;
- la revisione condivisa con il Consiglio di Amministrazione;
- l'approvazione finale in Assemblea dei soci.

Si è lavorato in un'ottica evolutiva, mettendo a confronto i dati delle edizioni precedenti con quelli riferiti al 2024 (situazione al 31 dicembre 2024).



## MODALITÀ DI COMUNICAZIONE

Il Bilancio Sociale 2024 è stato presentato il 22 maggio 2025 all'Assemblea dei Soci che ne ha deliberato l'approvazione. Successivamente è stato pubblicato sul sito internet della cooperativa. Una sintesi del documento viene poi inviata a tutti gli stakeholder tramite newsletter.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente bilancio sociale è stato redatto in conformità ai seguenti riferimenti normativi:

- D. Lgs. 3 luglio 2017, n. 117 - Codice del Terzo settore;
- Decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore;
- Decreto 23 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Linee guida per la realizzazione di sistemi di valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte dagli enti del Terzo settore.

## NOTA SUL LINGUAGGIO

Nel presente bilancio sociale, l'uso del genere maschile è da intendersi riferito a persone di qualsiasi genere ed è adottato al solo fine di semplificare il testo, senza alcuna intenzione discriminatoria.



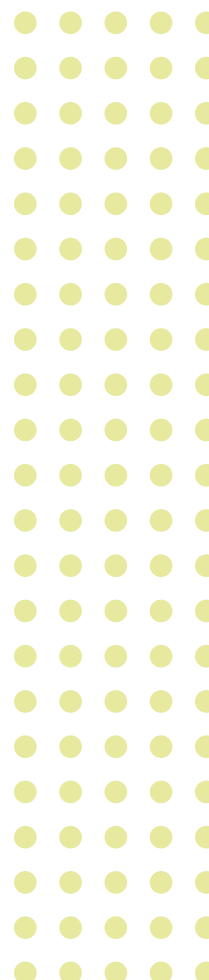
03

# INFORMAZIONI

GENERALI SULL'ENTE

## INFORMAZIONI GENERALI

|                                                                               |                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>NOME DELL'ENTE</b>                                                         | BI SOLUTION - SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS         |
| <b>CODICE FISCALE</b>                                                         | 02800270171                                              |
| <b>PARTITA IVA</b>                                                            | 02800270171                                              |
| <b>FORMA GIURIDICA E QUALIFICAZIONE AI SENSI DEL CODICE DEL TERZO SETTORE</b> | COOPERATIVA SOCIALE DI TIPO B                            |
| <b>INDIRIZZO SEDE LEGALE</b>                                                  | VIA BUFFALORA, 3/H - 25135 - BRESCIA (BS)                |
| <b>ALTRI INDIRIZZI</b>                                                        | SEDI COMMITTENTI                                         |
| <b>N° ISCRIZIONE ALBO DELLE COOPERATIVE</b>                                   | A101921                                                  |
| <b>N° ISCRIZIONE AL RUNTS</b>                                                 | 123057                                                   |
| <b>TELEFONO</b>                                                               | 030 2357712                                              |
| <b>SITO WEB</b>                                                               | www.bisolution.it                                        |
| <b>EMAIL</b>                                                                  | info@bisolution.it                                       |
| <b>PEC</b>                                                                    | certificata@pec.bisolution.it                            |
| <b>CODICI ATECO</b>                                                           | 63.11.1<br>82.2<br>81.21<br>18.12<br>82.19.09<br>81.29.1 |



### AREE TERRITORIALI DI OPERATIVITÀ

Negli ultimi anni la cooperativa ha ampliato la propria presenza sul territorio nazionale; tuttavia, la maggior parte dei dipendenti continua a operare nell'ambito del Comune di Brescia, principalmente presso la sede di via Buffalora. A questa si affiancano l'unità operativa interna al Carcere di Verzano e le sedi presso i Committenti tra cui i Comandi di Polizia Locale e Provinciale di Brescia, le sedi dell'ASST Spedali Civili, i cantieri relativi al servizio di pulizia, nonché il Tribunale e la Corte d'Appello di Brescia.

Nel 2024, le attività sul territorio provinciale di Brescia sono proseguite anche nei comuni di Berzo Demo e Breno (presso i distaccamenti della Polizia Provinciale), Travagliato e a Gardone Valtrompia dove la cooperativa gestisce il servizio di portineria del Presidio Ospedaliero dell'ASST Spedali Civili.

La cooperativa opera nei seguenti territori (città e/o province)

- **Lombardia:** Brescia, Milano, Como, Monza Brianza, Varese, Cremona, Mantova, Bergamo, Lecco, Lodi;
- **Veneto:** Vicenza;
- **Piemonte:** Torino;
- **Emilia Romagna:** Bologna, Forlì Cesena, Modena, Ravenna, Reggio Emilia, Rimini;
- **Lazio:** Rieti;
- **Umbria:** Terni;
- **Puglia:** Bari.

Questa presenza capillare riflette l'evoluzione della cooperativa, sempre più orientata a rispondere alle esigenze di Committenti pubblici e privati su scala interregionale.

### VALORI E FINALITÀ PERSEGUITE

La cooperativa ha quali principi fondamentali della sua missione:

**PROMUOVERE IL POTENZIALE SOCIALE DELLE PERSONE** favorendo l'integrazione e l'inclusione sociale, attraverso il coinvolgimento attivo dei diversi portatori d'interesse del territorio nei servizi rivolti alla Persona e alla Comunità;

**SVILUPPARE IL PRINCIPIO DELLA SUSSIDIARIETÀ** sostenendo l'auto-organizzazione dei cittadini e valorizzando la loro capacità di attivarsi in risposta ai bisogni sociali.

Tali finalità vengono perseguite lungo direttrici operative ben definite, che mirano a:

- A. Prendersi cura delle persone nella loro globalità**, presidiando l'intero ciclo del servizio grazie al lavoro in rete e alla sinergia tra cooperative di tipo A e B;
- B. Progettare interventi integrati**, personalizzati e dinamici, superando la logica della prestazione isolata;
- C. Stimolare la partecipazione attiva** e consapevole delle persone e delle loro famiglie nei percorsi di cura, accompagnamento e autonomia;
- D. Orientare le azioni riabilitative e i percorsi di inserimento lavorativo** verso l'emancipazione individuale e l'inclusione sociale;
- E. Generare sinergie tra competenze, sistemi organizzativi, metodologie e innovazione**, anche attraverso l'appartenenza a reti e consorzi, valorizzando al contempo le specificità e le risorse dei territori in cui si opera.

Nel perseguimento della propria missione la cooperativa si ispira ai valori propri della cooperazione sociale:



### ATTIVITÀ STATUTARIE INDIVIDUATE E OGGETTO SOCIALE

#### Oggetto sociale (Art.4 dello Statuto)

La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali attraverso attività produttive principalmente nel settore dell'informatica; digitazione elaborazione e stampa dati; sviluppo e rivendita software; catalogazioni e archiviazioni per biblioteche, Enti pubblici e privati anche su supporti magnetici; fotocopiatrici e stampe; editoria e grafica computerizzata, gestione dati cartografici del territorio; gestione di centri di ristoro, mense, alberghi e ristoranti, impianti sportivi, ricreativi e spettacolisti; servizi d'interpretariato e traduzioni e pubbliche relazioni; nelle quali realizzare l'integrazione lavorativa di persone socialmente svantaggiate, in misura non inferiore al 30% dei lavoratori impiegati in attività produttive, che compatibilmente con il loro stato soggettivo devono essere socie della cooperativa ai sensi dell'art. 4 della Legge 381/91, con particolare attenzione a persone disabili o che si trovino in condizioni di disagio mentale, in stato di bisogno o emarginazione. In relazione a ciò la cooperativa può gestire stabilmente o temporaneamente, in proprio o per conto terzi:

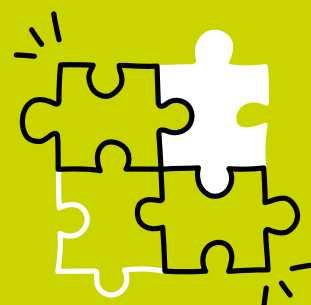
- elaborazione e registrazione elettronica dei dati;
- sviluppo, creazione, digitazione banche dati;
- servizi di trascrizione referti;
- centri fotocopiatori; centri di stampa per editoria grafica computerizzata;
- lavorazioni preliminari alla stampa;
- lavorazioni ausiliarie connesse alla stampa;
- legatoria, rilegatura di libri;
- servizi per la catalogazione e archiviazione a biblioteche, Enti pubblici e privati anche su supporti magnetici;
- servizi d'interpretariato, traduzioni e pubbliche relazioni e segreteria, stenografia ecc. per Enti pubblici e privati;
- videoscrittura, stenografia e fotocopiatrice;
- spedizione di materiale propagandistico, compilazione e gestione d'indirizzi ed elenchi;
- attività dei Call Center;
- attività di logistica aziendale esterna e dei flussi di ritorno;
- altre attività di servizi alle imprese n.c.a.;
- riproduzione di registrazioni informatiche;
- riproduzione di registrazioni sonore;
- riparazione di sistemi di telecomunicazione, impianti telefonici, radio televisivi;
- gestione di reti di telecomunicazioni e servizi di telefonia fissa e mobile;
- gestione e monitoraggio di reti di trasmissione dati;
- altre attività connesse alle telecomunicazioni;
- consulenza per installazione di sistemi hardware;
- edizione di software;
- altre realizzazioni di software e consulenza software;

- manutenzione e riparazione di macchine per ufficio e apparecchiature informatiche;
- altre attività connesse all'informatica;
- gestione e amministrazione del personale per conto terzi;
- consulenza amministrativo-gestionale e pianificazione aziendale;
- servizi di ricerca, selezione, collocamento e supporto per il ricollocamento di personale;
- attività di formazione e consulenza;
- somministrazione al pubblico di alimenti e bevande nelle varie forme previste dalle Leggi;
- attività di ospitalità quali gestione di alberghi, campeggi, locande e simili;
- gestione di impianti sportivi, ricreativi, spettacolisti;
- gestione di ristoranti, centri di ristoro e mense a Imprese, Enti pubblici e privati;
- vendita al dettaglio di prodotti alimentari e non;
- servizi integrati di gestione agli edifici;
- gestione di parcheggi autorimesse;
- funzioni e attività di supporto propedeutiche all'accertamento e alla riscossione delle entrate degli enti locali e delle società da essi partecipate.

In relazione all'obiettivo di avviare iniziative finalizzate all'inserimento lavorativo la Cooperativa può svolgere anche attività di formazione professionale e riqualificazione professionale sia in forma stabile sia in forma occasionale. Nei limiti e secondo le modalità previste dalle vigenti norme di legge la Cooperativa potrà svolgere qualunque altra attività connessa o affine agli scopi sopraelencati, nonché potrà compiere tutti gli atti e concludere tutte le operazioni di natura immobiliare, mobiliare, commerciale, industriale e finanziaria necessarie od utili alla realizzazione degli scopi sociali o comunque, sia direttamente che indirettamente, attinenti ai medesimi, compresa l'istituzione, costruzione, acquisto di magazzini, attrezzature e impianti atti al raggiungimento degli scopi sociali. Le attività di cui al presente oggetto sociale saranno svolte nel rispetto delle vigenti norme in materia di esercizio di professioni riservate per il cui esercizio è richiesta l'iscrizione in appositi albi o elenchi. Essa può altresì assumere, in via non prevalente, interessenze e partecipazioni, sotto qualsiasi forma, in imprese, specie se svolgono attività analoghe e comunque accessorie all'attività sociale, con esclusione assoluta della possibilità di svolgere attività di assunzione di partecipazione riservata dalla legge a società in possesso di determinati requisiti, appositamente autorizzate e/o iscritte in appositi albi. La Cooperativa inoltre, per stimolare e favorire lo spirito di previdenza e di risparmio dei soci, potrà istituire una sezione di attività, disciplinata da apposito regolamento, per la raccolta di prestiti limitata ai soli soci ed effettuata esclusivamente ai fini dell'oggetto sociale. È in ogni caso esclusa ogni attività di raccolta di risparmio tra il pubblico. La società potrà costituire fondi per lo sviluppo tecnologico o per la ristrutturazione o per il potenziamento aziendale nonché adottare procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo o all'ammodernamento aziendale, ai sensi della Legge 31.01.1992 n. 59 ed eventuali norme modificative ed integrative e potrà altresì emettere strumenti finanziari secondo le modalità e nei limiti previsti dalla vigente normativa. Gli amministratori sono autorizzati a compiere le operazioni indicate dall'art. 2529 del codice civile nei limiti e secondo le modalità ivi previste.

### Scopo mutualistico (Art. 3 dello Statuto)

La Cooperativa non ha scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini. La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno; l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche. Secondo quanto indicato nel 6° principio dell'alleanza Cooperativa Internazionale la Cooperativa, per poter curare nel miglior modo gli interessi dei soci e della collettività, deve cooperare attivamente, in tutti i modi possibili, con le altre cooperative, su scala locale, nazionale ed internazionale. La Cooperativa, per poter curare nel miglior modo gli interessi dei soci e della collettività, deve cooperare attivamente, in tutti i modi possibili, con altri enti cooperativi, imprese sociali e organismi del Terzo Settore, su scala locale, nazionale e internazionale. La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali, anche mediante il coinvolgimento delle risorse vive della comunità, e in special modo volontari, fruitori dei servizi ed enti con finalità di solidarietà sociale, attuando in questo modo - grazie anche all'apporto dei soci lavoratori - l'autogestione responsabile dell'impresa. Nello svolgimento dell'attività produttiva la Cooperativa impiega principalmente soci lavoratori retribuiti, dando occupazione lavorativa ai soci alle migliori condizioni sociali e professionali coerenti con gli scopi della cooperativa. A tal fine la Cooperativa, in relazione alle concrete esigenze produttive, stipula con i soci lavoratori contratti di lavoro in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale. La Cooperativa può operare anche con terzi. La Cooperativa aderisce alla Confederazione Cooperative Italiane con sede in Roma, alla competente Federazione Nazionale di categoria, alla Confcooperative - Unione Provinciale di Brescia. La Cooperativa, al fine di garantire il corretto perseguimento dell'oggetto sociale, recepisce il Codice della Qualità Cooperativa, dei Comportamenti Imprenditoriali e della Vita Associativa di Federsolidarietà-Confcooperative.



## ATTIVITÀ SVOLTE

Le finalità istituzionali delle cooperative sociali sono indicate nell'art.1 della legge 381/91: Le cooperative sociali hanno lo scopo di **perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini** attraverso:

- A. la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;
- B. **lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.**

La cooperativa attua le sue finalità istituzionali attraverso le seguenti attività:

|                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| TRIBUTI                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Call center:</b> verifica posizioni contribuente, informazioni generali, supporto alla riscossione volontaria e coattiva, verifica posizioni tributarie, gestione segnalazioni</li> <li>● <b>Back office:</b> gestione richieste contribuenti, censimento e bonifica banche dati, gestione del contenzioso, rateizzazioni,</li> <li>● <b>Front office:</b> gestione sportelli ufficio tributi dell'Ente per il supporto al contribuente</li> </ul>     |
| SANITÀ                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Call center</b> per prenotazione esami e visite per strutture sanitarie pubbliche e private, organizzazione delle agende dei medici e delle sale diagnostiche, spostamento o annullamento degli appuntamenti su richiesta del paziente o per necessità organizzative</li> <li>● <b>Front office:</b> accoglienza del paziente presso la struttura, accettazione amministrativa, gestione pagamenti/esenzioni, preparazione cartella clinica</li> </ul> |
| DATA ENTRY -<br>ARCHIVIAZIONE<br>OTTICA                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Creazione database</b> da documenti cartacei, bonifica banche dati</li> <li>● <b>Scansione di documenti</b> cartacei e conversione in formato digitale, indicizzazione dati</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| VERBALIZZAZIONE<br>ATTI SANZIONATORI<br>AL CODICE DELLA<br>STRADA | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Acquisizione e inserimento dati dei <b>verbali</b></li> <li>● <b>Notifica delle sanzioni</b></li> <li>● Gestione e riconciliazione <b>pagamenti</b></li> <li>● Supporto al <b>contenzioso e ricorsi</b></li> <li>● <b>Recupero crediti</b> e gestione ruoli esattoriali</li> <li>● Gestione <b>decurtazione punti</b></li> <li>● <b>Assistenza</b> ai cittadini</li> </ul>                                                                                |
| FACILITY<br>MANAGEMENT                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Servizi di <b>pulizia</b></li> <li>● <b>Attività di portierato</b>, reception, accoglienza utenti</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| TRASCRIPTIONI                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Trascrizione</b> da supporti audio di riunioni, consigli comunali, convegni</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

## COLLEGAMENTI CON ALTRI ENTI DEL TERZO SETTORE

### Reti associative

| DENOMINAZIONE                      | ANNO DI ADESIONE |
|------------------------------------|------------------|
| Confcooperative - Federsolidarietà | 1986             |

### Altre partecipazioni e quote

| DENOMINAZIONE                                | VALORE NOMINALE |
|----------------------------------------------|-----------------|
| CGM Finance Consorzio di cooperative Sociali | 6.000           |
| Assocoop                                     | 1.000           |
| Banca Etica                                  | 3.410           |
| Confcooperfidi                               | 250             |
| Power Energia Soc. Coop.                     | 600             |
| Brescia Est Soc. Coop.                       | 1.000           |

## STORIA DELL'ORGANIZZAZIONE

La storia di BI Solution nasce nel 1986 con il nome de LA BOTTEGA, una cooperativa di solidarietà sociale, finalizzata “al recupero e alla qualificazione umana, morale, culturale, professionale, nonché all’inserimento sociale e lavorativo di persone che si trovano in stato di bisogno, handicap o emarginazione”. In via prioritaria, ma non esclusiva, la cooperativa era finalizzata all’esercizio di attività di restauro e falegnameria.

Nel 1991 si sviluppa l’idea di sperimentare attività innovative e più aderenti alle richieste del mercato, dato il rilevante numero di persone a disagio fisico con un buon livello di potenzialità lavorative; si decide pertanto di orientarsi verso attività informatiche, in particolare attività rivolte alla creazione di archivi attraverso la digitazione dati. Con la sottoscrizione di una convenzione con il Comune di Brescia per l’inserimento dati delle infrazioni al codice della strada, pagamenti e notifiche la cooperativa si specializza nell’attività di gestione delle multe che si evolve negli anni successivi nella gestione completa del ciclo.

In seguito, grazie alla collaborazione con importati Aziende Ospedaliere di Brescia e della Lombardia la cooperativa sviluppa il settore della gestione amministrativa di documenti, caricamento dati, refertazione, front office e call center in ambito sanitario investendo successivamente nell’attività di outsourcing dei servizi erogati portandoli, tramite infrastrutture telematiche, dall’interno delle strutture all’esterno. Nel corso degli anni la cooperativa ha progressivamente ampliato la gamma dei servizi offerti investendo in tecnologie all’avanguardia e sviluppando competenze specifiche non solo nell’ ambito sanitario ma anche nelle attività di scansione ed archiviazione ottica e conservazione sostitutiva, call center e front office informativi su tematiche tributarie. In seguito al rilevante sviluppo di quest’ultimo ambito, nel 2024 la cooperativa ha richiesto e ottenuto l’iscrizione alla sezione seconda dell’Albo dei Riscossori.

**1986**

Nasce la cooperativa di solidarietà sociale La Bottega, finalizzata "all'inserimento sociale e lavorativo di persone che si trovano in stato di bisogno, handicap o emarginazione"

**1993**

La Bottega comincia a sperimentare attività più innovative, come la creazione di archivi e cambia il nome in La Bottega Informatica

**1998**

La Cooperativa ormai lanciata nelle attività di gestione di inserimento e raccolta dati anche in ambito sanitario, acquista la sua prima sede

**2004**

Viene avviato il primo call center in ambito sanitario grazie alla collaborazione con un importante Ospedale di Milano

**2006**

La cooperativa si trasferisce nella nuova sede presso il complesso Pantarei. È anche l'occasione per rinnovare la propria immagine in occasione dei primi 20 anni di attività

**2010**

Su iniziativa di Bottega Informatica nasce Neos Cooperativa Sociale Onlus, destinata a offrire possibilità di inserimento lavorativo anche in settori diversi dall'informatica

**2013**

Prende avvio un nuovo settore che darà nuovo impulso alla cooperativa: nasce il primo call center del settore tributi

**2019**

Viene inaugurata, in presenza del Sindaco di Brescia e di altre autorità, la rinnovata e ampliata sede di via Buffalora e viene resa pubblica la nuova immagine della cooperativa

**2020**

Si adotta la nuova ragione sociale BI SOLUTION a seguito dell'incorporazione della cooperativa Neos

**2024**

BI Solution ottiene l'iscrizione all'Albo dei Riscossori

04

# STRUTTURA

GOVERNO E AMMINISTRAZIONE



“

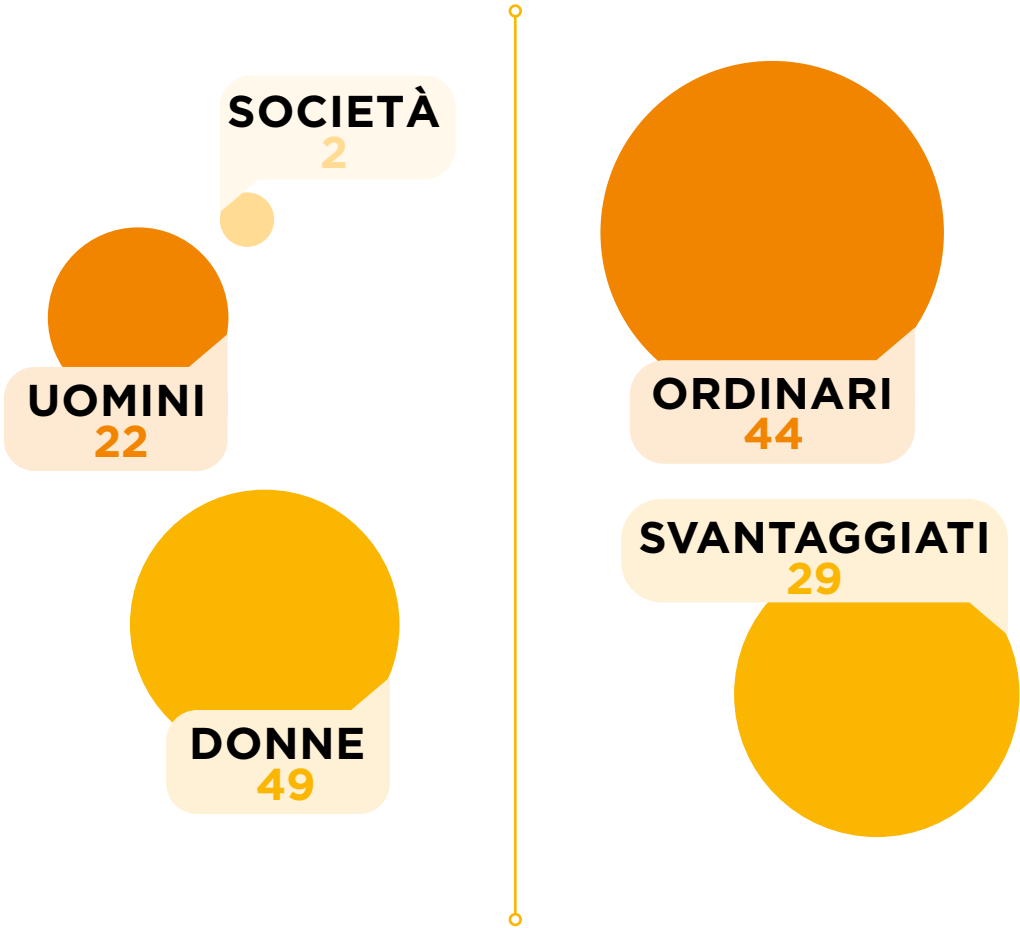


”

## BASE SOCIALE

Il corso soci organizzato durante l'anno ha portato all'adesione di 11 nuovi soci; 3 invece sono state le dimissioni. Si segnala l'ingresso di due soci sovventori.

| ANNO | TOTALE SOCI | SOCI LAVORATORI | SOCI VOLONTARI | SOCI SOVVENTORI |
|------|-------------|-----------------|----------------|-----------------|
| 2015 | 65          | 45              | 20             |                 |
| 2016 | 48          | 42              | 6              |                 |
| 2017 | 49          | 43              | 6              |                 |
| 2018 | 54          | 48              | 6              |                 |
| 2019 | 55          | 51              | 4              |                 |
| 2020 | 67          | 63              | 4              |                 |
| 2021 | 67          | 62              | 5              |                 |
| 2022 | 64          | 58              | 6              |                 |
| 2023 | 65          | 62              | 3              |                 |
| 2024 | 75          | 71              | 2              | 2               |



# SISTEMA DI GOVERNO E CONTROLLO, ARTICOLAZIONE, RESPONSABILITÀ E COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI

## Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio in carica al 31/12/2024, eletto dall'Assemblea dei soci del 19 maggio 2022, risulta così composto:

| COGNOME E NOME            | RAPPRESENTANTE DELL'IMPRESA | SESSO | ETÀ | DATA NOMINA | EVENTUALE PARENTELA CON ALTRI MEMBRI C.D.A | NUMERO MANDATI | CARICA         |
|---------------------------|-----------------------------|-------|-----|-------------|--------------------------------------------|----------------|----------------|
| <b>OMODEI MARCO</b>       | Sì                          | M     | 44  | 19/05/2022  | NO                                         | 6              | Presidente     |
| <b>BAIGUERA TANJA</b>     | Sì                          | F     | 39  | 19/05/2022  | NO                                         | 3              | Vicepresidente |
| <b>PIAZZA ANNA</b>        | No                          | F     | 47  | 25/05/2023  | NO                                         | 2              | Consigliera    |
| <b>RIZZATO MATTEO</b>     | No                          | M     | 37  | 19/05/2022  | NO                                         | 2              | Consigliere    |
| <b>VALENTINO RICCARDO</b> | No                          | M     | 65  | 19/05/2022  | NO                                         | 3              | Consigliere    |

Di seguito riportiamo la descrizione delle tipologie dei componenti del CdA

| MEMBRI CDA                         | NUMERO   |
|------------------------------------|----------|
| <b>totale componenti</b>           | <b>5</b> |
| di cui maschi                      | 3        |
| di cui femmine                     | 2        |
| di cui persone normodotate         | 5        |
| di cui soci cooperatori lavoratori | 5        |

## Modalità di nomina e durata carica

L'art. 36 dello Statuto stabilisce che il numero dei consiglieri, eletti dall'Assemblea ordinaria dei soci, possa variare da tre a undici; che la maggioranza dei componenti del Consiglio è scelta tra i soci cooperatori e/o tra le persone indicate dai soci cooperatori persone giuridiche; che i soci finanziatori non possono in ogni caso essere più di un terzo dei componenti del Consiglio di Amministrazione. Fissa un limite della durata di nomina ad amministratore a tre esercizi consecutivi.

Nel corso dell'anno il **Consiglio d'Amministrazione** si è riunito 6 volte con una partecipazione dei componenti pari al 100%.

Alle riunioni hanno partecipato, in qualità di uditori, anche i soci che hanno frequentato il corso per amministratori.

Durante le sedute sono stati affrontati i seguenti argomenti:

- Analisi situazione economica finanziaria periodica;
- Analisi periodica dei dati del controllo di gestione;
- Approvazione bilancio d'esercizio e bilancio sociale;
- Aggiornamento attività lavorative;
- Ammissione e dimissione soci;
- Convocazione Assemblee Ordinaria e Straordinaria dei Soci;
- Definizione offerte economiche per partecipazione a gare;
- Adesione ad Associazione di Categoria Confentrate;
- Revisione degli affidamenti bancari;
- Decisioni riguardo a investimenti;
- Proposta di acquisto di crediti fiscali derivanti da superbonus;
- Aumento del capitale sociale con adesione di soci sovventori;
- Modifiche statutarie;
- Premi e incentivi a dipendenti;
- Modifiche organizzative;



## Organi di controllo

Gli organi di controllo di cui si avvale la cooperativa sono i seguenti:

**REVISORE ESTERNO** nominato da Confcooperative per conto del Ministero dello Sviluppo Economico;

**COLLEGIO SINDACALE:** l'Assemblea dei soci del 19/05/2022 ha eletto un organo di controllo composto da 3 membri effettivi più due supplenti che rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio 2024 così composto:

| NOME E COGNOME              | CARICA            |
|-----------------------------|-------------------|
| <b>GASPARINI FERRUCCIO</b>  | Presidente        |
| <b>ANDREOLETTI CATERINA</b> | Sindaca Effettiva |
| <b>FRACASSI CLAUDIA</b>     | Sindaca Effettiva |
| <b>GALERI ALDO</b>          | Sindaco Supplente |
| <b>GIONGO VITTORIO</b>      | Sindaco Supplente |

Per nessun componente sussistono motivi di incompatibilità ai sensi dell'art. 2399 del Codice Civile.

Le revisioni trimestrali svolte nel corso del 2024 hanno certificato giudizi favorevoli sull'andamento della gestione e sulla correttezza della tenuta della contabilità. La Relazione del Collegio Sindacale risulta essere parte integrante del Bilancio Economico della cooperativa.



## Assemblea dei Soci

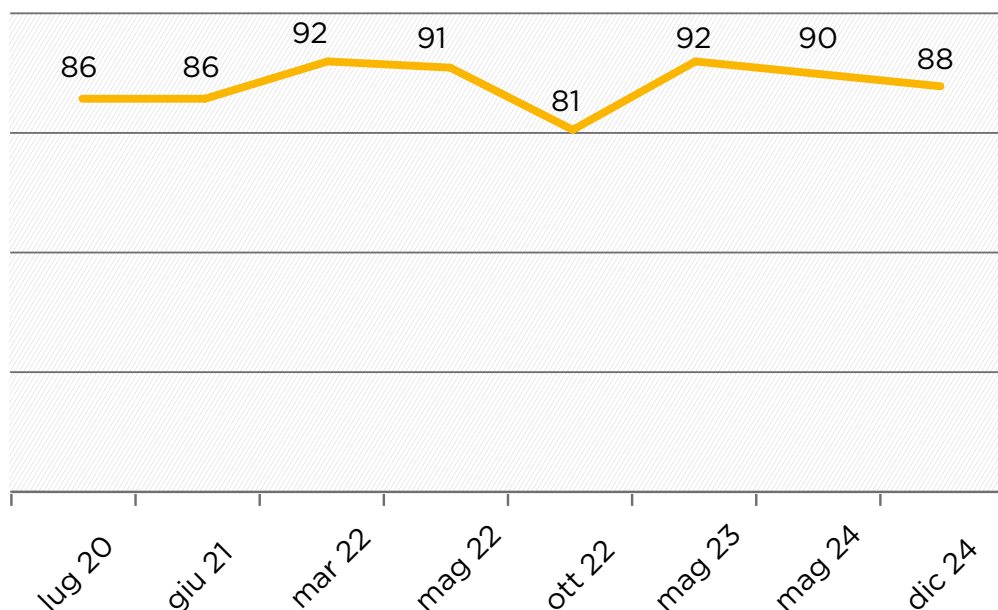
Nel 2024 l'Assemblea ordinaria dei soci è stata convocata una volta nella seduta del 15/05 nella quale sono stati presentati ed approvati il bilancio d'esercizio e il bilancio sociale al 31/12/2023; è stato inoltre presentato il percorso formativo per nuovi amministratori.

Nel mese di dicembre è stata convocata l'Assemblea Straordinaria dei soci per la delibera delle modifiche statutarie e l'emissione di strumenti finanziari partecipativi.

Nella tabella sottostante sono riportati i dati relativi alla partecipazione, in seconda convocazione, dei soci

| ANNO | ASSEMBLEA     | DATA       | PUNTI ODG                                                                                                                                                                                                                                                                                            | % PARTECIPAZIONE | DI CUI % DELEGHE |
|------|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|
| 2022 | Ordinaria     | 31/03/2022 | 1. Presentazione situazione economica previsionale anno 2022 ed aggiornamento attività;<br>2. Discussione linee guida per rinnovo cariche.                                                                                                                                                           | 92%              | 30%              |
| 2022 | Ordinaria     | 19/05/2022 | 1. Bilancio d'esercizio al 31/12/2021 e relazioni accompagnatorie; deliberazioni inerenti e conseguenti.<br>2. Bilancio sociale al 31/12/2021; deliberazioni inerenti e conseguenti.<br>3. Nomina Commissione scrutatori;<br>4. Nomina Consiglio di Amministrazione;<br>5. Nomina Collegio Sindacale | 91%              | 29%              |
| 2022 | Straordinaria | 13/10/2022 | 1. Aggiornamento e modifiche allo Statuto Sociale                                                                                                                                                                                                                                                    | 81%              | 18%              |
| 2022 | Ordinaria     | 13/10/2022 | 1. Decisioni in merito all'applicazione della ritenuta d'acconto ridotta del 12,5% anziché del 26% sui ristorni destinati ad aumento del capitale sociale negli anni precedenti ai sensi della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (art. 1, cc 42 e 43)                                                   | 81%              | 18%              |
| 2023 | Ordinaria     | 25/05/2023 | 1. Bilancio d'esercizio al 31/12/2022 e relazioni accompagnatorie; deliberazioni inerenti e conseguenti;<br>2. Bilancio sociale al 31/12/2022; deliberazioni inerenti e conseguenti;<br>3. Dimissioni Consigliere di Amministrazione; deliberazioni inerenti e conseguenti;                          | 92%              | 26%              |

| ANNO | ASSEMBLEA     | DATA       | PUNTI ODG                                                                                                                                                                                                                                                                                            | % PARTECIPAZIONE | DI CUI % DELEGHE |
|------|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|
| 2024 | Ordinaria     | 15/05/2024 | 1. Bilancio d'esercizio al 31/12/2023 e relazioni accompagnatorie; deliberazioni inerenti e conseguenti anche in merito alla destinazione dell'utile di esercizio;<br>2. Bilancio sociale al 31/12/2023; deliberazioni inerenti e conseguenti;<br>3. Presentazione percorso per nuovi amministratori | 90%              | 12%              |
| 2024 | Straordinaria | 11/12/024  | 1. Modifiche Statutarie;<br>2. Delibera di emissione di strumenti finanziari partecipativi per un importo pari a € 400.00,00;                                                                                                                                                                        | 88%              | 19%              |



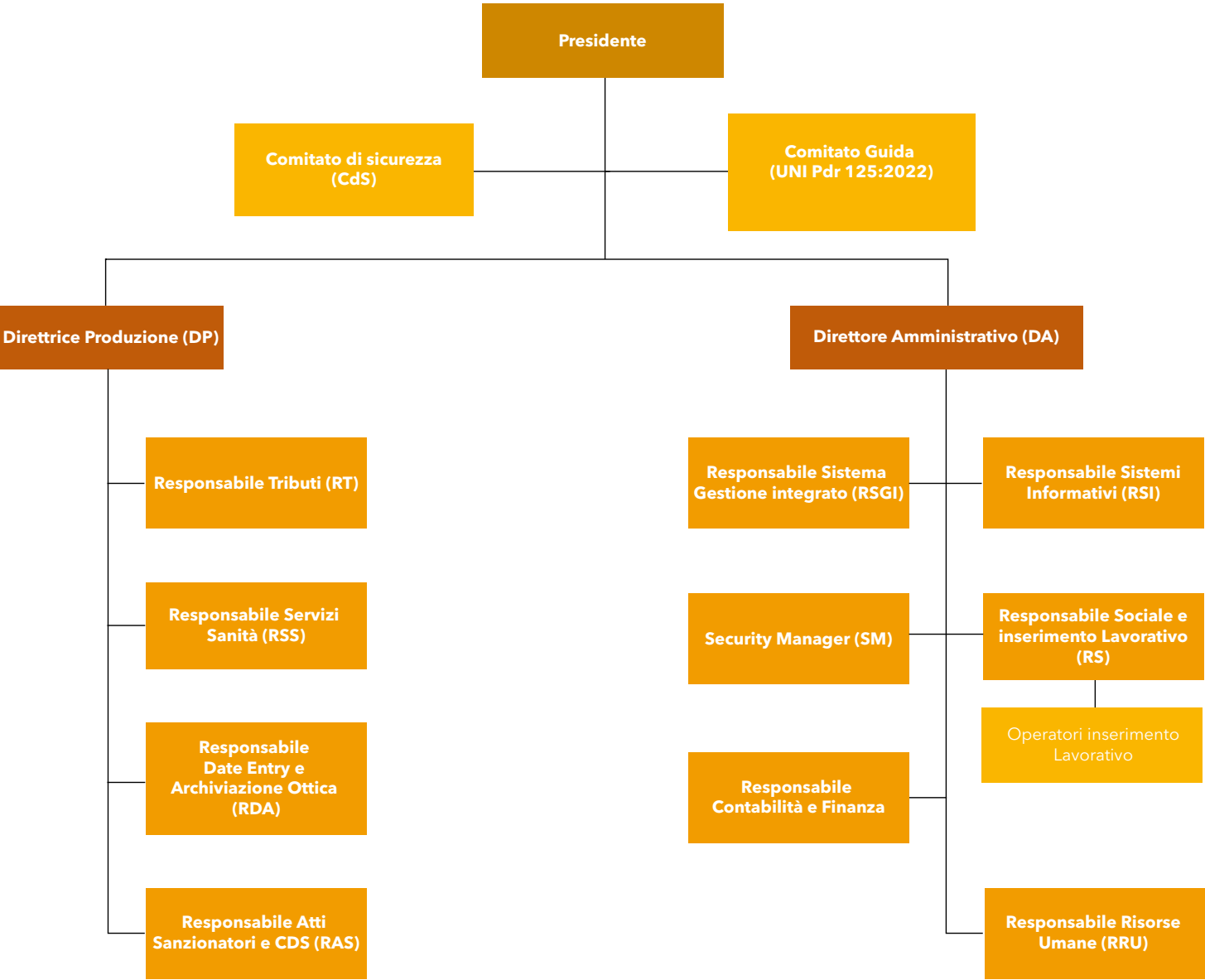
PARTECIPAZIONE ASSEMBLEE SOCI

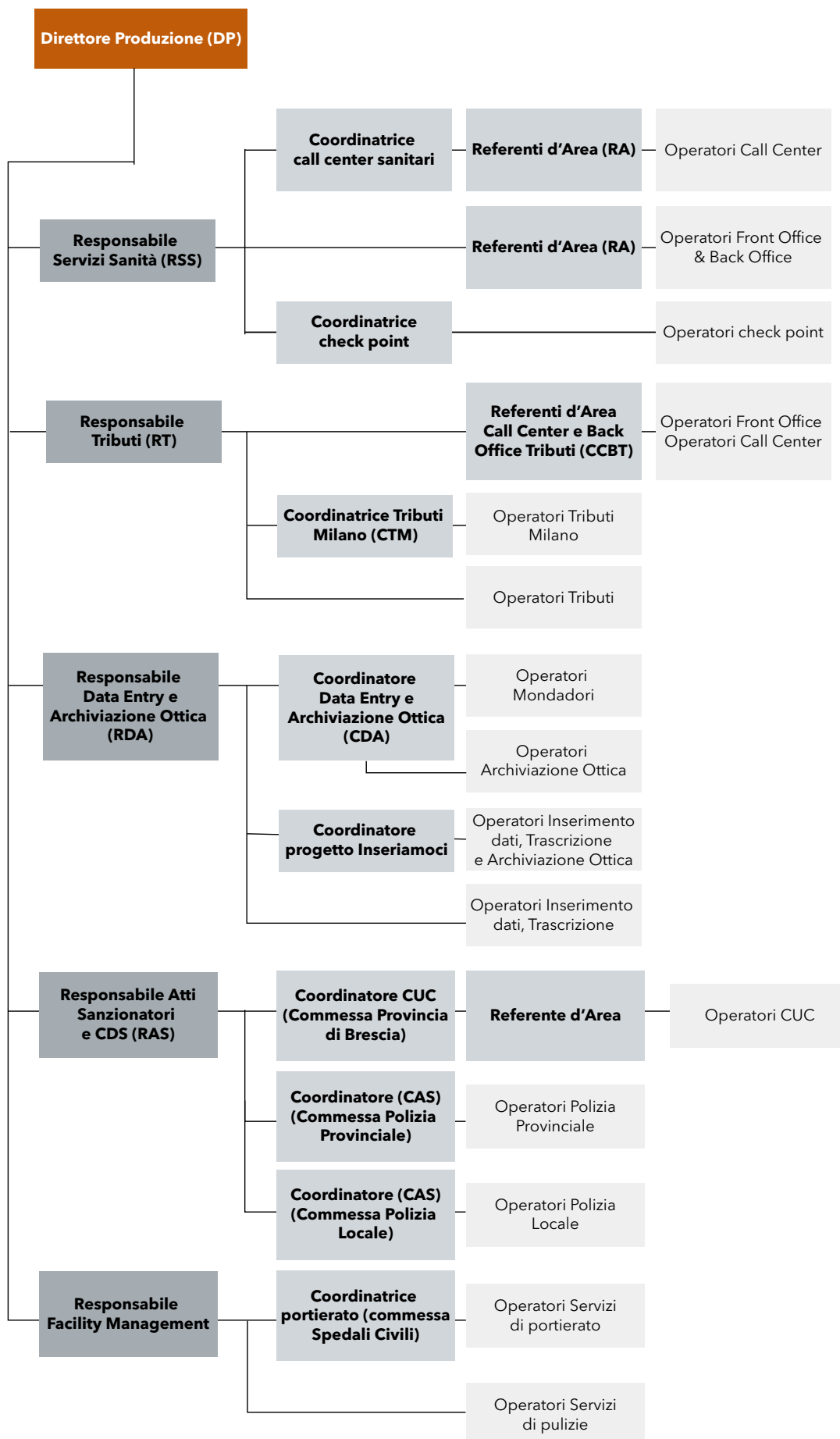
Il grafico evidenzia l'andamento della partecipazione assembleare negli ultimi cinque anni. La percentuale di presenza si è mantenuta oltre l'80%, a conferma di un costante e positivo livello di coinvolgimento da parte dei soci nella vita della cooperativa.

Nel 2024 non sono state avanzate dai soci richieste di Assemblee e di integrazione di argomenti.

## Struttura organizzativa

Nel corso del 2024 la struttura organizzativa è stata oggetto di alcune modifiche. In seguito alle dimissioni della coordinatrice, il settore Tributi è stato affidato a due referenti di servizio, sotto la supervisione del Responsabile di settore. Per quanto riguarda il settore Sanitario, è stata nominata una nuova coordinatrice, che tuttavia ha lasciato l'incarico dopo soli sei mesi.



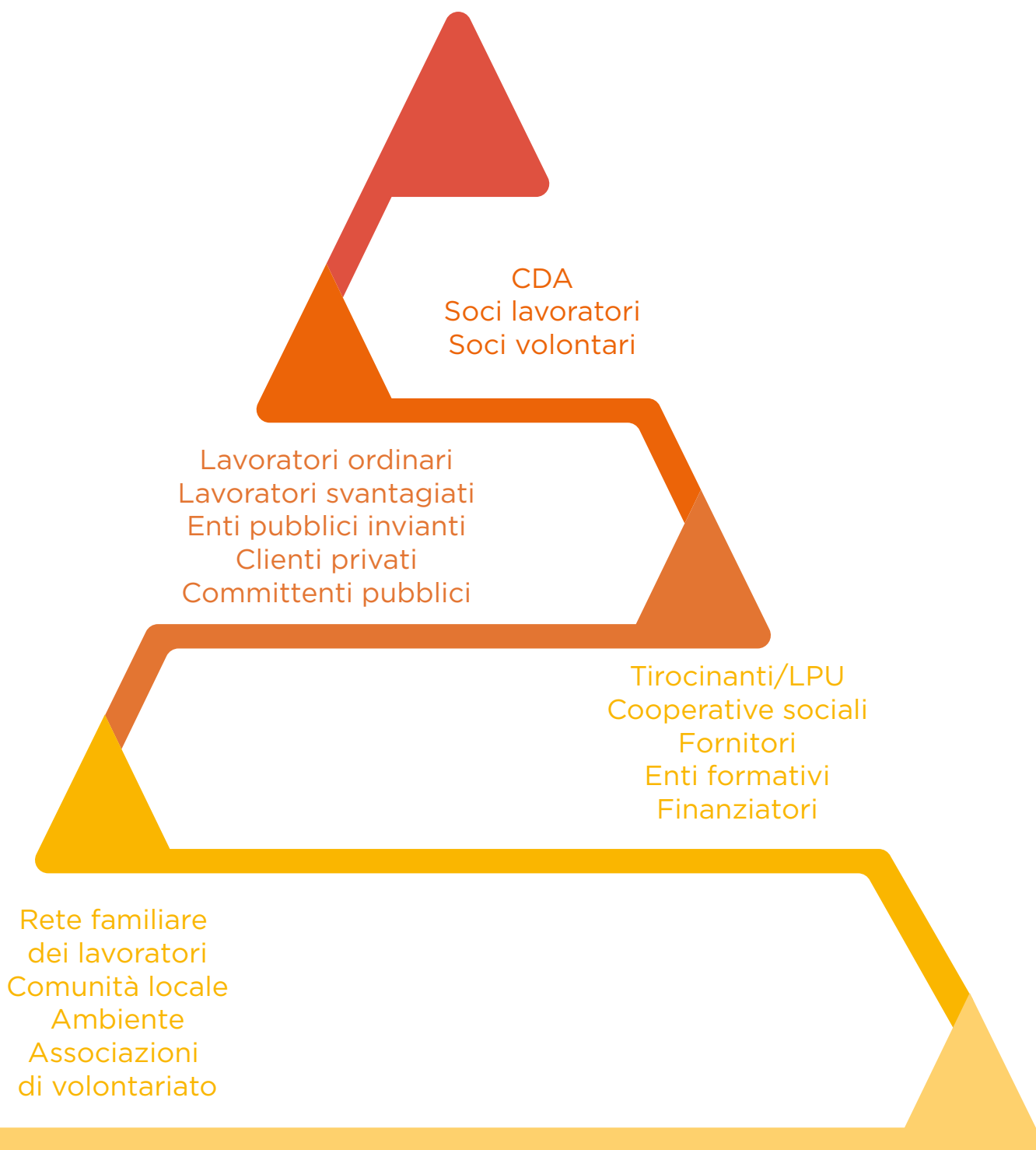


## MAPPATURA DEI PRINCIPALI STAKEHOLDER

| INTERNI                                                                                                                                             | ESTERNI                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Base sociale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Soci lavoratori</li> <li>Soci lavoratori svantaggiati</li> <li>Soci volontari</li> </ul> | <b>Clienti</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Committenti pubblici</li> <li>Clienti privati</li> </ul>                                                                                                                                                    |
| <b>Consiglio d'Amministrazione</b>                                                                                                                  | <b>Enti territoriali invianti</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Servizi Sociali dei Comuni</li> <li>Servizi territoriali di integrazione lavorativa</li> <li>Servizi Dipendenze</li> <li>Cooperative di tipo A</li> <li>UCM</li> <li>Consorzi</li> </ul> |
| <b>Lavoratori non soci</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lavoratori ordinari</li> <li>Lavoratori svantaggiati</li> </ul>                   | <b>Fornitori</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Profit</li> <li>No profit</li> </ul>                                                                                                                                                                      |
| <b>Tirocinanti /LPU</b>                                                                                                                             | <b>Confederazioni</b>                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                     | <b>Enti formativi</b>                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                     | <b>Associazioni di volontariato</b>                                                                                                                                                                                                                               |
|                                                                                                                                                     | <b>Finanziatori</b>                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                                                                                                                                     | <b>Comunità locale</b>                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                                                                                                                                     | <b>Ambiente</b>                                                                                                                                                                                                                                                   |



## BI SOLUTION



## TIPOLOGIA DI COLLABORAZIONI

### Cooperative e Imprese sociali

| DENOMINAZIONE         | TIPOLOGIA                          | COLLABORAZIONE                                                                                                                                                              |
|-----------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Koinon</b>         | Cooperativa di Tipo A Fornitore    | Realizzazione di percorsi formativi proposti ai lavoratori. È la struttura di riferimento di Confcooperative Brescia e delle sue associate per quanto attiene la formazione |
| <b>La Mongolfiera</b> | Cooperativa di Tipo A Fornitore    | Affidamento realizzazione calendari illustrati                                                                                                                              |
| <b>Il Mago di OZ</b>  | Cooperativa sociale                | Candidatura soggetti svantaggiati, realizzazione e monitoraggio di progetti di tirocinio e d'inserimento lavorativo                                                         |
| <b>Articolouno</b>    | Cooperativa di Tipo B Fornitore    | Gestione mensa Via Buffalora                                                                                                                                                |
| <b>Educo</b>          | Cooperativa di Tipo A Fornitore    | Collaborazione per attivazione tirocini e sistemi dotali                                                                                                                    |
| <b>La Rondine</b>     | Cooperativa di Tipo A Fornitore    | Omaggi natalizi a dipendenti e partners                                                                                                                                     |
| <b>La Comitiva</b>    | Cooperativa di Tipo B Fornitore    | Servizi di telefonia mobile                                                                                                                                                 |
| <b>CO.Ge.S.S.</b>     | Cooperativa sociale                | Collaborazione nella raccolta fondi in occasione delle festività natalizie (vendita gadget solidali)                                                                        |
| <b>IAL Lombardia</b>  | Impresa sociale                    | Candidatura soggetti svantaggiati, realizzazione e monitoraggio di progetti di tirocinio e d'inserimento lavorativo                                                         |
| <b>Gli Aironi</b>     | Cooperativa di Tipo B Mandante RTI | Appalto digitalizzazione atti processuali Sezione Civile                                                                                                                    |
| <b>10Out</b>          | Cooperativa di Tipo B Mandante RTI | Appalto digitalizzazione atti processuali Sezione Civile                                                                                                                    |

### Consorzi

| DENOMINAZIONE                          | COLLABORAZIONE                                                                                  |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Solco Brescia</b>                   | collaborazione per attivazione tirocini e progetti inserimento lavorativo                       |
| <b>Consorzio Abele Lavoro (Torino)</b> | collaborazione per progetti inserimento lavorativo, candidatura soggetti fragili o svantaggiati |

## Altri Enti territoriali

La cooperativa ha consolidato e ampliato la collaborazione con la rete dei servizi territoriali che si occupano di mediazione al lavoro di fasce deboli e svantaggiate e con i servizi specialistici che hanno in carico soggetti svantaggiati sia nell'ambito della provincia di Brescia che in territori extra-provinciali. Nel 2024 BI Solution ha pertanto collaborato con i seguenti enti:

| DENOMINAZIONE                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| UCM Provincia di Brescia                                                                                           |
| "Giusta Occupazione" Servizio pubblico per il lavoro e l'inclusione, Ambito 1 di Brescia e Ambito 3 di Brescia est |
| Servizio educativo Direzione Carcere Brescia-Verziano                                                              |
| Azienda Speciale Consortile "Ovest Solidale"                                                                       |
| Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona - Ambito 9 - Bassa Bresciana Centrale                              |
| Social Work- Valle Sabbia Solidale                                                                                 |
| SERD- NOA di Brescia                                                                                               |
| D.S.M. di Brescia                                                                                                  |
| Agenzia per il lavoro ANMIL                                                                                        |

## Associazioni

| DENOMINAZIONE                          | COLLABORAZIONE                                                                                       |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Associazione "Dignità e lavoro"</b> | Candidatura soggetti svantaggiati, realizzazione e monitoraggio di progetti d'inserimento lavorativo |
| <b>Associazione "UNIGENS"</b>          | Consulenza e formazione ai lavoratori su tematiche finanziarie e di accesso al credito               |
| <b>Rinascimento Culturale</b>          | Liberalità a sostegno delle iniziative culturali promosse                                            |
| <b>La Valle con Te Onlus</b>           | Liberalità a sostegno delle iniziative dell'Associazione                                             |
| <b>ENS - Ente Nazionale Sordomuti</b>  | Servizi di interpretariato LIS                                                                       |
| <b>Bresciasoccorso</b>                 | Liberalità a sostegno delle attività                                                                 |
| <b>Essere Bambino</b>                  | Liberalità a sostegno delle attività                                                                 |
| <b>Fael</b>                            | Liberalità a sostegno delle attività                                                                 |
| <b>Paola Cammina con noi</b>           | Liberalità a sostegno delle attività                                                                 |
| <b>Comitato Brescia Pride</b>          | Liberalità a sostegno delle attività                                                                 |
| <b>Mato Grosso</b>                     | Raccolta fondi tramite vendita di prodotti in occasione della Santa Lucia                            |
| <b>Associazione Bambino Emopatico</b>  | Liberalità a sostegno delle attività                                                                 |
| <b>Associazione Casa delle Donne</b>   | Liberalità a sostegno delle attività - formazione al personale BI Solution sulla violenza di genere  |

## SISTEMA DI RILEVAZIONE DI FEEDBACK

Il Piano della Qualità prevede la somministrazione di questionari anonimi al fine di rilevare il livello di soddisfazione sia interno che esterno dei principali stakeholder.

| DESTINATARIO                         | PERIODICITÀ |
|--------------------------------------|-------------|
| Dipendenti                           | Annuale     |
| Clienti                              | Biennale    |
| Enti invianti inserimento lavorativo | Biennale    |

### Dipendenti - Indagine sul clima lavorativo

Nel mese di ottobre è stata svolta la consueta indagine sul clima aziendale attraverso la somministrazione di un questionario anonimo rivolto a tutti i lavoratori.

L’obiettivo dell’iniziativa è comprendere la percezione dei dipendenti rispetto ad alcuni aspetti dell’attività lavorativa, alle dinamiche interne al proprio servizio e ai rapporti tra i vari servizi, oltre a rilevare i bisogni e le aspettative delle persone.

Una volta raccolti i risultati, la Direzione ha analizzato i dati e avviato un confronto con i coordinatori di ciascun servizio, offrendo loro un’occasione concreta di riconoscimento e valorizzazione come collaboratori attivi. In una fase successiva, sono stati organizzati incontri con i gruppi di lavoro per restituire i risultati emersi e affrontare insieme eventuali criticità.

Nel rispetto di quanto previsto dalla norma UNI/PdR 125:2022 il questionario prevede una sezione dedicata al tema della parità di genere.

Risultato dell’indagine:

- Metodo:** questionario a risposta chiusa su scala da 1 a 4 composto da 34 domande più 4 domande aperte
- Restituzione:** 89%

| SEZIONE          | MEDIA 2024 | MEDIA 2023 |
|------------------|------------|------------|
| Generale         | 3,34/4     | 3,22/4     |
| Parità di genere | 3,55/4     | 3,40/4     |

Di seguito sono riportati i risultati ottenuti nei diversi servizi

| SEZIONE                                                                            | MEDIA 2024 | MEDIA 2023 |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| Servizi tributi Brescia                                                            | 3,23/4     | 3,49/4     |
| Servizi tributi Milano                                                             | 2,61/4     | 2,80/4     |
| Servizi tributi esterni                                                            | 3,48/4     | 3,50/4     |
| Servizi call center sanitario                                                      | 3,30/4     | 3,25/4     |
| Servizi di inserimento dati e archiviazione ottica (centro stampa, CUC, tribunali) | 3,44/4     | 3,41/4     |
| Servizio Polizia Provinciale                                                       | 3,11/4     | 2,71/4     |
| Servizio Polizia Locale                                                            | 3,53/4     | 3,39/4     |
| Servizi front office sanitari                                                      | 3,48/4     | 3,48/4     |
| Servizi di portineria                                                              | 2,70/4     | 2,50/4     |
| U.O. Verzano                                                                       | 3,81/4     | 3,44/4     |
| Servizi di check point                                                             | 3,63/4     | 3,22/4     |
| Servizi di pulizie                                                                 | 2,91/4     | 3,32/4     |
| Servizi vari                                                                       | 3,46/4     | 3,15/4     |
| Coordinatori                                                                       | 3,46/4     | 3,15/4     |
| Responsabili                                                                       | 3,56/4     | 3,47/4     |

## Clienti - Indagine sulla soddisfazione

L'indagine di soddisfazione dei clienti viene proposta con cadenza biennale; il risultato della survey somministrata a ottobre 2023 ha restituito i seguenti risultati.

Risultato dell'indagine:

- **Metodo:** questionario a risposta chiusa su scala da 1 a 4 diversificate in base alla tipologia di servizio
- **Restituzione:** 49%

| SERVIZIO               | MEDIA 2023    | MEDIA 2021    |
|------------------------|---------------|---------------|
| Call center sanitario  | 2,57/4        | 2,94/4        |
| Call center tributario | 3,69/4        | 3,60/4        |
| Front office           | 3,89/4        | 3,78/4        |
| Inserimento dati       | 3,63/4        | 3,57/4        |
| Archiviazione ottica   | 3,88/4        | -             |
| Trascrizioni           | -             | 4/4           |
| Portierato             | 3,67/4        | 3,57/4        |
| Pulizie                | 3,42/4        | 3,19/4        |
| <b>Media generale</b>  | <b>3,54/4</b> | <b>3,56/4</b> |

## Enti invianti - Indagine sulla soddisfazione

Anche l'indagine di soddisfazione degli enti di inserimento lavorativo viene proposta con cadenza biennale; il risultato dell'ultima survey somministrata nel 2023 ha restituito i seguenti risultati.

Risultato dell'indagine:

- **Metodo:** questionario a risposta chiusa su scala da 1 a 4
- **Restituzione:** 67%

| SERVIZIO                    | MEDIA 2023 | MEDIA 2021 |
|-----------------------------|------------|------------|
| Enti inserimento lavorativo | 3,67/4     | 3,00/4     |





05

**PERSONE**

**CHE OPERANO PER L'ENTE**

“



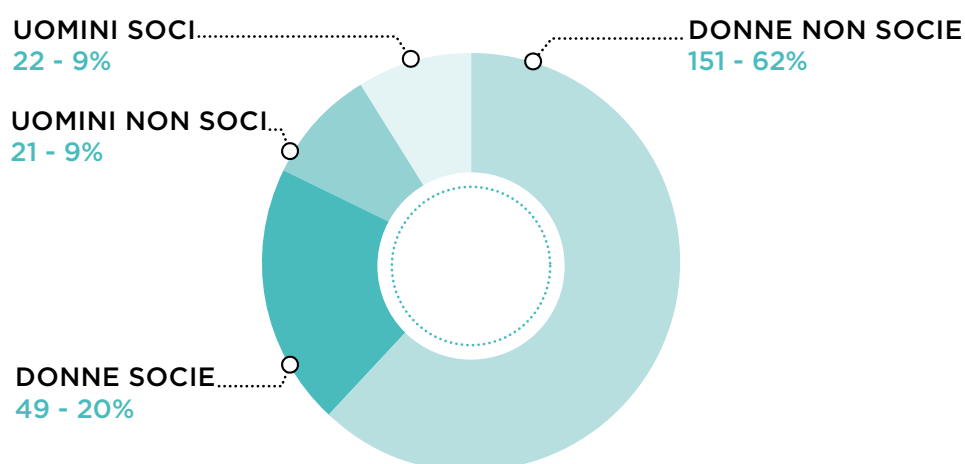
”

Vengono di seguito riportati alcuni indicatori relativi alle persone che operano per la cooperativa

### LAVORATORI

Nel 2024 **la forza lavoro è aumentata di 14 unità**, passando da 229 a 243 dipendenti. Questo incremento è stato determinato principalmente dalla crescita del settore tributario, un trend che prosegue anche nel 2025.

Al 31/12/2024 la forza lavoro risulta così suddivisa:



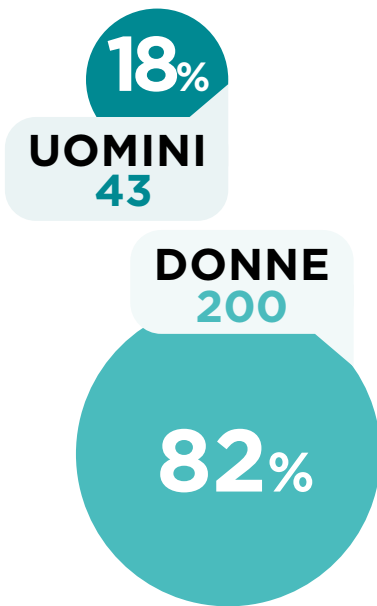
#### FORZA LAVORO

La presenza femminile in cooperativa si è mantenuta stabile rispetto all'anno precedente, rappresentando l'82% della forza lavoro.

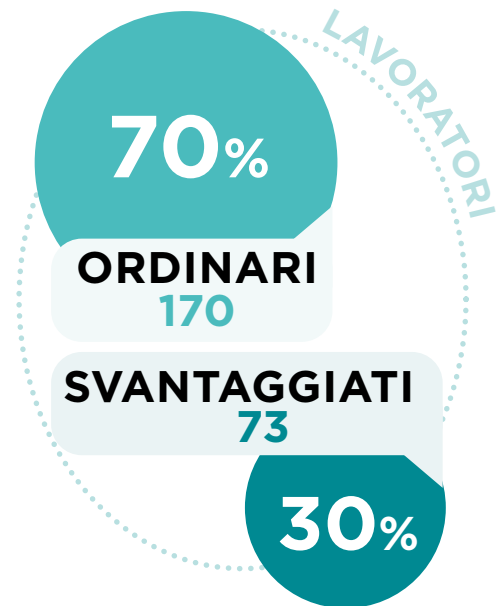
Al 31/12/2024 le lavoratrici in organico sono 200, confermando una marcata predominanza di genere che si riflette anche nella composizione della base sociale, dove le donne costituiscono il 69%.

La componente femminile è rilevante anche negli organi di governo e direzione della cooperativa:

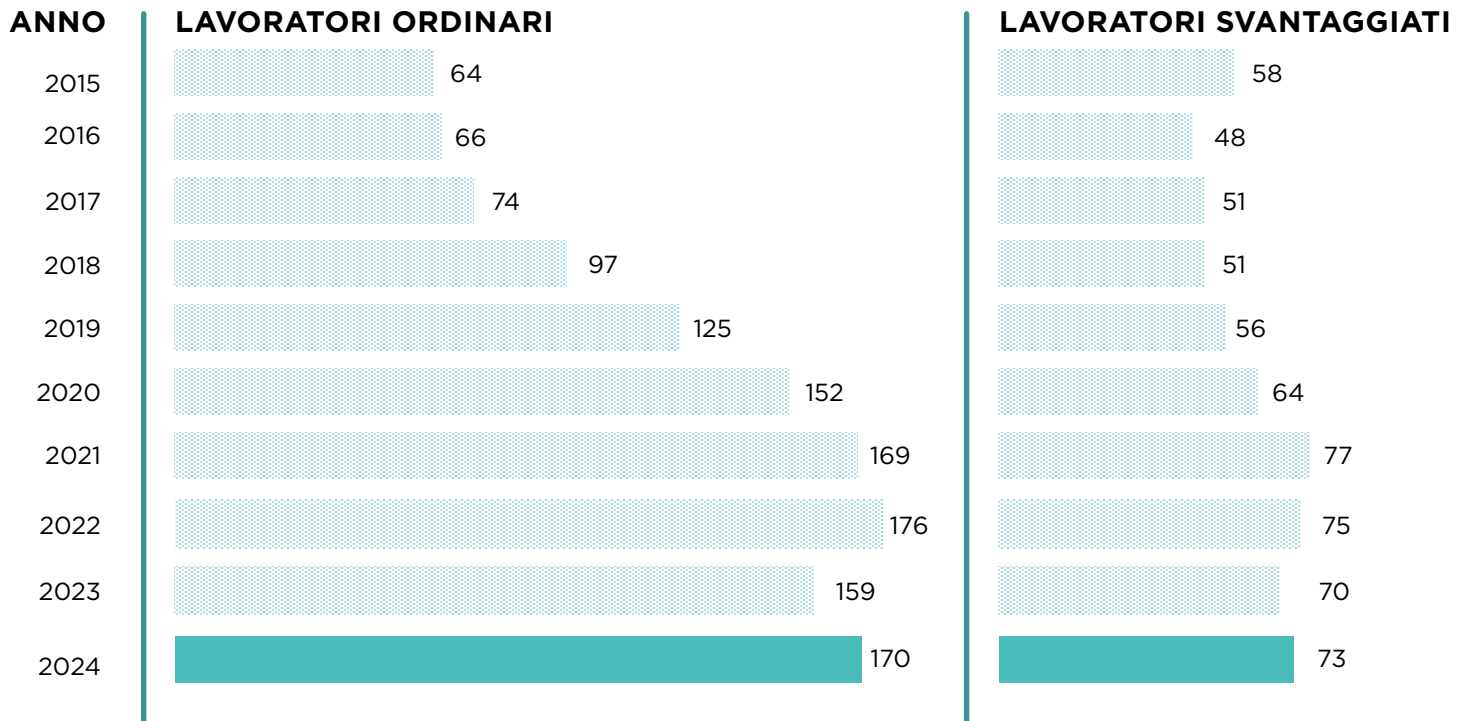
- 2 donne fanno parte del Consiglio di Amministrazione, una delle quali ricopre l'incarico di Vicepresidente;
- 1 dei 2 direttori è donna;
- su 8 responsabili, 4 sono donne;
- tra i 7 coordinatori, 3 sono donne.



FORZA LAVORO - SESSO



FORZA LAVORO ORDINARI E SVANTAGGIATI



LAVORATORI ORDINARI E SVANTAGGIATI PER ANNO

**Il 2024 si è chiuso con una percentuale del 30% di soggetti svantaggiati rispetto all'intera forza lavoro.**



### Lavoratori svantaggiati

Il quadro normativo che definisce la mission della cooperativa sociale di inserimento lavorativo (L. 381/91) all'art. 1 stabilisce che tale impresa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento delle proprie attività specifiche finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

L'esperienza di **BI Solution si è indirizzata pertanto all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati** ai sensi della L.381/91, principalmente **persone con disabilità fisica/sensoriale/psichica**, ma negli ultimi anni diverse sono state anche le assunzioni di persone con situazioni di svantaggio non certificato (c.d. "europeo"): in particolare disoccupati con più di 50 anni, persone sole con carichi familiari o con bassa scolarità.

La nostra cooperativa ha negli anni definito una molteplicità di rapporti con gli enti territoriali e costruito una strategia ed un modello di progettazione e gestione degli inserimenti lavorativi teso a valorizzare e promuovere le capacità e le aspirazioni delle persone.

L'approccio generale che caratterizza la nostra realtà è quello di mantenere uno stretto **legame con le caratteristiche e le peculiarità di ogni singola persona svantaggiata** al fine di costruire assieme un progetto il più possibile individualizzato e contestualizzato; tale approccio si muove all'interno di alcuni capisaldi culturali, legislativi e metodologici che vogliamo sinteticamente richiamare.

Relativamente alla definizione di "disabilità" il riferimento che utilizziamo come quadro concettuale di senso e prospettiva è quello della Convenzione delle Nazioni Unite per i diritti delle persone con disabilità adottata il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva in Italia nel 2009 e ratificata anche dall'Unione europea sempre nel 2009.

Altro riferimento concettuale nel quale ci riconosciamo è la prassi di riferimento UNI/PdR 159:2024 "Lavoro inclusivo delle persone con disabilità - Indirizzi operativi" promossa da UNI e Regione Lombardia nel gennaio 2024; molte delle misure che già adottiamo trovano riscontro e conferma in questo documento di indirizzo.

Fin dal 2009 la cooperativa ha inoltre adottato un processo di inserimento lavorativo certificato secondo la Norma UNI EN ISO 9001, dotandosi di specifici strumenti al fine di progettare, monitorare e verificare l'inserimento al lavoro di soggetti svantaggiati:

- **Progetto personalizzato:** sottoscritto dai soggetti coinvolti (lavoratore svantaggiato, responsabile sociale, operatore d'inserimento lavorativo, referente dell'ente inviante) indica gli obiettivi, le abilità lavorative da acquisire, le modalità di verifica, la durata del progetto;
- **Scheda di valutazione individuale:** permette di monitorare l'acquisizione di competenze lavorative circa diverse aree di abilità;
- **Verbali di verifica e incontro:** redatti in occasione di colloqui, incontri con i referenti interni e/o con quelli dell'ente inviante, permettono di lasciare una traccia del percorso intrapreso;
- **Moduli di monitoraggio** della produttività.

Diversi sono i **soggetti coinvolti** nel percorso di inserimento lavorativo:

- **Il lavoratore** svantaggiato;
- **Il responsabile** sociale della cooperativa;
- **L'operatore di inserimento lavorativo** (chi affianca l'utente nell'attività lavorativa e nelle diverse fasi del suo percorso);
- **Il referente dell'ente inviante.**

Il percorso d'inserimento lavorativo si sviluppa in diverse fasi:

1. **Presa in carico dell'utente**, il quale può esser segnalato da un ente esterno o accedere direttamente alla cooperativa;
2. Stesura e condivisione con i soggetti coinvolti del **progetto personalizzato**;
3. **Inserimento nel gruppo di lavoro** (l'assunzione può essere preceduta da un periodo di tirocinio, se previsto dal progetto);
4. **Affiancamento** da parte dell'operatore di inserimento lavorativo;
5. **Verifiche periodiche** tra i vari soggetti coinvolti;
6. **Conclusione del progetto con assunzione stabile** in cooperativa o dimissione del soggetto.

I progetti di inserimento lavorativo attivi nel 2024 sono stati 36, di cui 18 avviati nel corso dell'anno.

**I progetti conclusi nel corso dell'anno sono stati 20:**

- 8 per stabilizzazione e/o pieno raggiungimento degli obiettivi del percorso;
- 2 si sono conclusi positivamente alla fine del periodo progettuale concordato (6 mesi di tirocinio e 12 mesi di assunzione) all'interno delle attività di promozione al lavoro presso il carcere di Verzano a Brescia;
- 3 sono terminati per la scelta dei lavoratori di non accettare la proposta di proroga contrattuale per motivazioni personali (condizioni di salute, carichi familiari);
- 5 per dimissioni dei lavoratori: 4 durante il periodo di tirocinio, 1 persona per cambio di lavoro;
- 2 per non idoneità alla mansione.

A fine anno **i progetti attivi sono 16**: 4 con tirocinio e 12 con contratto di lavoro subordinato.

**Nel 2024 la cooperativa ha confermato il suo forte impegno nell'inclusione lavorativa**, registrando un aumento nel numero complessivo di lavoratori svantaggiati, passati da 70 a 73 unità. I nuovi inserimenti si sono concentrati soprattutto nella sede principale, con impiego in attività come il call center sanitario e la gestione documentale, settori che richiedono competenze specifiche e continuità operativa.

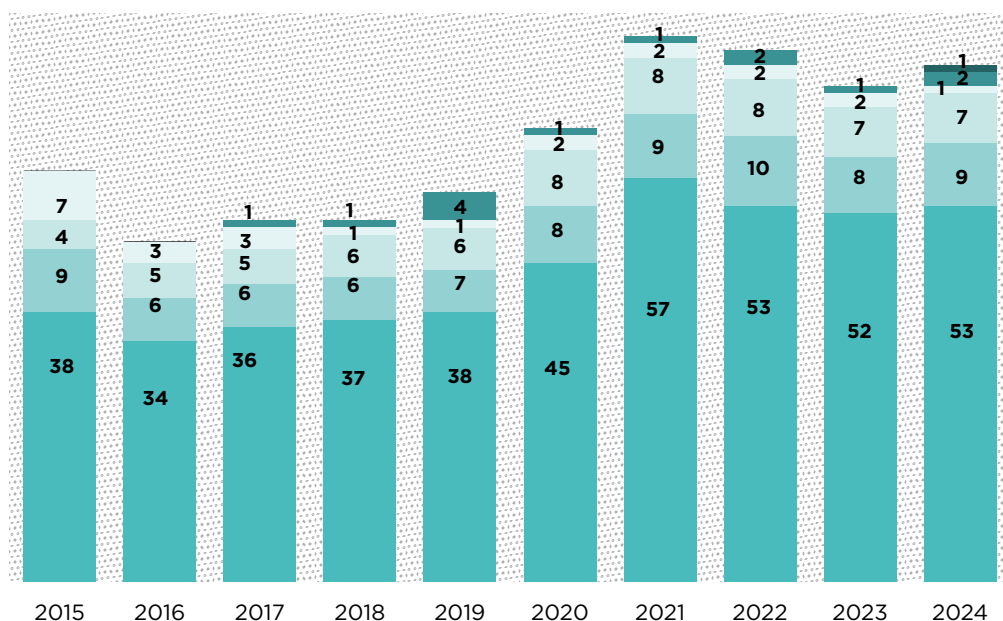
Nonostante un leggero calo percentuale nel rapporto tra lavoratori svantaggiati e ordinari — passato dal 44% del 2023 al 42,9% nel 2024 — a causa dell'importante incremento del personale non svantaggiato, la cooperativa si attesta su livelli ampiamente superiori al minimo previsto dalla Legge 381/91, che richiede una soglia del 30%.



## 05. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

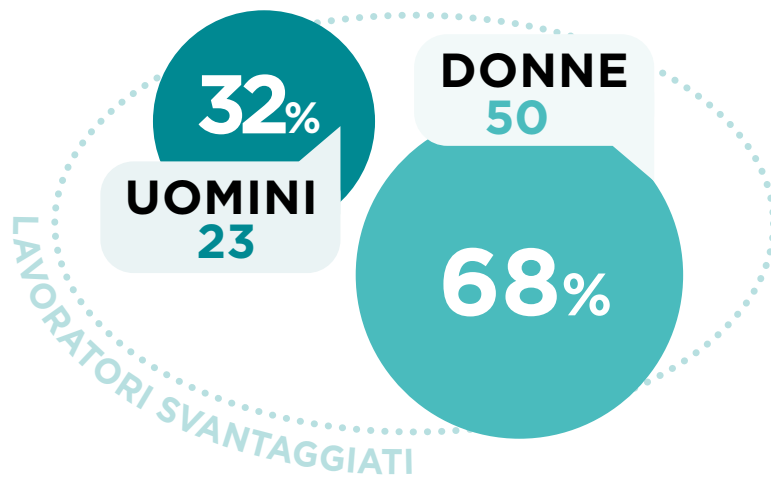
| ANNO        | TOTALE LAVORATORI | ORDINARI   | SVANTAGGIATI | L. 381/91 (%) |
|-------------|-------------------|------------|--------------|---------------|
| 2015        | 122               | 64         | 58           | 90,6%         |
| 2016        | 114               | 66         | 48           | 72,7%         |
| 2017        | 125               | 74         | 51           | 68,9%         |
| 2018        | 148               | 97         | 51           | 52,6%         |
| 2019        | 181               | 125        | 56           | 44,8%         |
| 2020        | 216               | 152        | 64           | 42,1%         |
| 2021        | 246               | 169        | 77           | 45,6%         |
| 2022        | 251               | 176        | 75           | 42,6%         |
| 2023        | 229               | 159        | 70           | 44,0%         |
| <b>2024</b> | <b>243</b>        | <b>170</b> | <b>73</b>    | <b>42,9%</b>  |

- DISABILITÀ FISICA
- DISAGIO/DISABILITÀ PSICHICA
- DISABILITÀ SENSORIALE
- DISABILITÀ INTELLETTIVA
- DETENZIONE/MISURE ALTERNATIVE
- ALCOOLDIPENDENZA



LAVORATORI SVANTAGGIATI - TIPOLOGIA

Anche all'interno del gruppo dei lavoratori svantaggiati si conferma una netta prevalenza della componente femminile, che rappresenta il 68% del totale. La presenza maschile, pur costituendo il 32%, risulta comunque più alta rispetto alla media complessiva registrata nella cooperativa.

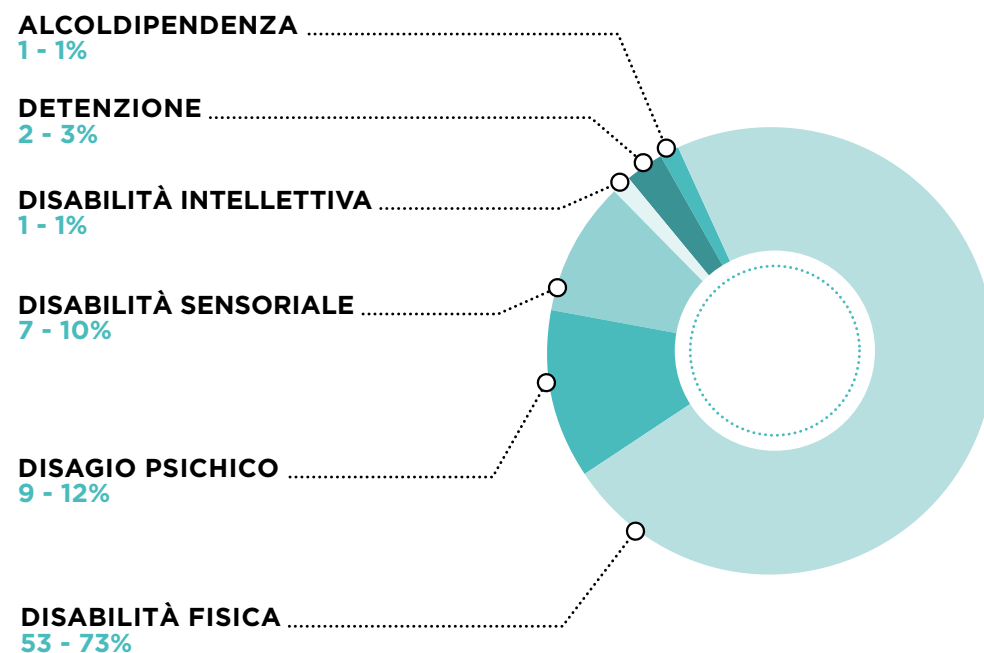


LAVORATORI SVANTAGGIATI - SESSO

La composizione del personale svantaggiato, suddivisa per tipologia di svantaggio, evidenzia una netta prevalenza di lavoratori con disabilità fisica, che rappresentano il 73% del totale degli inserimenti.

Sono presenti anche altre categorie previste dalla Legge 381/91:

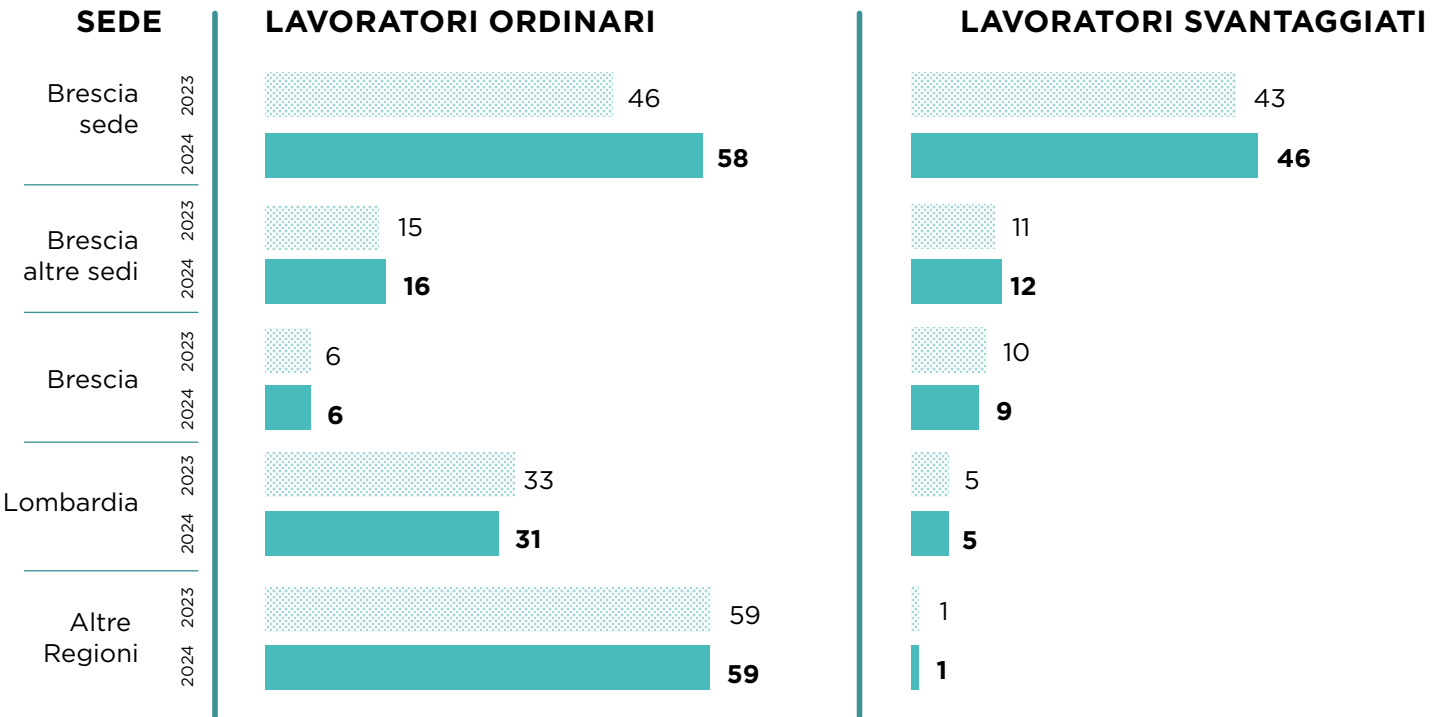
- lavoratori con problematiche psichiche: 12%;
- persone con limitazioni sensoriali: 10%;
- soggetti con disabilità intellettiva: 1%;
- lavoratori detenuti presso l'Istituto Penitenziario di Verzano (Brescia): 3%;
- lavoratori con problematiche di alcol dipendenza: 1%.



TIPOLOGIA SVANTAGGIO

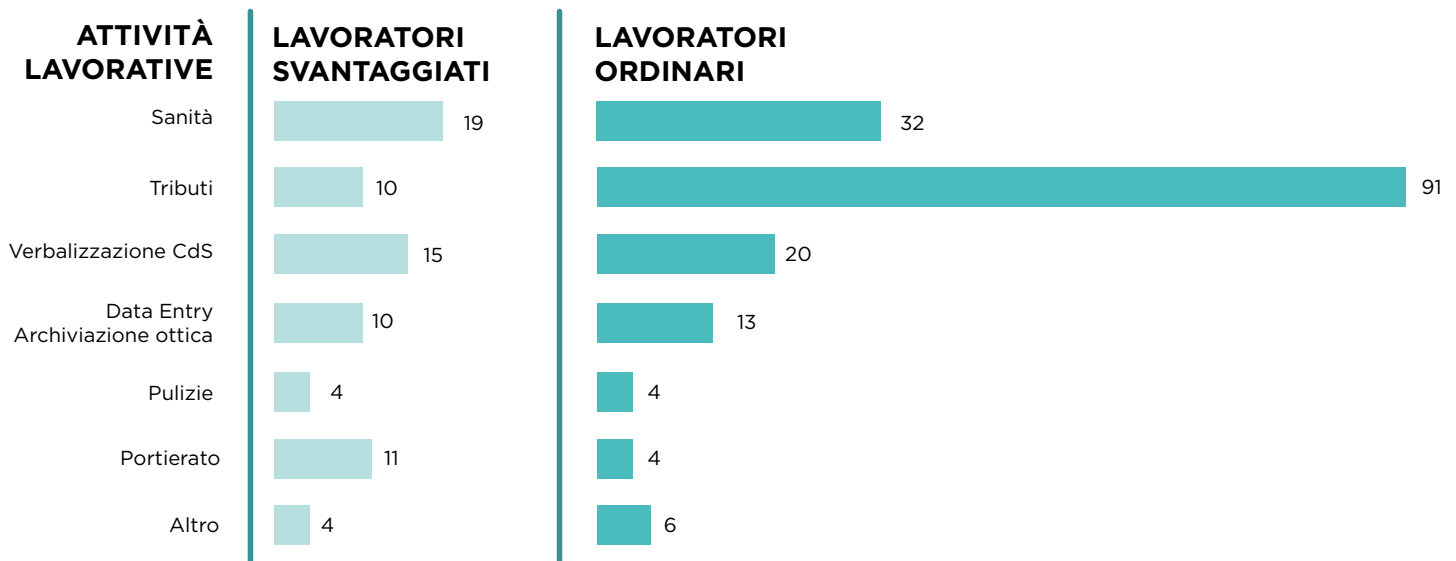


**La maggior parte dei lavoratori svantaggiati è occupato presso le sedi di Brescia e provincia (91%),** scelta legata alle migliori possibilità di stringere collaborazioni con gli enti invianti territoriali e di garantire una presenza quotidiana e costante delle figure interne coinvolte nei progetti di inserimento. Resta confermato il dato dei progetti di inserimento presso le sedi extraprovinciali che coinvolge 6 lavoratori (4 progetti a Milano, 1 a Bergamo e 1 a Torino). Confrontando i dati del 2023 e del 2024 emerge come l'incremento occupazionale più significativo si è avuto presso le attività svolte nella sede principale a Brescia (in particolare nel settore Tributi), ove sono aumentati anche i lavoratori svantaggiati.



LAVORATORI PER SEDI DI LAVORO

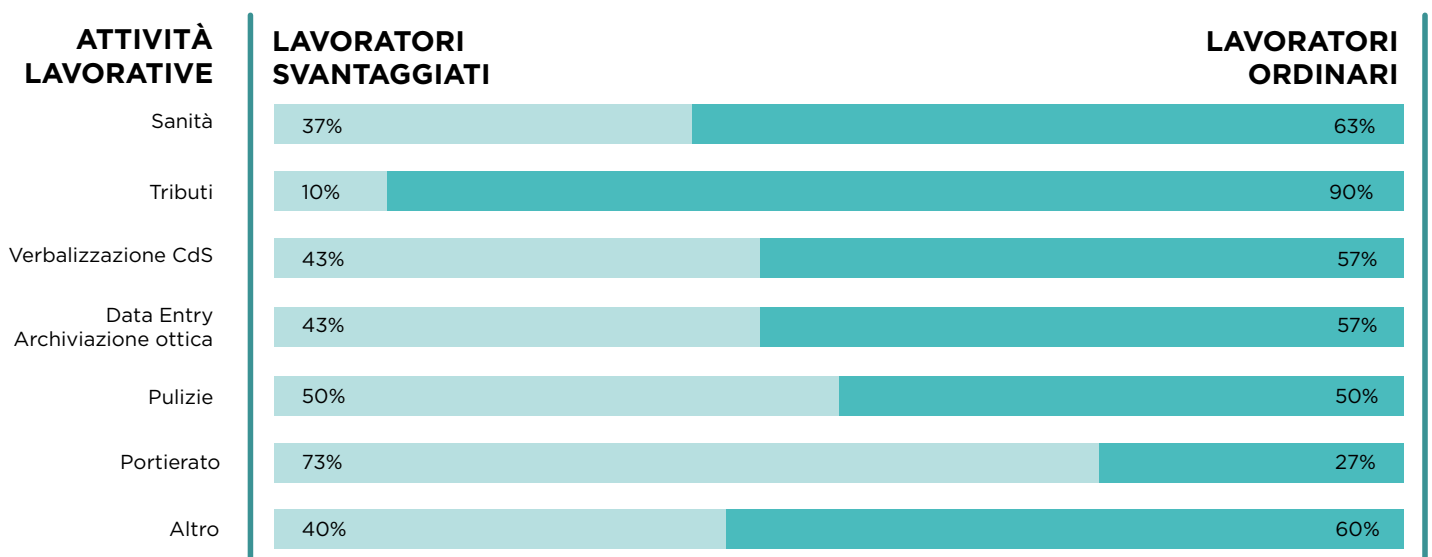
I principali ambiti di inserimento dei lavoratori svantaggiati si concentrano nel settore sanitario (26%) e nei servizi di verbalizzazione del Codice della Strada, svolti in collaborazione con la Polizia Provinciale e Locale (21%). Seguono i servizi di portierato (15%), le attività di data entry e archiviazione ottica (14%) e il settore tributario (14%). Sono inoltre presenti lavoratori svantaggiati nei servizi di pulizia (5%) e in altri servizi generali della cooperativa (5%).



ATTIVITA' LAVORATIVE -NUMERO LAVORATORI ORDINARI E SVANTAGGIATI

Il grafico sottostante illustra la distribuzione dei lavoratori ordinari e svantaggiati all'interno delle principali aree di attività operative della cooperativa. L'analisi evidenzia come alcune aree si caratterizzino per una presenza particolarmente significativa di lavoratori svantaggiati, a conferma della loro vocazione inclusiva. In particolare, il settore del portierato si conferma come quello con la più alta concentrazione di inserimenti lavorativi, con una quota del 73% di personale svantaggiato. Seguono i settori delle pulizie (50%), il comparto della verbalizzazione del Codice della Strada e delle attività di archiviazione ottica e inserimento dati, entrambi con una presenza del 43% di personale svantaggiato, mentre i servizi sanitari hanno una presenza di personale svantaggiato del 37%.

Al contrario, il settore tributario registra una quota più contenuta di inserimenti mirati (10%), valore che si conferma in linea con quanto rilevato negli anni precedenti. Tale dato è attribuibile, in parte, al fatto che molte delle attività si svolgono in contesti extra-provinciali o con maggiori vincoli di adattabilità rispetto alle esigenze delle persone in situazione di svantaggio.



ATTIVITA' LAVORATIVE - % ORDINARI E SVANTAGGIATI

## Lavoratori con svantaggio europeo

BI Solution nel corso degli anni ha accolto e avviato al lavoro anche numerose situazioni di persone con situazioni sociali o personali che pur non essendo certificate ai sensi della L.381/91 hanno condizioni di svantaggio rispetto all'ingresso nel mondo del lavoro; ci riferiamo in particolare a tutte quelle tipologie di svantaggio individuate nel Decreto ministeriale del 17 ottobre 2017 (in conformità al Regolamento UE n. 651/2014) e a persone disoccupate in carico ai servizi sociali. Al 31/12/2024 sono 71 i lavoratori rientranti in questa tipologia, con una prevalenza di lavoratori che provenivano da periodi di disoccupazione lunga (29 persone), con un'età all'assunzione superiore ai 50 anni (14 persone) e di disoccupati con una scolarità bassa (11 persone). Di seguito il dettaglio delle diverse tipologie:

| TIPOLOGIA SVANTAGGIO EUROPEO                | N° LAVORATORI |
|---------------------------------------------|---------------|
| Disoccupato > 6 mesi                        | 28            |
| Persona > 50 anni                           | 14            |
| Persona con scolarità bassa (licenza media) | 11            |
| Persona < 24 anni                           | 10            |
| Adulto solo con 1 o più persone a carico    | 7             |
| Disoccupato > 12 mesi                       | 1             |
| TOTALE                                      | 71            |

## Convenzioni art. 14

La convenzione prevista dall'articolo 14 della Legge 276/2003 permette alle aziende private di esternalizzare alcune attività affidandole a cooperative sociali. In cambio, la cooperativa assume persone con disabilità, contribuendo così all'adempimento, da parte dell'azienda, degli obblighi di inserimento lavorativo previsti dalla Legge 68/1999 per le imprese con più di 15 dipendenti.

**Nel 2024 le convenzioni ex art. 14 attive sono state 5 e hanno coinvolto complessivamente 8 lavoratori con disabilità.**

Nello specifico:

- n° 2 convenzioni con la ditta Engineering, per la gestione della reception e delle pulizie aziendali, con l'impiego di 4 persone con disabilità;
- n° 1 convenzione con la Casa di Cura La Madonnina di Milano, dove 2 lavoratori con disabilità sono impiegati nella gestione del CUP;
- n° 1 convenzione, avviata nel 2024, con Smart Clinic, sempre per attività di gestione CUP, con il coinvolgimento di 1 persona con disabilità;
- n° 1 convenzione con la ditta Savelli Technologies di Rodengo Saiano per attività di pulizia, che ha previsto l'inserimento di 1 lavoratore con disabilità. Quest'ultima convenzione non è stata rinnovata alla scadenza a seguito della riorganizzazione del settore pulizie.



## Progetto “Inseriamoci” presso il carcere di Verziano-Brescia

Nel 2024 il progetto è proseguito con l'attivazione di nuovi percorsi individualizzati e con la conferma di quelli già attivi. Questi i principali dati relativi ai progetti individualizzati dell'anno 2024: 4 tirocini attivi nel 2024 (3 sono stati trasformati in assunzione e 1 è proseguito con successiva assunzione nel 2025), 2 i lavoratori in forza al 31/12/2024. Sono stati 2 i progetti conclusi nel 2024 (entrambi dopo assunzione di 12 mesi e precedente tirocinio).

Il progetto, avviato dal 2019, è **finalizzato a fornire ai lavoratori coinvolti una opportunità per:**

- **costruire un bagaglio di competenze** e capacità utili per un possibile reinserimento sociale e lavorativo al termine della detenzione;
- **sperimentare un ruolo lavorativo positivo** e responsabile confrontandosi con standard produttivi e prestazionali tipici del mondo del lavoro;
- **conoscere e valutare le proprie motivazioni** ed attitudini per una possibile nuova progettualità socio-lavorativa.

In collaborazione con IAL Lombardia e la direzione del carcere, è stato progettato un corso di formazione interno di 40 ore per la figura di addetto all'inserimento dati che si è svolto negli ultimi mesi dell'anno. Al corso hanno partecipato 5 persone detenute, con lezioni tenute da un nostro coordinatore, affiancato dal tutor d'aula di BI Solution che lavora nel progetto “Inseriamoci”.

L'esperienza ha evidenziato sia aspetti positivi sia alcune criticità. In particolare, la scelta dei partecipanti non è sempre risultata adeguata rispetto agli obiettivi formativi e personali del corso, facendo emergere l'importanza di una selezione più attenta e condivisa dei candidati. Nel 2025 uno dei corsisti ha avviato il percorso previsto dal progetto ed è attualmente impegnato in un tirocinio di inclusione lavorativa.

## Finanziamenti a favore dei progetti di inserimento lavorativo

Nel corso del 2024, la cooperativa ha potuto rafforzare i propri progetti di inserimento lavorativo anche grazie all'**accesso a diversi finanziamenti pubblici e privati**, che hanno sostenuto sia l'assunzione di nuovo personale, sia la continuità occupazionale dei lavoratori già inseriti. Tali risorse hanno inoltre permesso l'attivazione di nuovi tirocini dedicati a persone in situazione di svantaggio.

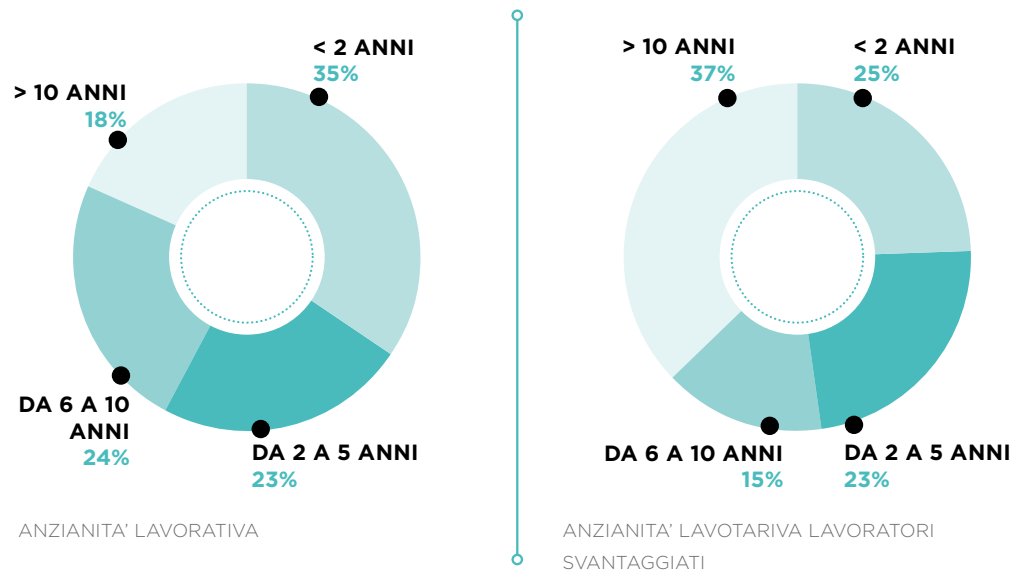
I fondi ottenuti nell'ambito del Piano Provinciale Disabili della Provincia di Brescia – attraverso le misure **Dote Unica Lavoro Disabili e Dote Impresa** – ammontano, per l'anno 2024, a € 83.496, con un incremento di € 55.602 rispetto all'anno precedente.

A questi si aggiungono ulteriori € 14.000, erogati da **Fondosviluppo**, come contributo per l'inserimento lavorativo nell'ambito del progetto **“Call INCLUSIONE.COOP”**, descritto nel capitolo dedicato alla formazione.

Per quanto riguarda invece le assunzioni e la permanenza in servizio di soggetti detenuti, è stato riconosciuto nel 2024 un credito d'imposta di € 5.660, in crescita di € 1.766 rispetto al 2023.

## Anzianità lavorativa

Aumenta rispetto al 2023 la percentuale di lavoratori assunti da meno di 2 anni (35%) a seguito delle numerose assunzioni avvenute in corso d'anno. Altra fascia che vede un discreto aumento è quella del personale con anzianità lavorativa tra i 6 e i 10 anni, passata dal 13 al 24%.



Rileviamo a livello generale una predominanza di lavoratori svantaggiati con anzianità superiore ai 5 anni (52%) maggiore rispetto al totale della forza lavoro (42%), a conferma di una maggiore continuità e stabilità lavorativa in questo ambito. I dipendenti svantaggiati assunti da meno di 2 anni sono passati dal 20% del 2023 al 25%, ciò a seguito di assunzione di nuove personale.

## Turn over

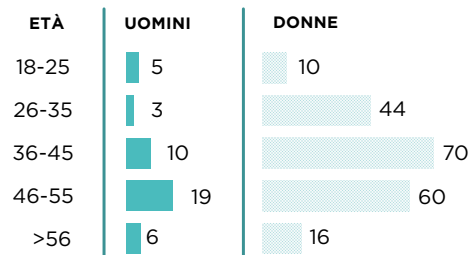
Nel 2024 la forza lavoro è cresciuta principalmente per effetto dell'ampliamento del settore tributi, sia in termini di volume che di diversificazione delle attività svolte.

| N.                                           | ASSUNZIONI | CESSAZIONI |
|----------------------------------------------|------------|------------|
| nel 2024                                     | 69         | 55         |
| di cui maschi                                | 13         | 10         |
| di cui femmine                               | 56         | 45         |
| di cui lavoratori/lavoratrici ordinari/e     | 52         | 41         |
| di cui lavoratori/lavoratrici svantaggiati/e | 17         | 14         |
| di cui under 35                              | 22         | 15         |
| di cui over 50                               | 10         | 6          |

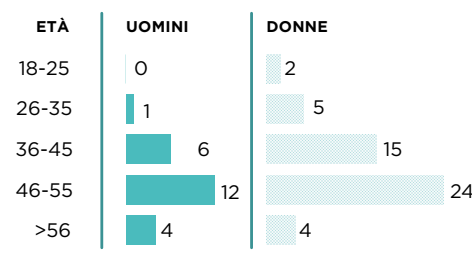
Relativamente ai lavoratori svantaggiati si evidenzia un incremento del numero assoluto, passando da 70 persone del 2023 alle 73 del 2024. Ci sono stati infatti 17 nuovi ingressi a fronte di 14 cessazioni (3 per conclusione positiva del progetto, 4 per mancata accettazione della proroga contrattuale per motivi familiari o di salute, 2 dimissioni volontarie, 3 dimissioni per mancato superamento del periodo di prova, 2 per licenziamento). Rispetto ai lavoratori ordinari le cessazioni sono riconducibili a: 8 mancato superamento o dimissioni in prova, 9 fine contratto, 24 dimissioni (3 assunti dall'ente cliente di BI Solution).

## Classi di età

Le fasce d'età più rappresentate nella forza lavoro sono quella tra i 36 e i 45 anni (34,9%) e quella tra i 46 e i 55 anni (34,5%). Sono ben presenti anche categorie che solitamente incontrano maggiori difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro, come i giovani e gli over 50.



CLASSI DI ETÀ\*



CLASSI DI ETÀ\* LAVORATORI SVANTAGGIATI

All'interno della componente svantaggiata del personale si evidenzia una forte **concentrazione nella fascia d'età compresa tra i 35 e i 55 anni**, che rappresenta ben il 78% del totale. Questo dato risulta sensibilmente più elevato rispetto al 65% rilevato nella popolazione lavorativa complessiva, suggerendo come l'inserimento di persone svantaggiate tenda a riguardare prevalentemente lavoratori con un percorso personale e professionale già avviato, spesso segnato da esperienze di discontinuità o fragilità.

Al contrario, la presenza di giovani adulti svantaggiati, nella fascia 18-35 anni, risulta più contenuta, fermandosi all'11%, a fronte di un 25% osservato nel resto della forza lavoro.

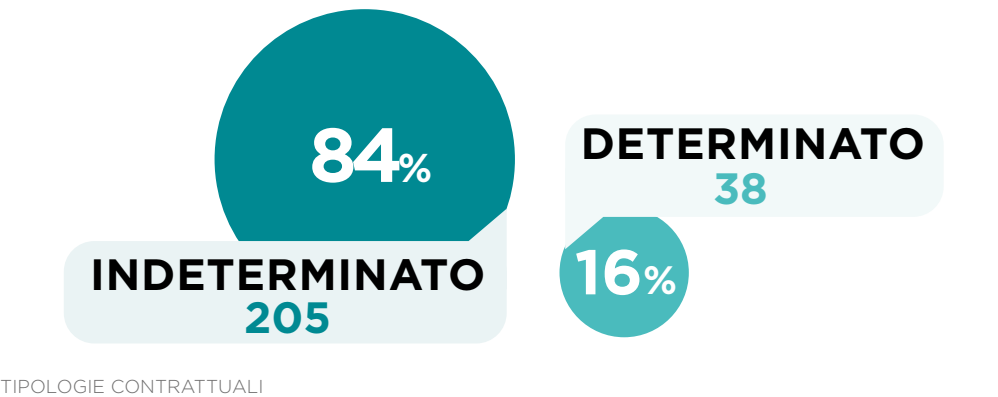


## Rapporto di lavoro

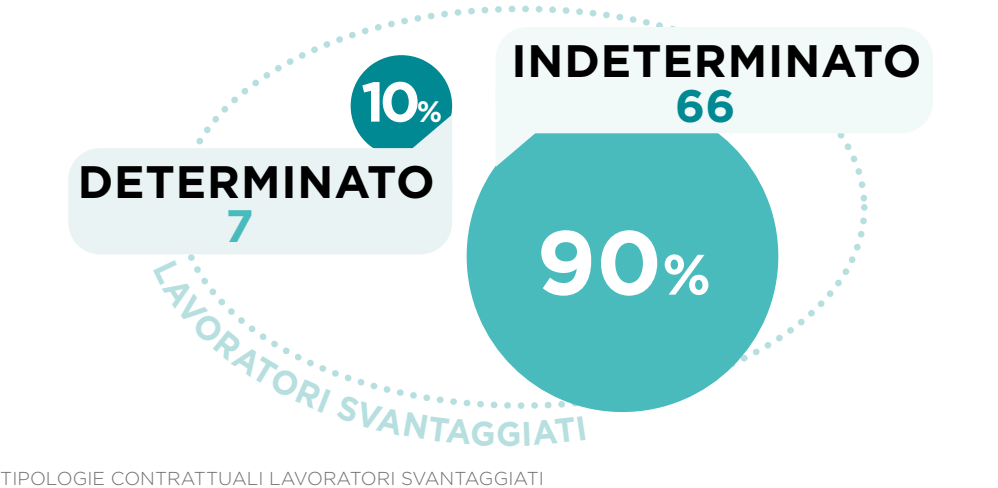
Nel corso del 2024 sono state effettuate 34 stabilizzazioni. Nella tabella sottostante il dato è analizzato in relazione ad alcune categorie specifiche.

| N.                                           | STABILIZZAZIONI |
|----------------------------------------------|-----------------|
| nel 2024                                     | 34              |
| di cui maschi                                | 4               |
| di cui femmine                               | 30              |
| di cui lavoratori/lavoratrici ordinari/e     | 21              |
| di cui lavoratori/lavoratrici svantaggiati/e | 13              |
| di cui under 35                              | 9               |
| di cui over 50                               | 9               |

La percentuale di lavoratori con contratto a tempo indeterminato è aumentata dall'82% del 2023 all'84% del 2024.

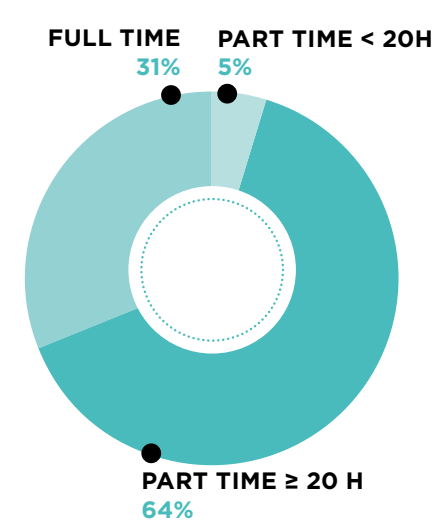


La percentuale dei lavoratori svantaggiati con contratto a tempo indeterminato aumenta dall'80% del 2023 al 90% del 2024, dato ancora più positivo rispetto al dato generale sull'intera forza lavoro.

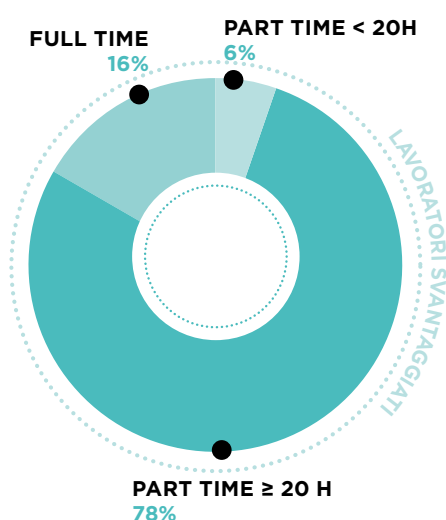


Rimane prevalente l'utilizzo di contratti part time rispetto a tutta la forza lavoro (69%) a fronte di un 31% di lavoratori con contratto a tempo pieno. Tra i lavoratori svantaggiati si conferma un ampio utilizzo del contratto part-time, che nel 2024 riguarda l'84% di loro, mentre solo il 16% lavora a tempo pieno. Questi dati restano sostanzialmente stabili rispetto al 2023.

**Il part-time rappresenta spesso una scelta più adatta per molte persone svantaggiate**, poiché permette di bilanciare meglio i tempi di vita e lavoro, lasciando spazi per il recupero e riducendo il rischio di stress. Inoltre, l'orario ridotto è particolarmente diffuso nei settori dei call center e del front-office, dove i ritmi intensi renderebbero un impegno full-time troppo pesante per la maggior parte dei lavoratori.



TIPOLOGIE ORARIO LAVORATORI GENERALE

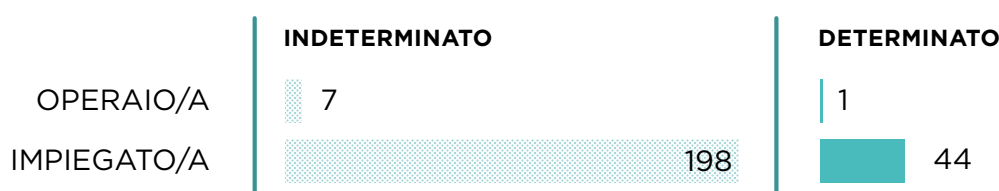


TIPOLOGIE ORARIO LAVORATORI SVANTAGGIATI

## Inquadramento e tipologia contrattuale

**Il contratto collettivo nazionale** applicato a tutti i lavoratori/lavoratrici è quello delle **Cooperative Sociali**.

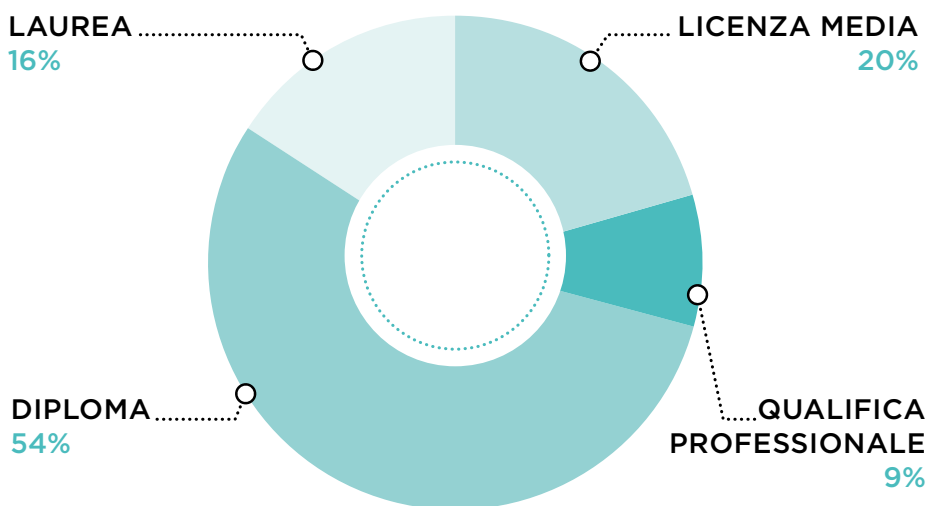
All'interno della forza lavoro sono presenti due tipologie di inquadramento: il 3,3% del personale ha la qualifica di operaio, il restante di impiegato.



INQUADRAMENTO E TIPOLOGIA CONTRATTUALE SVANTAGGIATI

## Titolo di studio

Restano sostanzialmente invariati rispetto al 2023 i dati relativi alla tipologia di titolo di studio in possesso ai lavoratori. Nella selezione del personale, ad eccezione di figure specifiche che necessitano di competenze pregresse già acquisite, si dà maggior peso alle potenzialità della persona, da sviluppare attraverso percorsi interni di formazione/ affiancamento, che al titolo di studio. Le attività prevalenti sono infatti di tipo impiegatizio e non richiedono una formazione scolastica tecnica specifica, formazione che invece viene fornita a seconda delle mansioni direttamente all'avvio del percorso assuntivo. Riuscire inoltre a collocare al lavoro persone in possesso del solo titolo di licenza media (condizione di svantaggio lavorativo ai sensi del regolamento europeo) è per la nostra realtà ulteriore segno del perseguimento della mission relativamente alle fasce deboli nel mercato del lavoro.



TITOLO DI STUDIO



## Presenze

Nel 2024 le ore lavorate complessive sono state pari a 288.116, registrando un incremento di circa 10.250 ore rispetto al 2023.

Le ore fruitive per ferie e ROL ammontano a 33.928, con una riduzione di 3.830 ore rispetto all'anno precedente.

Le assenze per malattia o infortunio si attestano a 12.913 ore, sostanzialmente in linea con i dati del 2023.

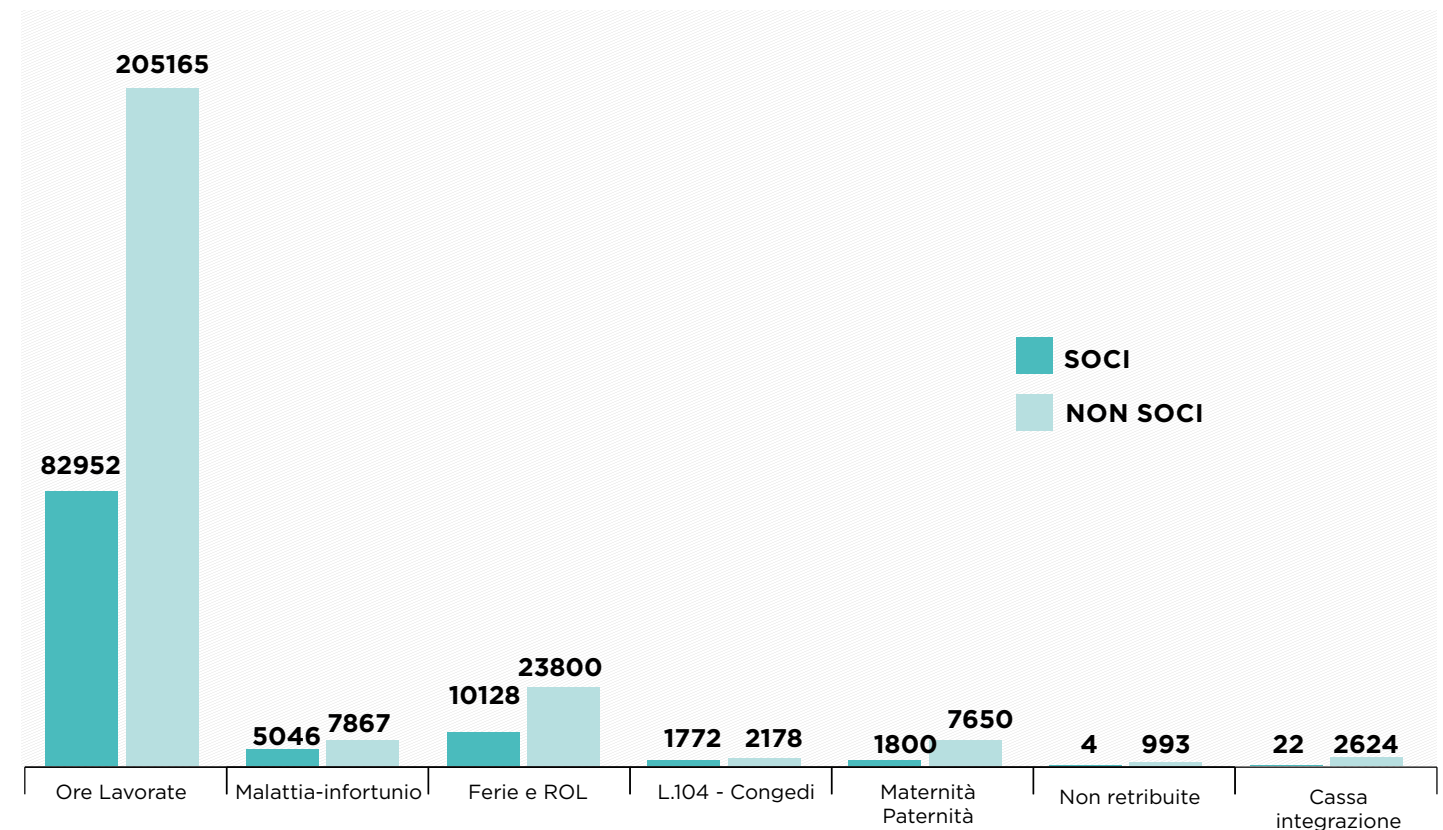
Sono aumentate le ore di maternità e paternità, pari a 9.449, con una crescita di 3.516 ore rispetto all'anno precedente.

Anche i permessi ex Legge 104 e i congedi mostrano un incremento, raggiungendo quota 3.950 ore (+597 ore).

Le assenze non retribuite si sono invece ridotte, scendendo a 996 ore (-1.244 ore rispetto al 2023).

A differenza del 2023, nel corso del 2024 si è reso necessario ricorrere alla cassa integrazione per un totale di 2.646 ore, relativamente all'attività del settore tributi nella sede di Milano.

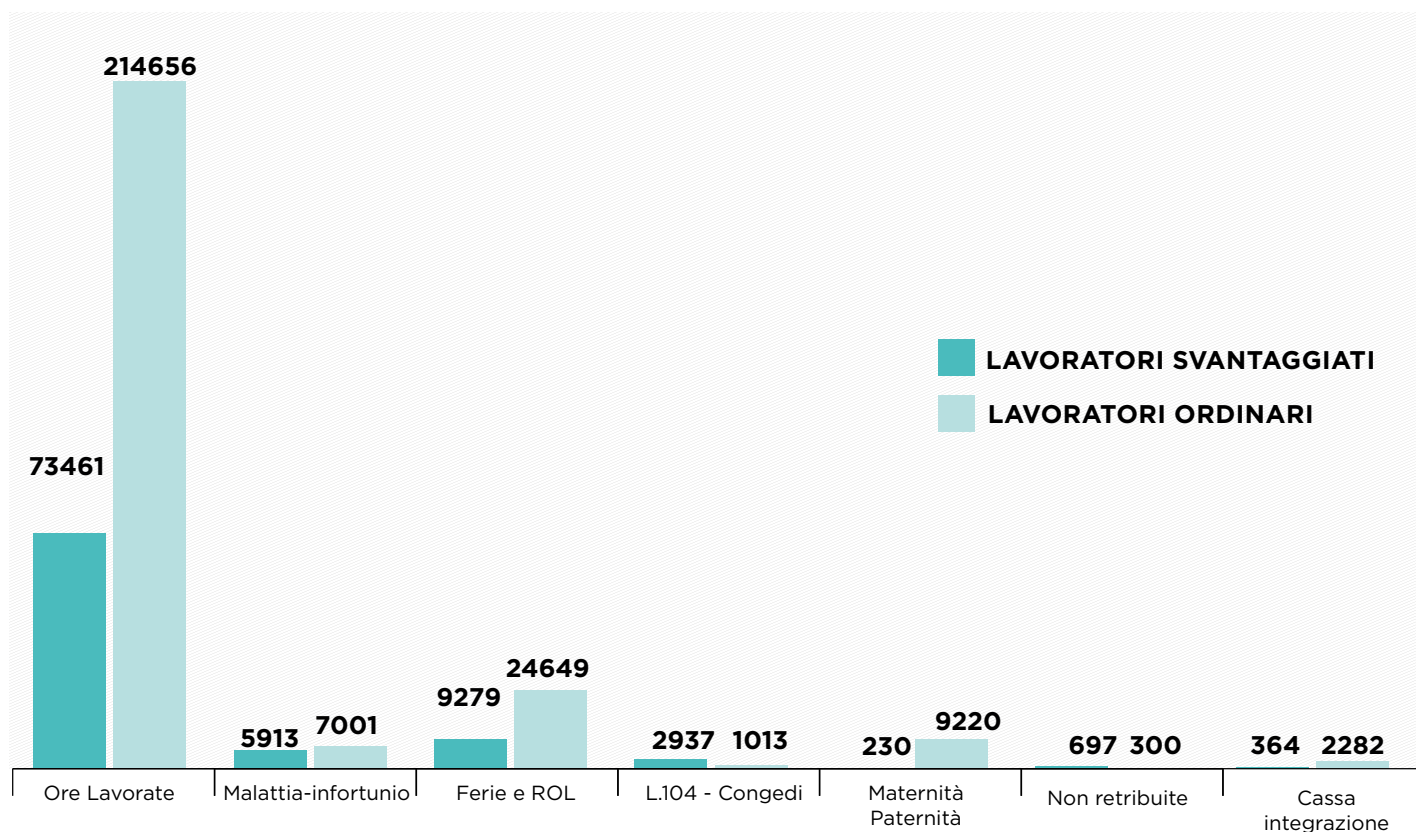
Di seguito riportiamo la suddivisione delle ore tra lavoratori ordinari e lavoratori svantaggiati e tra soci e non soci.



ORE LAVORATE SOCI

## 05. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Nel grafico sottostante è riportata la suddivisione delle ore lavorate e di assenza tra personale ordinario e svantaggiato. Nel 2024 il tasso di assenteismo per malattia/infortunio dei lavoratori svantaggiati è leggermente diminuito rispetto al 2023, passando dal 8,9% all'8,05%, mentre per i lavoratori ordinari è aumentato, passando dal 2,95% al 3,26%.



ORE LAVORATE LAVORATORI ORDINARI E SVANTAGGIATI

## TIROCINANTI

La nostra cooperativa ha sempre riconosciuto nel tirocinio una leva fondamentale per accompagnare le persone, in particolare quelle in situazione di svantaggio, in un percorso graduale e personalizzato verso l'inserimento lavorativo. Consideriamo questa esperienza non solo un'opportunità formativa, ma anche uno strumento concreto di orientamento professionale, utile per la riqualificazione e lo sviluppo di competenze operative, relazionali e organizzative.

In quest'ottica, collaboriamo attivamente con enti pubblici, agenzie per il lavoro e la formazione, nonché con cooperative di tipo A, per creare percorsi di tirocinio che tengano conto dei bisogni individuali e rispettino i tempi e le condizioni soggettive delle persone coinvolte.

All'interno della nostra organizzazione accogliamo diverse tipologie di tirocini, ciascuna con finalità specifiche:

- **Tirocini extracurricolari:** rivolti a persone disoccupate, anche appartenenti a categorie protette o svantaggiate, hanno lo scopo di favorire l'acquisizione di mansioni specifiche e di facilitare l'adattamento ai ritmi e alle dinamiche del contesto aziendale. Rappresentano un primo passo verso un'occupazione stabile, offrendo un tempo adeguato per apprendere e per mettersi alla prova in un ambiente protetto.
- **Tirocini di inclusione lavorativa:** formazione e inserimento/reinserimento sociale: sono percorsi destinati a persone in condizioni di particolare fragilità, che non sono immediatamente collocabili nel mondo del lavoro. Questi tirocini, realizzati con il coinvolgimento dei servizi pubblici competenti, hanno una valenza soprattutto riabilitativa e sociale, e mirano a rafforzare l'autonomia, le relazioni e il senso di appartenenza.
- **Tirocini curricolari:** consistono in esperienze di stage o di alternanza scuola-lavoro, rivolte a studenti o specializzandi. Offrono l'occasione di avvicinarsi al mondo del lavoro e di sperimentare concretamente quanto appreso nei percorsi scolastici o formativi.

Attraverso queste modalità, il tirocinio si conferma per noi un ponte prezioso tra formazione e lavoro, capace di generare inclusione, crescita e consapevolezza.

Nel 2024 i tirocini attivi in cooperativa sono stati 16, di cui 12 di tipo extracurricolare rivolti a persone svantaggiate, 4 i tirocini di inclusione sociale (all'interno del progetto presso il carcere di Verzano).

Dei 12 tirocini extracurricolari 3 hanno portato all'assunzione in cooperativa nel corso del 2024, 3 sono proseguiti nel 2025 (con 1 assunzione 2 dimissioni), 2 si sono chiusi per esito negativo e 4 per dimissioni volontarie.

Rispetto ai 4 tirocini di inclusione sociale 3 hanno portato all'assunzione nel 2024 mentre 1 è proseguito con l'assunzione nel 2025.

Abbiamo inoltre ospitato 1 tirocinio curricolare di uno studente dell'Istituto CFP Lonati di Brescia.

I dati relativi ai tirocini attivati e conclusi nel 2024 relativamente al personale svantaggiato sono sinteticamente descritti nella tabella sottostante:

| TIPOLOGIA TIROCINIO           | ENTE PROMOTORE                            | ESITO                 |
|-------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------|
| 3 tirocini extracurricolari   | Educo                                     | Assunzione nel 2024   |
| 2 tirocini extracurricolari   | Sil ambito 9, Educo                       | Negativo              |
| 3 tirocini extracurricolare   | Educo, SIL ambito 9                       | Proseguiti nel 2024   |
| 4 tirocini extracurricolare   | Ial Lombardia, SIL ambito 1, Educo, Solco | Dimissioni volontarie |
| 3 tirocini inclusione sociale | Ial Lombardia                             | Assunzione nel 2024   |
| 1 tirocini inclusione sociale | Ial Lombardia                             | Proseguito nel 2025   |

## ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE

Nel 2024 il personale ha partecipato ai corsi di formazione indicati nella tabella sottostante, alcuni organizzati internamente, altri da enti di formazione.

**I principali percorsi formativi sono quelli obbligatori riguardanti Salute e Sicurezza del lavoro, la normativa Privacy, il Sistema di gestione e i temi trattati nella Uni Pdr 125:22 Parità di genere.** La maggior parte dei corsi è stata erogata on line per andare incontro alle esigenze degli operatori che spesso sono dislocati in diverse sedi mentre il corso di aggiornamento di primo soccorso si è svolto in presenza.

Nel corso dell'anno si segnala l'attività formativa che ha coinvolto tutto il personale di BI Solution, focalizzata sul nostro sistema di gestione.

I restanti corsi sono stati organizzati per formare e aggiornare gli operatori sulla mansione da svolgere e hanno perciò avuto un carattere di tipo tecnico.

I dati inerenti i percorsi formativi vengono costantemente registrati e monitorati all'interno del Piano della Formazione inserito nell'applicativo Tenx, nel quale sono indicate le tematiche con i i partecipanti, i docenti, il periodo e la durata.

| CORSI DI FORMAZIONE                                                                   | ORE CORSO | TOTALE ORE EROGATE | N° LAVORATORI PARTECIPANTI | DI CUI SOCI | DI CUI NON SOCI |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------|----------------------------|-------------|-----------------|
| Corso Salute e Sicurezza sul lavoro formazione base                                   | 4         | 164                | 41                         | 0           | 41              |
| Corso Salute e Sicurezza sul lavoro formazione specifica                              | 4         | 180                | 45                         | 0           | 45              |
| Corso di aggiornamento salute e sicurezza                                             | 6         | 84                 | 14                         | 7           | 7               |
| Corso RLS                                                                             | 32        | 32                 | 1                          | 1           | 0               |
| Corso di aggiornamento RLS                                                            | 8         | 16                 | 2                          | 2           | 0               |
| Corso preposti                                                                        | 8         | 8                  | 1                          | 0           | 1               |
| Corso di aggiornamento preposti                                                       | 6         | 6                  | 1                          | 1           | 0               |
| Corso Primo soccorso                                                                  | 12        | 12                 | 1                          | 0           | 1               |
| Corso Normativa Privacy                                                               | 2         | 92                 | 46                         | 0           | 46              |
| Corso sui Sistemi di Gestione                                                         | 2         | 458                | 229                        | 67          | 162             |
| Corso soci                                                                            | 12        | 168                | 14                         | 0           | 14              |
| Percorso formativo per dirigenti e altre figure di sistema sui comportamenti additivi | 9         | 9                  | 1                          | 0           | 1               |
| Corso base di Excel                                                                   | 4         | 12                 | 3                          | 0           | 3               |

| CORSI DI FORMAZIONE                                                                                                | ORE CORSO | TOTALE ORE EROGATE | N° LAVORATORI PARTECIPANTI | DI CUI SOCI | DI CUI NON SOCI |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------|----------------------------|-------------|-----------------|
| Corso "CCNL Cooperative sociali, le novità del rinnovo"                                                            | 3         | 9                  | 3                          | 2           | 1               |
| Corso "La peer education quale strategia per la promozione della salute nei luoghi di lavoro"                      | 12        | 12                 | 1                          | 1           | 0               |
| Corso "WHP e bilanci di sostenibilità"                                                                             | 3         | 3                  | 1                          | 1           | 0               |
| Seminario "Il labirinto dei contratti"                                                                             | 4         | 12                 | 3                          | 2           | 1               |
| Percorso formativo per dirigenti e altre figure di sistema sui comportamenti additivi                              | 9         | 27                 | 3                          | 2           | 1               |
| Mobility Management: un'opportunità per azienda e le sue persone                                                   | 2,5       | 2,5                | 1                          | 1           | 0               |
| Corso "Cooperazione salute, nuovo piano sanitario 2025"                                                            | 2         | 2                  | 1                          | 1           | 0               |
| Corso "Leadership gentile e diversity & inclusion"                                                                 | 26        | 442                | 17                         | 15          | 2               |
| Corso "Disabilità psichica e lavoro"                                                                               | 8         | 136                | 17                         | 14          | 3               |
| Formazione e sensibilizzazione riguardo alle molestie e violenze di genere e presenza di strumenti di segnalazione | 2         | 410                | 205                        | 58          | 147             |
| Formazione riguardo alla procedura recruitment                                                                     | 2         | 4                  | 2                          | 1           | 0               |
| Formazione Parità di genere                                                                                        | 1         | 64                 | 64                         | 8           | 56              |



## 05. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

| ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO                               | TOTALE ORE EROGATE | N° LAVORATORI PARTECIPANTI | DI CUI SOCI | DI CUI NON SOCI |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------|-------------|-----------------|
| Formazione esterna - settore tributi                                 | 4                  | 2                          | 2           | 0               |
| Formazione esterna - Polizia Provinciale                             | 11                 | 2                          | 2           | 0               |
| Formazione interna - Regolamenti e processi aziendali per neoassunti | 147                | 83                         | 1           | 82              |
| Formazione interna - settore scansione ottica                        | 20                 | 2                          | 0           | 2               |
| Formazione interna - settore sanitario                               | 2528               | 21                         | 4           | 17              |
| Formazione interna - settore tributi                                 | 306                | 22                         | 6           | 16              |
| Formazione interna - utilizzo nuovo gestionale personale             | 2                  | 6                          | 5           | 1               |
| Formazione interna - servizi di Portineria                           | 200                | 2                          | 0           | 2               |
| Formazione interna - Operatore 730                                   | 12                 | 2                          | 0           | 2               |
| Formazione interna - Servizio Polizia Locale                         | 28                 | 1                          | 1           | 0               |
| Formazione Interna - Polizia Provinciale                             | 99,5               | 14                         | 5           | 9               |

Nel corso dell'anno l'impegno della cooperativa in termini di formazione è stato importante sia come numero di ore erogate sia come personale coinvolto. Oltre alla formazione obbligatoria e a quella tecnico/specifica rivolta agli operatori, si nota la volontà di promuovere, tramite corsi specifici, una cultura sempre più attenta ai temi dell'inclusione e del rispetto della persona. Le figure che rivestono ruoli di responsabilità e coordinamento hanno partecipato a diversi incontri sulla leadership gentile per trovare e consolidare un linguaggio comune basato sul rispetto dell'altro e per affinare stili comunicativi efficaci.

Tutto il personale della cooperativa è stato coinvolto in incontri on line di sensibilizzazione tenuti dalla Casa delle Donne di Brescia volti a far riflettere sulla tematica della violenza di genere, presentata sotto le molteplici forme che possono caratterizzarla. Ai partecipanti sono state date anche informazioni di tipo giuridico e i riferimenti dei servizi di supporto cui rivolgersi o indirizzare persone vittime di violenza.

All'interno del piano formativo inoltre particolare attenzione viene posta a supportare i differenti attori coinvolti nel processo di gestione dei progetti di integrazione sociale e i soggetti svantaggiati.

Il 2024 ed il 2025 sono anni per la nostra cooperativa nei quali l'investimento formativo relativo alle tematiche dell'inclusione e dell'inserimento lavorativo è particolarmente importante. Abbiamo infatti aderito al Bando "Modello lavoro inclusivo nelle imprese lombarde" di Regione Lombardia, aggiudicandoci nel settembre 2024 un finanziamento che intende accompagnare l'intera organizzazione della cooperativa in un percorso di transizione e rielaborazione della cultura e delle prassi di lavoro relativamente ai processi di inclusione lavorativa attraverso azioni formative e consulenziali. Le azioni del progetto intendono muoversi su differenti livelli sinergici come previsto

dal bando, ovvero il piano della formazione, quello della consulenza organizzativa e quello relativo agli adattamenti delle postazioni di lavoro. Le azioni vogliono prioritariamente sostenere la riflessione e la consapevolezza attorno alla cultura dell'inclusione lavorativa, nei suoi aspetti di linguaggio (pregiudizi, bias, stereotipi, ecc.), di inquadramento concettuale e di riferimenti teorici attraverso l'elaborazione e l'apprendimento dell'esperienza in corso.

Sono stati coinvolti tutti i livelli organizzativi della cooperativa a partire dalla direzione, dal gruppo dei responsabili e dei coordinatori, nonché tutti i lavoratori, con azioni modulate al fine di favorire non solo l'acquisizione di nuovi riferimenti e nuove consapevolezze, ma anche il confronto e la costruzione di una identità culturale condivisa e trasmissibile anche con la produzione di materiali scritti di riferimento (procedure, linee guida, buone prassi).

Abbiamo inoltre aderito alla call "INCLUSIONE.COOP" di Fondosviluppo all'interno di una coprogettazione con Koinon ed una decina di cooperative di inserimento lavorativo della provincia di Brescia con le quali abbiamo programmato azioni formative condivise rivolte a dirigenti, responsabili sociali, operatori per l'inserimento lavorativo e personale svantaggiato.



## STRUTTURA DEI COMPENSI E DELLE RETRIBUZIONI

| ORGANO                              | COMPENSO                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Consiglio di Amministrazione</b> | L'art. 40 dello Statuto specifica che "gli amministratori non hanno diritto a compenso; ad essi spetta soltanto il rimborso delle spese sostenute per conto della società nell'esercizio delle loro mansioni"; nel 2024 non sono stati erogati rimborsi agli amministratori |
| <b>Collegio Sindacale</b>           | In sede di nomina l'Assemblea ha deliberato il compenso che ammonta a complessivi € 12.000,00 annui oltre ad oneri di legge                                                                                                                                                 |

Con la modifica dello Statuto approvata dall'Assemblea Straordinaria dei Soci del 12/12/2024, è stata introdotta la possibilità di erogare compensi agli amministratori. Spetta all'Assemblea determinarne l'ammontare per il triennio.

## Rapporto tra retribuzione annua lorda minima e massima dei lavoratori dipendenti dell'ente

Il confronto è stato effettuato sulla base della retribuzione annua lorda riferita al tempo pieno prendendo in considerazione le retribuzioni effettive di lavoratori dipendenti presenti in azienda e non generici importi teorici riferiti a livelli di inquadramento. Il rapporto che emerge è il seguente:

**1:3,02**

## Rimborsi ai volontari

Ai soci volontari può essere corrisposto soltanto il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate; nel 2024 non sono stati erogati rimborsi a soci volontari.



06

**STRATEGIE**

**E OBIETTIVI**

# VALUTAZIONE D'IMPATTO DEI PROGETTI D'INSERIMENTO LAVORATIVO

Nel triennio 2022-2024 il questionario ha rappresentato uno strumento prezioso per rilevare, in modo partecipato, l'impatto dei percorsi di inserimento lavorativo sul benessere complessivo delle persone svantaggiate inserite in cooperativa. L'analisi comparativa dei dati restituisce un'immagine articolata e in evoluzione del contesto.

## 1. PARTECIPAZIONE E COINVOLGIMENTO

La partecipazione al questionario si è mantenuta buona in tutti e tre gli anni, con un picco nel 2023 (87%) e una leggera flessione nel 2024 (70%). Questo conferma una sostanziale disponibilità da parte dei lavoratori a condividere la propria esperienza, pur evidenziando la necessità di rilanciare il valore di questo strumento nei momenti collettivi.

## 2. BENESSERE E PERCEZIONE DI SÉ

Il 2024 mostra segnali misti: se da un lato la percezione di sicurezza e accoglienza rimane elevata (oltre il 55% dei rispondenti), dall'altro si registra una lieve flessione nel senso di autoefficacia e ottimismo rispetto agli anni precedenti. L'insicurezza rispetto alle proprie competenze è in lieve crescita, segnalando il bisogno di un rafforzamento del supporto motivazionale e formativo.

## 3. RELAZIONI E SUPPORTO INTERNO

Si consolida il valore del clima relazionale: il coordinatore e il gruppo di lavoro vengono sempre più riconosciuti come punti di riferimento positivi. Nel 2024 cresce significativamente la percezione di supporto da parte del coordinatore (+20% rispetto al 2023), così come il riconoscimento di un'organizzazione equa e attenta alla diversità.

## 4. CRESCITA PROFESSIONALE E FUTURO

La cooperativa si conferma uno spazio generativo per la crescita personale e professionale, ma permane un limite strutturale: solo il 16% dei rispondenti ritiene che l'esperienza abbia aumentato significativamente le proprie opportunità lavorative future. Il legame tra esperienza protetta e mondo del lavoro esterno va dunque rafforzato.

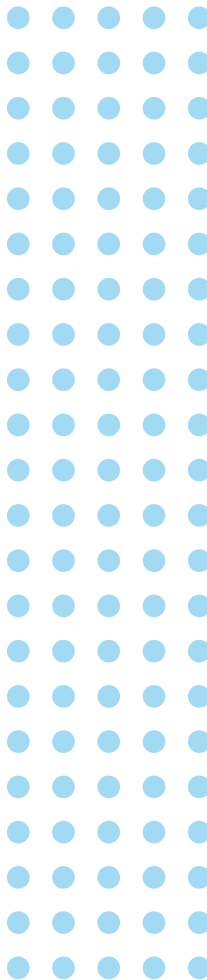
## 5. CONDIZIONE ECONOMICA E ACCESSIBILITÀ

Migliora sensibilmente la percezione della tenuta economica: calano le difficoltà ad arrivare a fine mese e aumentano i giudizi positivi sull'accessibilità dei luoghi di lavoro.

## 6. DIRITTI, DISCRIMINAZIONI E CONCILIAZIONE

Il contesto rimane generalmente inclusivo e rispettoso, ma aumentano nel 2024 i timori legati all'uso dei permessi ex L.104 (9% dei lavoratori teme ripercussioni nel giudizio di colleghi e/o superiori). Inoltre, cala il dato sulla conciliazione tra lavoro e vita privata, indicando un possibile aumento dei carichi o una minore flessibilità percepita.

Il questionario conferma che l'inserimento lavorativo in BI Solution genera impatti significativi in termini di benessere personale, crescita relazionale e senso di inclusione. Tuttavia, per rafforzare la qualità dell'esperienza e l'efficacia dei percorsi, si rendono necessarie azioni mirate su: orientamento al futuro lavorativo, ascolto continuo, sostenibilità dei carichi e cultura organizzativa dei diritti.



### MUTUALITÀ

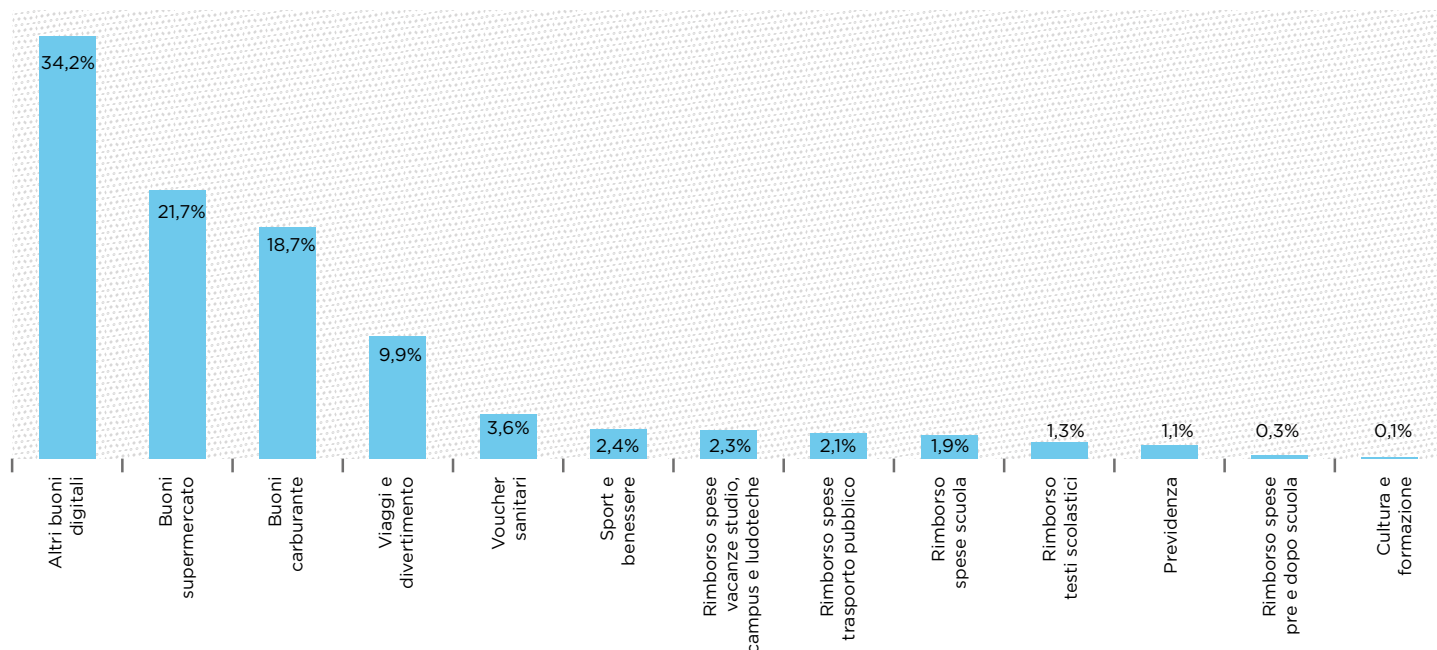
Coerentemente con i valori cooperativi e con l'impegno verso la responsabilità sociale, BI Solution pone al centro della propria azione il benessere delle persone che vi lavorano. Il 2024 ha rappresentato un anno di rafforzamento delle politiche di welfare e mutualità, attraverso un insieme articolato di strumenti economici, organizzativi e formativi pensati per sostenere i lavoratori, valorizzarne il contributo e promuovere un equilibrio tra vita professionale e personale.

### Piano di welfare aziendale

**Nel 2024 sono stati stanziati per i piani di welfare aziendale più di 320.000**, con un aumento rispetto all'anno precedente di ben il 71%. Nel corso dell'anno sono stati versati sulla piattaforma di welfare 122.284€ a saldo del piano 2023 e come prima tranche del piano 2024. Il secondo versamento relativo al 2024 è stato effettuato a gennaio 2025.

Questa azione coinvolge tutti i lavoratori cui viene assegnato un budget definito in base a differenti criteri oggettivi (livello, orario e tipologia contrattuale). Per favorire la piena fruizione del piano vengono messi a disposizione spazi e strumenti informativi per accompagnare il personale nella comprensione delle finalità e degli strumenti gestionali del piano di welfare e nel loro utilizzo.

A fine anno, 229 dipendenti hanno speso circa 211.000 € in servizi acquistati o rimborsati tramite il piano di welfare, con un incremento del +75% rispetto al 2023. La quota destinata all'acquisto di buoni spesa, carburante e buoni digitali è passata dal 49% al 74,6%. Questo aumento è attribuibile anche al contesto economico generale, che ha visto un forte aumento dei costi per beni e consumi primari.



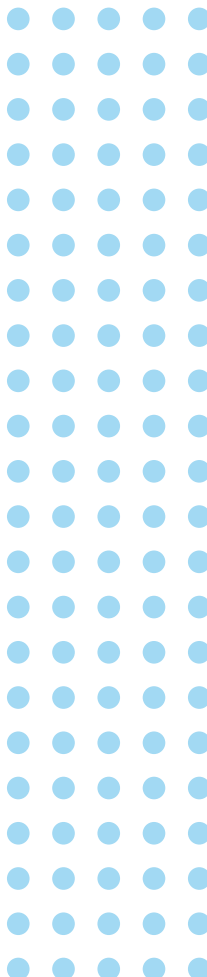
UTILIZZO PIANO WELFARE AZIENDALE

## Azioni e misure di sostegno

Oltre ai dati appena esposti, che danno conto di un'attenzione al personale non solo rispettosa di quanto stabilisce il CCNL ma che va spesso oltre gli obblighi previsti dalla normativa, la cooperativa realizza molte altre iniziative a favore dei dipendenti, sia soci che non, di seguito elencate:

### MISURE ECONOMICHE E DI CONCILIAZIONE

- **Ticket restaurant:** nel corso del 2024 sono stati erogati a tutti i dipendenti che ne hanno maturato il diritto in base al regolamento aziendale ticket restaurant per un totale di oltre € 98.000.
- **Premi di fine anno:** è stato riconosciuto un premio ai lavoratori che nel 2024 hanno contribuito in modo particolare al raggiungimento degli ottimi della cooperativa.
- **Flessibilità d'orario:** laddove compatibile con le esigenze di servizio si cerca di porre attenzione ai carichi familiari e alle esigenze di cura/riposo dei soggetti svantaggiati, così da rendere l'orario di lavoro conciliabile con tali impegni. In alcuni uffici, se compatibile con le esigenze produttive, rimane in vigore la distribuzione oraria settimanale con il "venerdì corto", partita come sperimentazione nel 2015, che permette ai lavoratori di avere un pomeriggio da dedicare alle esigenze extra-lavorative.
- **Smart working:** dal 2022 si è passati dal ricorso allo smart working legato alla fase emergenziale della pandemia ad un accesso a tale modalità in forme più strutturate e "ordinarie" per meglio gestire alcune esigenze dei servizi (riduzione delle postazioni a Milano, turni di chiusura, picchi di lavoro, etc.) e situazioni temporanee e personali dei lavoratori.
- **Prestiti personali:** in situazioni di particolari difficoltà la cooperativa si è sempre resa disponibile ad anticipare somme richieste dai dipendenti, concordando con gli stessi piani di recupero sostenibili da parte della persona.
- **Convenzione Brescia Trasporti:** nel 2024 è stata rinnovata la convenzione con Brescia Trasporti, che permette ai dipendenti della cooperativa di avere sconti sull'acquisto di abbonamenti del trasporto pubblico locale e l'anticipo della spesa a carico di BI con recupero in rate in busta paga. Dal 2022 la convenzione con Brescia Trasporti è stata estesa ai figli dei dipendenti così da dilazionare il pagamento degli abbonamenti di solito concentrato nel mese di inizio dell'anno scolastico, già gravato dall'acquisto di testi e materiali scolastici che pesano molto sui bilanci familiari.
- **Convenzione con istituti bancari:** si tratta di accordi stipulati dalla cooperativa con alcuni istituti bancari, che prevedono condizioni agevolate per i dipendenti di BI Solution.
- **Servizio 730 presso sede di lavoro:** sono state organizzate, in collaborazione con il CAF A.I.C., alcune giornate di raccolta e consegna della documentazione per la dichiarazione dei redditi presso la sede di via Buffalora in orario di lavoro, in modo da evitare spostamenti e impiego di tempo per l'evasione di tali pratiche. Il servizio è stato inoltre proposto a un prezzo vantaggioso.
- **Polizza RC:** nell'ambito del progetto "Custodire il futuro" avviato da AGEMOCO BRESCIA la cooperativa ha rinnovato anche per quest'anno la polizza a tutela della Responsabilità Civile della Vita Privata a favore di tutti i propri collaboratori (e dei membri del loro nucleo familiare).



### SALUTE E BENESSERE

#### ● Cooperazione salute:

la cooperativa versa annualmente per i dipendenti che hanno un contratto a tempo indeterminato, secondo quanto previsto dal CCNL, la quota di Cooperazione Salute e tiene informati gli stessi circa le campagne periodiche di prevenzione proposti dalla mutua integrativa. L'ufficio del personale supporta gli iscritti che ne abbiano necessità nel disbrigo delle pratiche necessarie per accedere al rimborso di spese mediche sostenute.

Al 31/12/2024 risultavano iscritti a Cooperazione Salute 204 dipendenti e 19 familiari. Le iscrizioni nel 2024 sono state 41 (di cui 5 familiari di dipendenti che hanno scelto tale opzione). La spesa sostenuta dalla cooperativa nel 2024 è stata di quasi 11.845 €; quella a carico dei lavoratori che hanno deciso di estendere la copertura al nucleo familiare di 1.002 €. Il totale degli importi liquidati in forma diretta o indiretta ai dipendenti è stato di 17.162,05€ per 104 prestazioni in forma diretta e 194 in forma indiretta (a rimborso).

#### ● Progetto WHP:

Da Dicembre 2019 l'azienda aderisce al programma di promozione della salute nei luoghi di lavoro denominato WHP - Workplace Health Promotion, al fine di promuovere l'adozione di stili di vita salutari, favorire un ambiente di lavoro sano e sicuro per tutto il personale anche in un'ottica di progresso del benessere sociale. La promozione della salute rappresenta un processo sociale, che non comprende solo azioni volte a rafforzare le abilità e le capacità dei singoli individui, ma anche azioni volte a modificare le condizioni sociali ed ambientali, in modo da attenuare il loro impatto sulla salute del singolo e della collettività. Il progetto prende in considerazione 6 aree tematiche:

- Area tematica Alimentazione (prioritaria)
- Area tematica Attività fisica (prioritaria)
- Area tematica Fumo di tabacco (prioritaria)
- Area tematica contrasto comportamenti additivi (alcool, droghe, gioco d'azzardo)
- Area tematica pratiche trasversali a tutte le aree
- Altre pratiche - conciliazione vita-lavoro, welfare, responsabilità sociale d'impresa, adesione a comportamenti preventivi e prevede che nel corso degli anni si realizzino progressivamente, per ogni area, azioni di buona prassi (azioni riconosciute da ATS e Regione Lombardia come efficaci per fare promozione negli ambienti di lavoro).

Dal 2020 BI Solution si è impegnata attivamente nella promozione di uno stile di vita sano e bilanciato. Ha avviato iniziative volte a contrastare il tabagismo e i comportamenti a rischio, attraverso attività di formazione rivolte a tutti i dipendenti e la redazione di una policy aziendale specifica per la prevenzione delle dipendenze. Per incentivare l'attività fisica, ha organizzato gruppi di cammino guidati da walking leader appositamente formati, e ha installato cartelli informativi nella sede per incoraggiare l'uso delle scale al posto dell'ascensore. Inoltre ha attivato un canale preferenziale per facilitare l'accesso dei dipendenti ai programmi di screening preventivi.



## FORMAZIONE E CONSULENZA

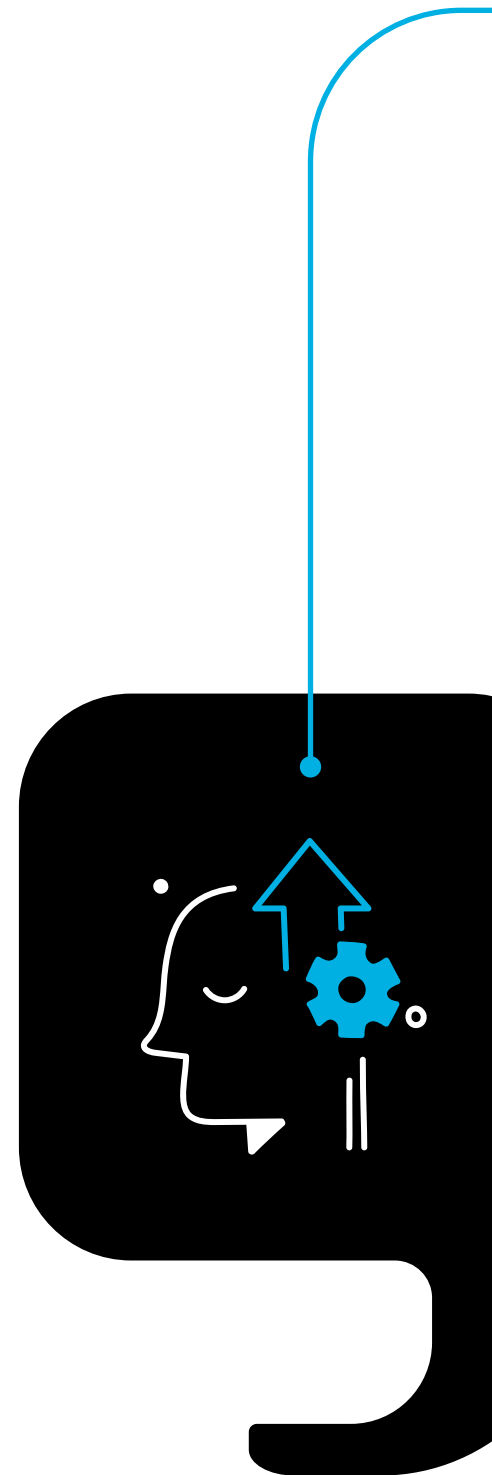
- **Corsi di formazione:** sono stati realizzati percorsi di formazione interni ed esterni la cooperativa, che vanno ad aggiungersi alla formazione obbligatoria prevista dalla normativa, per accrescere le competenze dei dipendenti.
- **Progetto “Se lo conosci non lo paghi”:** nell’ambito di una collaborazione con UNICREDIT è proseguita la partnership con un consulente di UNIGENS (associazione di volontari tra ex-dipendenti della banca) per fornire consulenza individuale ai lavoratori e realizzare momenti formativi per tutti i lavoratori rispetto a tematiche finanziarie e bancarie. Nel 2024 abbiamo organizzato un ciclo di 3 incontri online con il consulente relativamente ai temi della gestione ed investimento del risparmio e della conoscenza delle truffe e frodi in ambito bancario, finanziario ed energetico.
- **Progetto AGEMOCO:** BI Solution è stata una della 4 cooperative sociali aderenti a Confcooperative di Brescia scelta per la realizzazione di un progetto sperimentale, avviato a febbraio 2017, finalizzato alla co-costruzione di nuovi servizi assicurativi a sostegno delle attività imprenditoriali delle Cooperative e all’individuazione di proposte di benefit aziendali da offrire ai soci e dipendenti.

In fase di progettazione sono stati coinvolti diversi soggetti: Agemoco Assicurazioni, Confcooperative Brescia, Cooperative del tavolo sperimentale (Cauto, Cerro Torre, Il Gelso, BI Solution) e l’area tecnica di Itas.

Dal 2018 è attivo uno sportello di consulenza assicurativa presso la sede di via Buffalora, cui i lavoratori possono accedere gratuitamente per esporre i propri dubbi, chiedere chiarimenti ed eventuali preventivi di prodotti assicurativi che Assimoco e Itas hanno studiato appositamente per i lavoratori delle cooperative coinvolte nel progetto.

## CONVENZIONI E ALLEANZE TERRITORIALI

- **Convenzione Tribunale di Brescia**  
La convenzione con il Tribunale di Brescia per ospitare persone che accedono a lavori socialmente utili in sostituzione della pena detentiva o dell’ammenda è proseguita per tutto il 2024. Le persone accolte sono state 7 (rispetto alle 13 del 2023) per un totale di 120 giornate svolte.
- **Alleanza Locale di Conciliazione**  
La cooperativa ha aderito all’Alleanza Locale di Conciliazione di Brescia sin dalla sua costituzione da parte dell’ATS Brescia. È anche inserita nella Rete Territoriale di Conciliazione di cui ente capofila è il Comune di Brescia.  
  
Alcune realtà appartenenti all’Alleanza hanno inoltre riservato una scontistica specifica per i dipendenti della cooperativa che hanno iscritto i figli ai centri estivi da loro organizzati a Brescia e hinterland.
- **Gruppo di acquisto solidale (GAS):**  
È inoltre proseguito il lavoro di progettazione del gruppo di acquisto aziendale. In collaborazione con Cauto è stato individuato un fornitore appartenente al mondo della cooperazione sociale con una consolidata esperienza nella fornitura di prodotti alimentari e non a gruppi di acquisto. È iniziato l’approfondimento necessario per l’individuazione della forma giuridica in cui inquadrare il GAS in base alle finalità del progetto.





### COMUNICAZIONE

Nel corso dell'anno si è consolidato e promosso l'utilizzo di diversi strumenti di comunicazione, sia interna che esterna, con l'obiettivo di facilitare il flusso informativo, rafforzare i legami tra i vari livelli organizzativi e promuovere la partecipazione attiva dei lavoratori. Le modalità adottate hanno sostenuto il contatto costante tra responsabili, coordinatori e collaboratori, sia a livello generale che all'interno dei singoli gruppi di lavoro.

Di seguito gli strumenti di comunicazione attivati

- **Portale HR Zucchetti**

Utilizzato come canale privilegiato per informare tutto il personale su iniziative aziendali, scadenze, documenti utili e comunicazioni generali. Ha permesso una diffusione capillare e costante delle informazioni a tutti i dipendenti.

- **Sportello virtuale**

Attivato per offrire uno spazio digitale dedicato a richieste e chiarimenti su tematiche lavorative. Uno strumento accessibile e versatile, utile per agevolare la comunicazione bidirezionale tra lavoratori e uffici competenti.

- **Sportello mensile**

Iniziativa dedicata ai quesiti relativi a busta paga, contrattualistica e diritti del lavoro, accessibile via telefono, email o su appuntamento. Ha rappresentato un punto di riferimento regolare per il personale.

- **Canali social aziendali (Instagram e Facebook)**

Utilizzati per la condivisione delle fotografie e dei momenti significativi della vita aziendale (assemblee, eventi, attività ricreative), con lo scopo di rafforzare il senso di appartenenza e alimentare un'identità cooperativa condivisa.

- **Indagine interna sul clima aziendale**

Realizzata attraverso un questionario anonimo e accompagnata da incontri di restituzione a cura dei responsabili aziendali. L'iniziativa ha rappresentato un'importante occasione di dialogo, ascolto e confronto diretto con tutti i gruppi di lavoro (si veda anche il paragrafo Sistema di rilevazione di feedback).

- **Strumenti digitali operativi**

Sono stati intensificati gli strumenti digitali per la comunicazione quotidiana, tra cui videocall, e chat che hanno facilitato la collaborazione e il coordinamento, anche a distanza.

## EVENTI DI SOCIALIZZAZIONE

Nel 2024, su iniziativa spontanea di alcuni lavoratori, è stato costituito il **Gruppo Eventi**, con l'obiettivo di **promuovere momenti di socialità informale** da affiancare alle occasioni istituzionali della cooperativa. Il gruppo ha il compito di ideare e organizzare attività ricreative capaci di rafforzare il senso di appartenenza, stimolare la partecipazione trasversale e contribuire a un clima relazionale positivo all'interno dell'organizzazione.

Nel corso dell'anno, il Gruppo Eventi ha promosso tre iniziative principali:

- **Una visita guidata a Sirmione**, tra cultura e paesaggio;
- **Una visita guidata al Cimitero Monumentale Vantiniano**, con approfondimento storico e artistico;
- **Un torneo di bocce**, che ha combinato sport, leggerezza e spirito di squadra.

A queste attività hanno partecipato complessivamente circa 50 persone, coinvolgendo lavoratori di diverse aree e ruoli.

In aggiunta, durante l'anno si sono svolti **numerosi momenti informali aperti a tutto il personale**, come aperitivi e cene collettive. Questi appuntamenti hanno rappresentato non solo occasioni conviviali, ma anche utili spazi di condivisione in cui scambiarsi aggiornamenti sull'andamento della cooperativa, confrontarsi sui progetti futuri e rafforzare i legami interpersonali tra colleghi.





07

# SITUAZIONE

ECONOMICO FINANZIARIA

“



”

## PROVENIENZA DELLE RISORSE ECONOMICHE

### Ricavi e provenienti

|                                                 | 2024        | 2023        | 2022        |
|-------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Ricavi da Enti Pubblici per gestione di servizi | 2.384.624 € | 1.882.721 € | 2.175.156 € |
| Ricavi da Privati-Cittadini                     | 299 €       | 155 €       | 212 €       |
| Ricavi da Privati-Imprese                       | 4.107.978 € | 3.836.111 € | 3.509.927 € |
| Ricavi da Privati-Non Profit                    | 413.762 €   | 464.510 €   | 456.901 €   |
| Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative        | - €         | 3.400 €     | 8.770 €     |
| Ricavi da Altri                                 | - €         | - €         | - €         |
| Contributi pubblici                             | 117.626 €   | 44.004 €    | 64.329 €    |
| Contributi privati                              | - €         | - €         | - €         |
| Altri ricavi                                    | 64.493 €    | 40.959 €    | 32.659 €    |

### Patrimonio

|                              | 2024        | 2023        | 2022        |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Capitale sociale             | 1.049.282 € | 514.910 €   | 505.419 €   |
| Totale riserve               | 2.742.547 € | 2.491.787 € | 2.293.406 € |
| Utile/perdita dell'esercizio | 627.334 €   | 413.427 €   | 201.896 €   |
| Totale Patrimonio netto      | 4.419.166 € | 3.420.124 € | 3.000.721 € |

### Conto economico

|                                                 | 2024      | 2023      | 2022      |
|-------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Risultato Netto di Esercizio                    | 627.334 € | 413.427 € | 201.896 € |
| Eventuali ristorni                              | -         | -         | 84.700 €  |
| Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE) | 656.280 € | 442.591 € | 239.023 € |

## Composizione Capitale Sociale

| CAPITALE SOCIALE                                 | 2024      | 2023      | 2022      |
|--------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| capitale versato da soci operatori lavoratori    | 638.364 € | 489.766 € | 462.486 € |
| capitale versato da soci operatori volontari     | 5.422 €   | 25.144 €  | 42.933 €  |
| capitale versato da soci sovventori/finanziatori | - €       | - €       | - €       |

## Valore della produzione

|                                                                    | 2024        | 2023        | 2022        |
|--------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Valore della produzione (voce A1 del Conto Economico bilancio CEE) | 6.906.663 € | 6.271.860 € | 6.247.954 € |

## Costo del lavoro

|                                                                        | 2024        | 2023        | 2022        |
|------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)        | 5.359.111 € | 4.859.232 € | 5.102.897 € |
| Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE) | 11.221 €    | 21.191 €    | 107.626 €   |
| Peso su totale valore di produzione                                    | 77,75%      | 77,81%      | 83,40%      |

## CAPACITÀ DI DIVERSIFICARE I COMMITTENTI

### Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2024

|                           | 2024        |     |
|---------------------------|-------------|-----|
| Incidenza fonti pubbliche | 2.390.863 € | 35% |
| Incidenza fonti private   | 4.515.800 € | 65% |



08

**INFORMAZIONI**

AMBIENTALI

La sostenibilità ambientale rappresenta un pilastro fondamentale della nostra responsabilità cooperativa nei confronti della comunità e del territorio. In quest'ottica, la cooperativa è da tempo impegnata in azioni concrete a tutela dell'ambiente. Di seguito si riportano le principali iniziative legate all'attività specifica di BI, avviate negli anni scorsi e confermate anche per tutto il 2024.

## GESTIONE DEI RIFIUTI

- Promozione della raccolta differenziata all'interno delle sedi;
- Utilizzo di bicchierini e palette biodegradabili nei distributori automatici;
- Utilizzo di stoviglie compostabili durante eventi aziendali.

## RISPARMIO ENERGETICO E FONTI RINNOVABILI

- Produzione di energia fotovoltaica e impianto di illuminazione intelligente o a led presso la sede di via Buffalora;
- In programma l'ampliamento dell'impianto fotovoltaico;
- Aggiornamento delle attrezzature informatiche secondo criteri di efficienza energetica;
- Riduzione del funzionamento degli impianti di climatizzazione grazie allo smart working nelle fasce di minore affluenza.

## DIGITALIZZAZIONE E RIDUZIONE DELLA CARTA

Invio elettronico di documenti amministrativi e gestionali, quali buste paga, comunicazioni interne, notifiche, fatture, contratti, attestazioni e report di presenza. L'utilizzo di posta elettronica ordinaria, posta elettronica certificata (PEC) e del portale aziendale per la rilevazione delle presenze ha consentito di snellire i processi, velocizzare la trasmissione delle informazioni e diminuire in modo significativo il consumo di carta e materiali di stampa.

## MOBILITÀ SOSTENIBILE

- Convenzione con Brescia Trasporti per abbonamenti scontati (con anticipazione dei costi da parte della cooperativa);
- Presenza di rastrelliere per biciclette nella sede di via Buffalora;
- Adozione di veicoli aziendali a basso impatto ambientale, con sostituzione di un furgone a gasolio con un mezzo a metano.
- Adesione della mobility manager aziendale al gruppo di lavoro dei mobility manager coordinato dal Comune di Brescia
- Redazione del piano di spostamento casa lavoro
- Adesione a iniziative cittadine di sensibilizzazione come il concorso "Vieni al lavoro senza automobile" con premiazione di una nostra lavoratrice

## RISPARMIO IDRICO

Erogatore d'acqua collegato alla rete e distribuzione di borracce aziendali.

## FLESSIBILITÀ E RIDUZIONE SPOSTAMENTI

- Sperimentazione di part-time verticale per ridurre giorni lavorativi e spostamenti;
- Smart working esteso in alcune fasce orarie per ridurre consumi e mobilità.

## CERTIFICAZIONI AMBIENTALI

Avvio del percorso per l'ottenimento della certificazione ISO 14001 conclusosi nel 2025 con esito positivo.





09

**PROSPETTIVE**

**FUTURE**



“



”

## 09. PROSPETTIVE FUTURE

Prima di presentare le prospettive per il prossimo futuro, pensiamo utile rendicontare in maniera sintetica strategie e risultati ottenuti relativamente agli obiettivi definiti per il 2024 nello scorso Bilancio Sociale:

### OBIETTIVI DI GOVERNANCE

| OBIETTIVO                                                                        | MODALITÀ                                       | ESITO                  | NOTE                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ampliare la base sociale e lavorare sul senso di appartenenza dei soci           | Corso soci, incontri con soci, gruppi tematici | PARZIALMENTE RAGGIUNTO | Organizzato un corso soci con l'adesione di 11 nuovi soci<br>Creato, su iniziativa di alcuni soci, il "comitato eventi". |
| Completare la formazione per futuri amministratori di cooperativa                | Corso di formazione<br>Affiancamento al CdA    | RAGGIUNTO              | Organizzato il percorso che si è concluso nel 2025                                                                       |
| Mantenere aggiornata la struttura organizzativa in base alle necessità emergenti | Nomina nuovi responsabili/coordinatori         | PARZIALMENTE RAGGIUNTO | Nonostante la nomina di nuovi coordinatori, alcuni hanno rinunciato al ruolo, lasciando vacanti alcune posizioni         |

### OBIETTIVI ECONOMICI

| OBIETTIVO                                                                                      | MODALITÀ                                           | ESITO     | NOTE                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Mantenere e incrementare le commesse di lavoro                                                 | Fidelizzazione clienti, acquisizione nuovi clienti | RAGGIUNTO | 94% dei clienti fidelizzati; sono stati acquisiti nuovi clienti in diversi settori     |
| Ottimizzare e razionalizzare i processi di produzione per una maggiore efficacia ed efficienza | Analisi dei servizi                                | RAGGIUNTO | Monitoraggio costante attraverso gli incontri settimanali tra coordinatori e direzione |
| Creare valore per i soci nel lungo termine                                                     | Valorizzazione economica                           | RAGGIUNTO | Erogazione ristori                                                                     |
| Mantenere e sviluppare azioni di welfare aziendale                                             | Conferma piano di welfare e azioni di wellbeing    | RAGGIUNTO | Nel 2024 il budget di welfare è stato ulteriormente incrementato                       |

### OBIETTIVI AMBIENTALI

| OBIETTIVO                                                             | MODALITÀ                                                         | ESITO                  | NOTE                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Incrementare l'uso di fonti energetiche rinnovabili                   | Ampliamento dell'impianto fotovoltaico installato presso la sede | NON RAGGIUNTO          | Rimandato in attesa di acquisizione nuovi spazi                                                                                 |
| Ridurre il consumo di energia                                         | Sistemi di domotica e l'utilizzo dello smart working             | PARZIALMENTE RAGGIUNTO | Riscontrati problemi di applicazione legati all'organizzazione di alcuni servizi                                                |
| Sostituire automezzi aziendali con veicoli a basso impatto ambientale | Automezzi meno inquinanti                                        | RAGGIUNTO              | Dismissione mezzo a gasolio con mezzo a metano. In previsione sostituzione auto con alimentazione tradizionale con mezzi ibridi |
| Ottenere la certificazione ambientale ISO14001                        | Percorso di ottenimento                                          | PARZIALMENTE RAGGIUNTO | Effettuato primo stage da parte dell'ente certificatore con esito positivo                                                      |

## OBIETTIVI SOCIALI E LAVORATIVI

| OBIETTIVO                                                                                                                                                                            | MODALITÀ                                                                                          | ESITO                         | NOTE                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Favorire un processo motivazionale virtuoso e di valorizzazione del senso di responsabilità in tutti i lavoratori;                                                                   | Riconoscimenti economici, incontri di gruppo e singoli, raccolta e analisi grado di soddisfazione | <b>PARZIALMENTE RAGGIUNTO</b> | Organizzati incontri con i gruppi, survey dipendenti, erogazione incentivi                                                                                                         |
| Mantenere il buon livello di clima aziendale rilevato nel 2023 creando momenti di socializzazione informale ed implementando le azioni introdotte negli anni a favore dei lavoratori | Analisi survey, organizzazione eventi                                                             | <b>RAGGIUNTO</b>              | Risultato dell'indagine migliorato, organizzati eventi (cena, aperitivo, iniziative comitato eventi)                                                                               |
| Incrementare il numero dei soggetti svantaggiati assunti e gli ambiti di inserimento                                                                                                 | Avvio progetti individualizzati d'inserimento lavorativo,                                         | <b>RAGGIUNTO</b>              | Aumento del numero dei lavoratori svantaggiati al 31/12/24, inserimento di lavoratori svantaggiati in nuove commesse                                                               |
| Proseguire la formazione degli operatori di inserimento lavorativo e degli operatori di supporto                                                                                     | Corsi di formazione specifica                                                                     | <b>RAGGIUNTO</b>              | Azioni previste dal bando Modello Lavoro Inclusivo e dal bando Call INCLUSIONE.COOP di Fondosviluppo                                                                               |
| Contenere il turn over                                                                                                                                                               | Maggiore condivisione dei processi di selezione                                                   | <b>PARZIALMENTE RAGGIUNTO</b> | Sebbene il saldo tra ingressi e uscite sia rimasto positivo, nel corso dell'anno si sono registrati alcuni abbandoni volontari già durante le prime fasi del periodo di assunzione |
| Proseguire la formazione/ consulenza rivolta a responsabili e coordinatori                                                                                                           | Corsi di formazione specifica, consulenza organizzativa                                           | <b>RAGGIUNTO</b>              | Azioni previste dal bando Modello Lavoro Inclusivo e dal bando Call INCLUSIONE.COOP di Fondosviluppo                                                                               |
| Organizzare percorsi di qualificazione professionale rivolti agli operatori                                                                                                          | Corsi di formazione specifica                                                                     | <b>RAGGIUNTO</b>              | Per il dettaglio si rimanda al paragrafo Attività di formazione e valorizzazione                                                                                                   |
| Promuovere le diversità e l'inclusione nei luoghi di lavoro                                                                                                                          | Formazione, mantenimento UNI/PdR125, sostegno iniziative                                          | <b>RAGGIUNTO</b>              | Formazione leadership gentile, partecipazione bando Modello Lavoro Inclusivo, sostegno BSPride                                                                                     |

Il positivo andamento economico e occupazionale registrato nei primi mesi del 2025 consente a BI Solution di guardare con fiducia alle prospettive di sviluppo e potenziamento per il prossimo futuro. L'impegno si concentrerà sia sul recupero degli obiettivi non pienamente realizzati nell'anno precedente, sia sull'avvio di nuove progettualità e sull'esplorazione di ambiti operativi in evoluzione.

Di seguito sono presentate le principali aree di intervento previste.

### OBIETTIVI DI GOVERNANCE

- Ampliare la base sociale e rafforzare il senso di appartenenza.
- Promuovere l'ingresso di nuovi soci lavoratori e consolidare la partecipazione attiva alla vita cooperativa, rafforzando il legame tra soci, governance e mission dell'organizzazione.
- Adeguare l'organizzazione alle nuove esigenze operative.
- Mantenere flessibile e aggiornata la struttura organizzativa, adattandola in modo tempestivo ai bisogni emergenti legati ai servizi, ai progetti o all'evoluzione normativa.
- Adottare il Modello Organizzativo 231/01.
- Implementare un sistema di prevenzione dei rischi legali e reputazionali, promuovendo integrità, trasparenza e responsabilità nella gestione della cooperativa.

### OBIETTIVI ECONOMICI

- Mantenere e incrementare le commesse di lavoro.
- Consolidare le collaborazioni esistenti e acquisire nuove commesse, anche attraverso il rafforzamento del posizionamento sul mercato e l'innovazione dell'offerta.
- Ottimizzare i processi produttivi.
- Razionalizzare le attività interne e introdurre strumenti gestionali che migliorino efficacia, efficienza e qualità dei servizi erogati.
- Creare valore per i soci nel lungo termine.
- Garantire una gestione economicamente sostenibile che consenta redistribuzione, reinvestimento e vantaggi concreti per i soci, in un'ottica di mutualità prevalente.
- Mantenere e sviluppare il welfare aziendale.
- Potenziare le iniziative di welfare per i lavoratori, integrando strumenti di conciliazione vita-lavoro, supporto economico e benessere organizzativo.
- Investire in innovazione e capitale umano.
- Destinare risorse a tecnologie, formazione e sviluppo delle competenze per accrescere competitività e resilienza della cooperativa.
- Diversificare le fonti di entrata.
- Sviluppare nuovi ambiti di attività o servizi complementari per ridurre la dipendenza da pochi committenti e garantire maggiore stabilità economica.

## OBIETTIVI SOCIALI E LAVORATIVI

- Favorire la motivazione e la responsabilità diffusa.
- Promuovere un processo virtuoso che rafforzi la motivazione individuale, la partecipazione attiva e il senso di responsabilità di tutti i lavoratori, in coerenza con i principi cooperativi.
- Consolidare il benessere organizzativo.
- Potenziare le azioni già introdotte a favore del personale e creare nuovi momenti di socializzazione informale e condivisione per mantenere un ambiente di lavoro positivo e collaborativo.
- Favorire l'inclusione lavorativa di soggetti svantaggiati.
- Aumentare il numero di inserimenti lavorativi e diversificare le mansioni disponibili per promuovere percorsi personalizzati di autonomia e crescita professionale.
- Formare operatori e figure di supporto all'inserimento.
- Proseguire i percorsi di formazione per gli operatori coinvolti nell'accompagnamento al lavoro, rafforzando le loro competenze pedagogiche, organizzative e relazionali.
- Contenere il turnover del personale.
- Adottare strategie mirate di fidelizzazione e crescita interna, potenziando il dialogo organizzativo e rispondendo ai bisogni delle persone.
- Sostenere la professionalità di responsabili e coordinatori.
- Fornire formazione specialistica e consulenze mirate per sviluppare competenze gestionali, decisionali e relazionali nelle figure apicali.
- Qualificare il personale operativo.
- Attivare percorsi di formazione tecnica e trasversale per migliorare l'efficienza operativa, la qualità dei servizi offerti e la soddisfazione lavorativa.
- Promuovere l'inclusione e il rispetto delle diversità.
- Adottare politiche attive per garantire pari opportunità, valorizzare le differenze (di genere, età, cultura, abilità) e costruire ambienti di lavoro equi, accoglienti e non discriminanti.



## OBIETTIVI AMBIENTALI

- Incrementare l'uso di fonti rinnovabili.
- Ampliare l'impianto fotovoltaico installato presso la sede per aumentare l'autoproduzione di energia da fonti pulite.
- Ridurre i consumi energetici.
- Introdurre sistemi di domotica per l'ottimizzazione energetica degli spazi e promuovere lo smart working come leva per ridurre gli spostamenti e l'impatto ambientale.
- Rinnovare la flotta aziendale in chiave ecologica.
- Sostituire gradualmente gli automezzi aziendali con veicoli a basso impatto ambientale, preferibilmente ibridi o elettrici.
- Certificarsi secondo lo standard ISO 14001.
- Completare il percorso per l'ottenimento della certificazione ambientale ISO 14001, come strumento di gestione sostenibile e miglioramento continuo.



# 10 ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

Segnaliamo che risulta pendente un ricorso presso il la Cassazione avverso all'aggiudicazione dell'appalto della Polizia Provinciale per la gestione degli atti sanzionatori al CdS presentato dalla società Safety21.

A partire dal 2018 la cooperativa ha ottenuto il rating di legalità rilasciato dall'Autorità Garante della Concorrenza del Mercato con il seguente punteggio

★++

La cooperativa ha acquisito le seguenti certificazioni:

## ISO 9001:2015

Inserimento dati (data entry), scansione ed archiviazione ottica. Trascrizione da supporti audio analogici o digitali, con particolare riferimento a referti diagnostici e consigli comunali.

Progettazione ed erogazione di servizi di call center per privati e pubblica amministrazione.

Progettazione ed erogazione del servizio di front-office e back-office. Progettazione ed erogazione del servizio di inserimento lavorativo e tirocinio orientativo rivolto a persone in condizioni di svantaggio fisico, psichico e sociale. Progettazione ed erogazione di servizi di pulizia e reception per enti pubblici e privati. (Certificato 24302/05/S)

## ISO 27001:2017

Inserimento dati (data entry), scansione ed archiviazione. Servizi di deposito. Trascrizione da supporti audio analogici o digitali, con particolare riferimento a referti diagnostici e consigli comunali. Progettazione ed erogazione del servizio di call center per privati e pubblica amministrazione. Progettazione ed erogazione del servizio di inserimento lavorativo e tirocinio orientativo rivolto a persone in condizioni di svantaggio fisico, psichico e sociale. (Certificato 246/13)

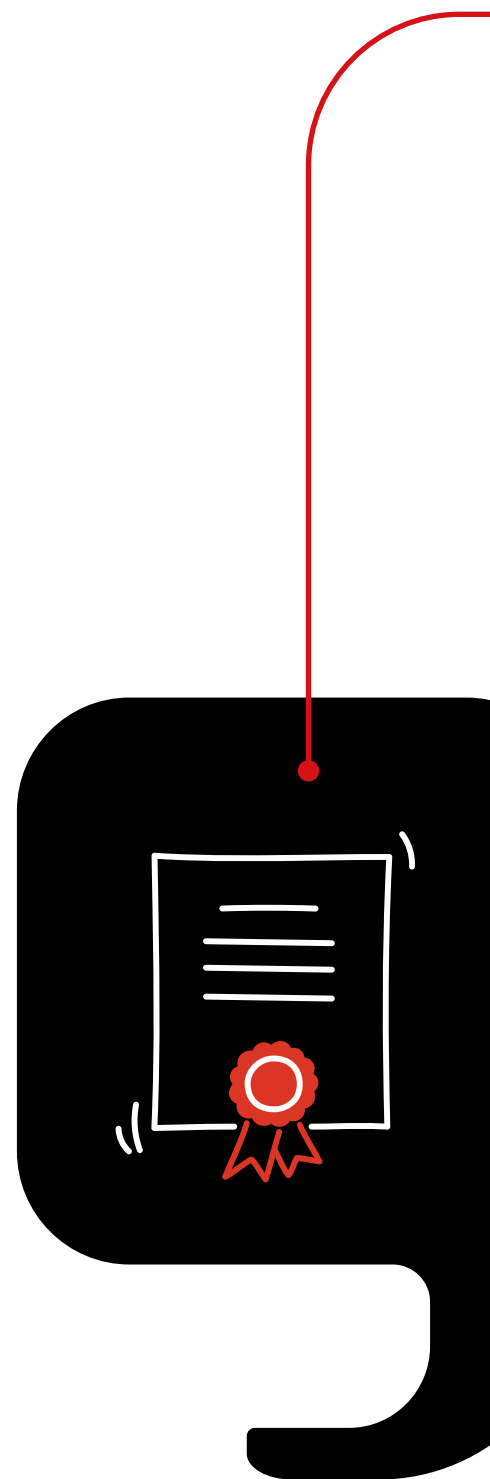
## ISO 45001:2018

Inserimento dati (data entry), scansione ed archiviazione ottica. Trascrizione da supporti audio analogici o digitali, con particolare riferimento a referti diagnostici e consigli comunali. Progettazione ed erogazione di servizi di call center per privati e pubblica amministrazione. Progettazione ed erogazione del servizio di front-office e back-office. Progettazione ed erogazione del servizio di inserimento lavorativo e tirocinio orientativo rivolto a persone in condizioni di svantaggio fisico, psichico e sociale. Progettazione ed erogazione di servizi di pulizia e reception per enti pubblici e privati (Certificato OHS-4726)

## UNI/PdR125:2022

Inserimento dati (data entry), scansione ed archiviazione ottica. Trascrizione da supporti audio analogici o digitali, con particolare riferimento a referti diagnostici e consigli comunali. Progettazione ed erogazione di servizi di call center per privati e pubblica amministrazione. Progettazione ed erogazione del servizio di front-office e back-office. Progettazione ed erogazione del servizio di inserimento lavorativo e tirocinio orientativo rivolto a persone in condizioni di svantaggio fisico, psichico e sociale. Progettazione ed erogazione di servizi di pulizia e reception per enti pubblici e privati (Certificato PDR125-164/23)

Nel mese di dicembre 2024 si è svolto il primo stage finalizzato all'ottenimento della certificazione ISO 14001, la norma internazionale che stabilisce i requisiti per l'implementazione di un sistema di gestione ambientale; il secondo stage è previsto nel primo trimestre del 2025.





BI SOLUTION  
Soc. Coop. Sociale ONLUS  
Via Buffalora 3/h | 25135 Brescia  
Tel. 030 2357712 | Fax 030 2359014  
[info@bissolution.it](mailto:info@bissolution.it) | [www.bissolution.it](http://www.bissolution.it)

