

BILANCIO SOCIALE 2025



Bi 
Dentro, c'è molto di più

Bi 
Dentro, c'è molto di più.

1. PREMESSA	4
Lettera agli stakeholder	5
2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE	6
Metodologia	7
Modalità di comunicazione	7
Riferimenti normativi	7
Nota sul linguaggio	7
3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE	8
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
4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	19
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
5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE	36
Lavoratori	38
Tirocinanti	58
Attività di formazione e valorizzazione	59
Struttura dei compensi e delle retribuzioni	63
6. STRATEGIE E OBIETTIVI	64
Mutualità	65
Riconoscimento	
Premio "Parità Vincente"	69
Comunicazione	70
Eventi di socializzazione	71
7. SITUAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA	73
Provenienza delle risorse economiche	74
Capacità di diversificare i committenti	75
8. INFORMAZIONI AMBIENTALI	76
9. PROSPETTIVE FUTURE	78
Obiettivi strategici 2025-2026	82
10. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE	84

Bill
Dentro, c'è molto di più.



01

PREMESSA



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Ci sono numeri che raccontano la crescita di una cooperativa. E poi ci sono le persone, le storie, le relazioni, i percorsi condivisi. È da qui che vogliamo partire nel presentare il Bilancio Sociale 2025 di BI Solution.

Ogni anno questo documento rappresenta per noi molto più di una rendicontazione: è l'occasione per fermarci, guardarci indietro e riconoscere il valore di ciò che insieme siamo riusciti a costruire. Un valore che non nasce soltanto dai risultati economici o dallo sviluppo delle attività, ma soprattutto dalla capacità di creare opportunità di lavoro, inclusione e dignità per tante persone.

Il 2025 è stato un anno intenso, fatto di cambiamenti, nuove responsabilità e importanti traguardi. La cooperativa ha continuato a crescere, ampliando le proprie attività nei settori tributario e della digitalizzazione documentale e rafforzando la propria presenza sul territorio. Dietro questa crescita ci sono competenze, investimenti, organizzazione e innovazione, ma soprattutto il lavoro quotidiano di tante persone che, con professionalità e impegno, contribuiscono ogni giorno alla vita della cooperativa.

Abbiamo accolto nuove persone, sviluppato nuovi progetti e consolidato percorsi di inserimento lavorativo rivolti a persone con disabilità e fragilità sociali. In un tempo in cui il lavoro rischia spesso di essere vissuto come semplice prestazione, continuiamo a credere che possa invece rappresentare uno strumento di emancipazione, autonomia e partecipazione alla vita della comunità.

Nel corso dell'anno abbiamo visto crescere storie di fiducia e di riscatto: persone che hanno trovato stabilità dopo lunghi periodi di esclusione dal mercato del lavoro, lavoratrici e lavoratori che hanno acquisito nuove competenze, gruppi di lavoro che hanno imparato a trasformare le differenze in risorsa e ricchezza condivisa.

Particolarmente significativo è stato anche il riconoscimento ricevuto da Regione Lombardia con il premio "Parità Vincente - La parità come opportunità", che ha visto BI Solution classificarsi al primo posto nella categoria Terzo Settore. Un premio che ci ha emozionato profondamente perché riconosce un impegno concreto, costruito negli anni attraverso politiche di inclusione, attenzione al benessere delle persone, valorizzazione del lavoro femminile, conciliazione vita-lavoro e tutela della genitorialità.

Per noi questo riconoscimento non rappresenta un punto di arrivo, ma la conferma che è possibile costruire organizzazioni capaci di coniugare efficienza, sostenibilità e attenzione autentica alle persone.

Il 2025 è stato anche un anno di consolidamento della nostra identità cooperativa. Abbiamo rafforzato strumenti organizzativi, processi di qualità e momenti di partecipazione interna, nella convinzione che una cooperativa cresca davvero solo quando riesce a far crescere insieme le persone che ne fanno parte.

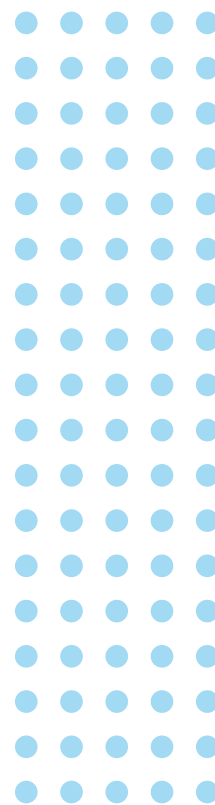
Tutto questo è stato possibile grazie al contributo di socie e soci, lavoratrici e lavoratori, responsabili, coordinatrici e coordinatori, enti inviati, clienti, fornitori e partner territoriali che ogni giorno condividono con noi responsabilità, obiettivi e visione.

A tutte queste persone va il nostro grazie più sincero.

Con questo Bilancio Sociale vogliamo raccontare non soltanto ciò che abbiamo fatto, ma soprattutto il senso del nostro lavoro: continuare a costruire opportunità, relazioni e inclusione, mettendo sempre al centro le persone.

Buona lettura.

Il Presidente
Marco Omodei



Bill

Dentro, c'è molto di più.



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 diciottesima 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 2025 (situazione al 31 dicembre 2025).



MODALITÀ DI COMUNICAZIONE

Il Bilancio Sociale 2025 è stato presentato il 21 maggio 2026 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.

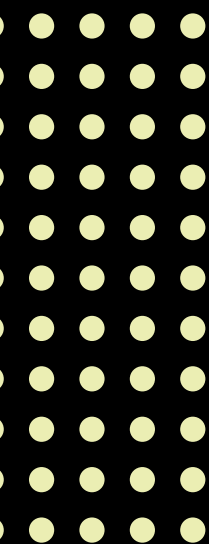
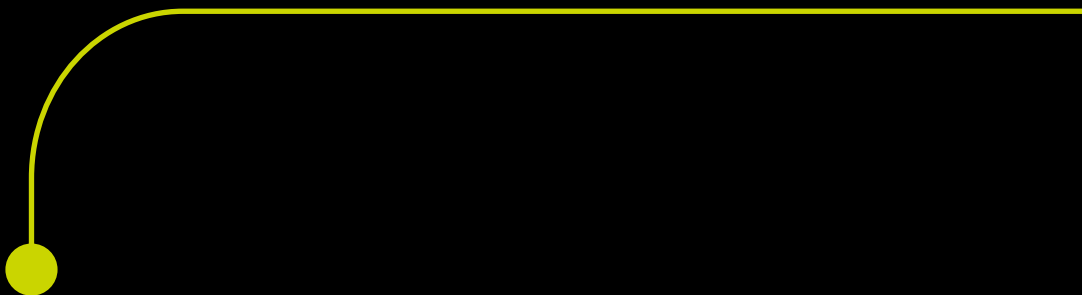
RIFERIMENTI NORMATIVI

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

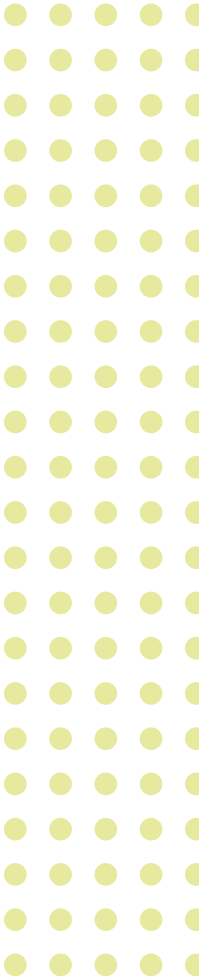
INFORMAZIONI

GENERALI SULL'ENTE



INFORMAZIONI GENERALI

NOME DELL'ENTE	BI SOLUTION SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE - ETS
CODICE FISCALE	02800270171
PARTITA IVA	02800270171
FORMA GIURIDICA E QUALIFICAZIONE AI SENSI DEL CODICE DEL TERZO SETTORE	COOPERATIVA SOCIALE DI TIPO B
INDIRIZZO SEDE LEGALE	VIA BUFFALORA, 3/H - 25135 - BRESCIA (BS)
ALTRI INDIRIZZI	SEDI COMMITTENTI
N° ISCRIZIONE ALBO DELLE COOPERATIVE	A101921
N° ISCRIZIONE AL RUNTS	123057
TELEFONO	030 2357712
SITO WEB	www.bisolution.it
EMAIL	info@bisolution.it
PEC	certificata@pec.bisolution.it
CODICI ATECO	63.10.2 18.12.00 81.21.00 81.23.10 82.10.00 82.20.0





AREE TERRITORIALI DI OPERATIVITÀ

Negli ultimi anni la cooperativa ha progressivamente ampliato la propria presenza sul territorio nazionale. Nonostante ciò, la maggior parte dei dipendenti opera tuttora nel Comune di Brescia, principalmente presso la sede di via Buffalora. A questa si affiancano l'unità operativa interna alla Casa Circondariale di Verzano e le sedi presso i Committenti, tra cui i Comandi di Polizia Locale e Provinciale di Brescia, le strutture dell'ASST Spedali Civili (appalto cessato a luglio 2025), i cantieri attivi per il servizio di pulizia, nonché il Tribunale e la Corte d'Appello di Brescia.

Nel corso del 2025 le attività sul territorio provinciale di Brescia sono proseguite anche nei comuni di Berzo Demo e Breno, presso i distaccamenti della Polizia Provinciale, oltre che a Travagliato e a Gardone Val Trompia, dove la cooperativa gestisce il servizio di portineria del Presidio Ospedaliero dell'ASST Spedali Civili.

Complessivamente, la cooperativa opera nei seguenti territori:

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

Questa distribuzione territoriale evidenzia l'evoluzione della cooperativa, sempre più orientata a rispondere in modo strutturato e continuativo alle esigenze di Committenti pubblici e privati su scala interregionale.

VALORI E FINALITÀ PERSEGUITE

La cooperativa ha quali principi fondamentali della sua missione:

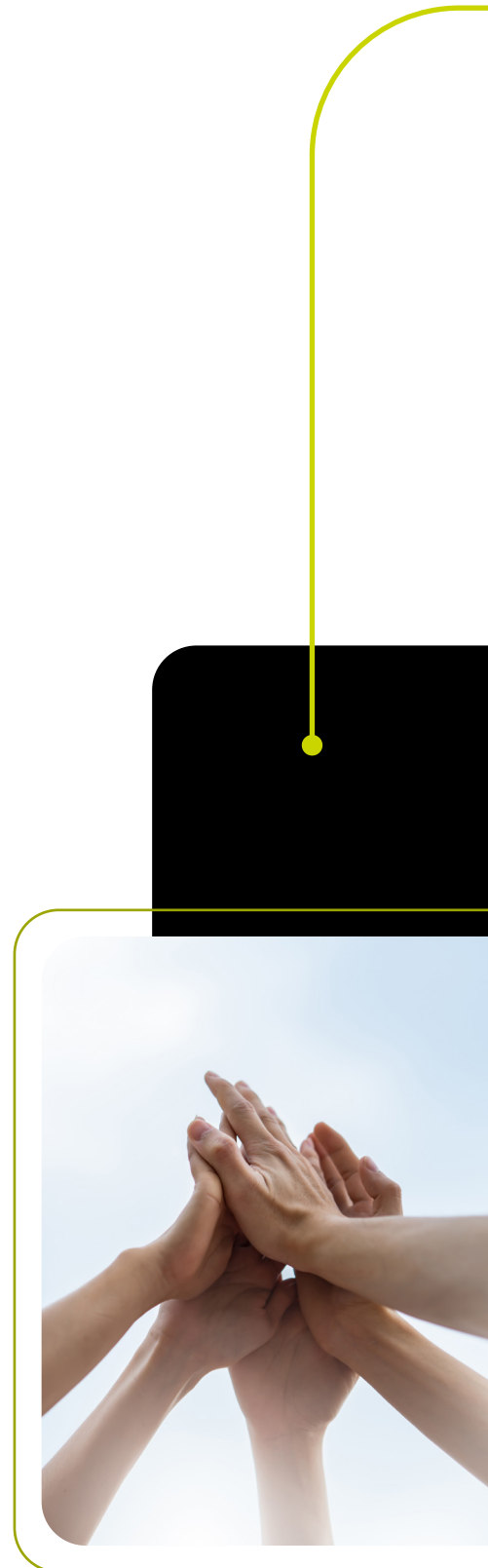
PROMUOVERE IL POTENZIALE SOCIALE DELLE PERSONE favorendo l'integrazione e l'inclusione sociale, attraverso il coinvolgimento attivo dei diversi portatori d'interesse del territorio nei servizi rivolti alla Persona e alla Comunità;

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)

AGGIORNATO CON ASSEMBLEA STRAORDINARIA DEL 18/02/2025

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; fotocopiate e stampe; editoria e grafica computerizzata, gestione dato cartografici del territorio; gestione di centri di ristoro, mense, alberghi e ristoranti, impianti sportivi, ricreativi e spettacolistici; servizi di interpretariato e traduzioni e pubbliche relazioni; gestione di parcheggi e autorimesse; funzioni e attività di supporto propedeutiche all'accertamento e alla riscossione delle entrate degli enti locali e delle società da essi partecipate 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 di interpretariato, traduzioni e pubbliche relazioni e segreteria, stenotipia ecc. per Enti pubblici e privati;
- videoscrittura, stenografia e fotocopiatrice;
- spedizione di materiale propagandistico, compilazione e gestione di 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, spettacolistici;
- ◉ 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;
- ◉ Servizio di portierato;
- ◉ Servizio di pulizia ambienti a enti pubblici o privati;
- ◉ Lavori di pulizia, sanificazione, disinfezione, derattizzazione, disinfestazione e attività ad essi accessorie da eseguire presso enti pubblici e privati, sia mediante contratti di appalto che in altra forma.

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 ed 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.

La cooperativa non può esercitare direttamente o indirettamente l'attività di commercializzazione della pubblicità, né può essere controllata direttamente o indirettamente da soggetti esercenti tale attività o da società i cui soci esercitino la predetta attività.

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.

03. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

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 31.1.1992 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"> ● Call center: verifica posizioni contribuente, informazioni generali, supporto alla riscossione volontaria e coattiva, verifica posizioni tributarie, gestione segnalazioni ● Back office: gestione richieste contribuenti, censimento e bonifica banche dati, gestione del contenzioso, rateizzazioni, ● Front office: gestione sportelli ufficio tributi dell'Ente per il supporto al contribuente
SANITÀ	<ul style="list-style-type: none"> ● Call center 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 ● Front office: accoglienza del paziente presso la struttura, accettazione amministrativa, gestione pagamenti/esenzioni, preparazione cartella clinica
DATA ENTRY - ARCHIVIAZIONE OTTICA	<ul style="list-style-type: none"> ● Creazione database da documenti cartacei, bonifica banche dati ● Scansione di documenti cartacei e conversione in formato digitale, indicizzazione dati
VERBALIZZAZIONE ATTI SANZIONATORI AL CODICE DELLA STRADA	<ul style="list-style-type: none"> ● Acquisizione e inserimento dati dei verbali ● Notifica delle sanzioni ● Gestione e riconciliazione pagamenti ● Supporto al contenzioso e ricorsi ● Recupero crediti e gestione ruoli esattoriali ● Gestione decurtazione punti ● Assistenza ai cittadini
FACILITY MANAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> ● Servizi di pulizie civili ● Attività di portierato, reception, accoglienza utenti
TRASCRIZIONI	<ul style="list-style-type: none"> ● Trascrizione da supporti audio di riunioni, consigli comunali, convegni

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
Cooperfidi Italia società cooperativa	250
Power Energia società cooperativa	825
Brescia Est società cooperativa	1.000
CFI - Cooperazione Finanza Impresa s.c.p.a.	1.032

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 importanti 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. Il 2025 è stato caratterizzato da un incremento delle attività di digitalizzazione grazie all'aggiudicazione dell'appalto per la scansione delle pratiche edilizie per una serie di Comuni della provincia di Bolzano, oltre che dall'ulteriore sviluppo del settore tributario.

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 struttura ospedaliera 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.

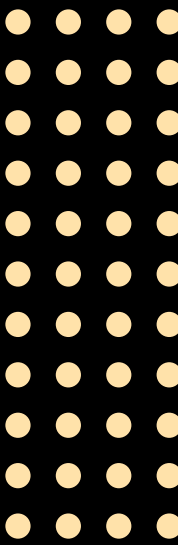
2024

BI Solution ottiene l’iscrizione alla sezione seconda dell’Albo dei Riscossori.



04

STRUTTURA
GOVERNO E AMMINISTRAZIONE





Bill

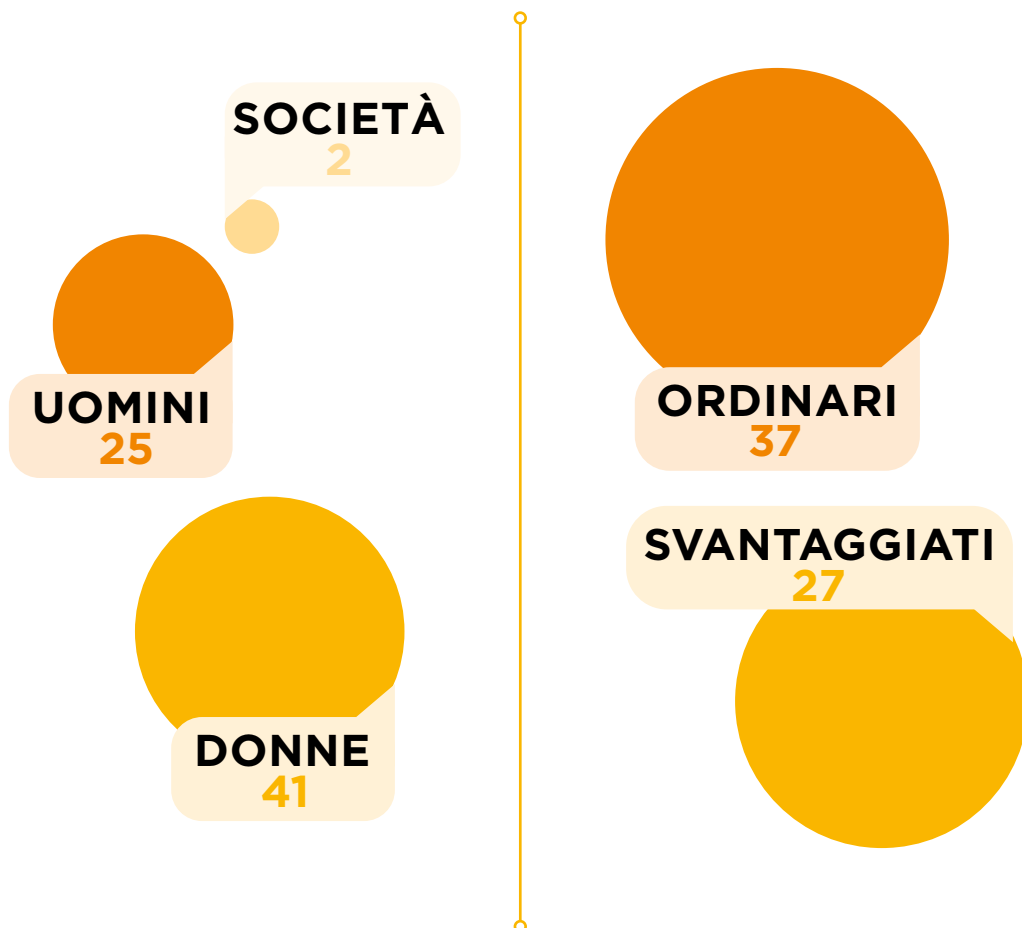
Dentro, c'è molto di più.



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
2025	68	64	2	2



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

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio in carica al 31/12/2025 è stato eletto dall'Assemblea dei soci del 22 maggio 2025. Nel mese di dicembre, a seguito delle dimissioni di uno dei consiglieri, si è proceduto alla cooptazione di un nuovo membro, successivamente ratificata dall'Assemblea.

COGNOME E NOME	RAPPRESENTANTE DELL'IMPRESA	SESSO	ETÀ	DATA NOMINA	EVENTUALE PARENTELA CON ALTRI MEMBRI C.D.A	NUMERO MANDATI	CARICA
OMODEI MARCO	Si	M	45	22/05/2025	NO	7	Presidente
BAIGUERA TANJA	Si	F	40	22/05/2025	NO	4	Vicepresidente
MAGNOLINI ANGELA	No	F	34	22/05/2025	NO	1	Consigliera
RIZZATO MATTEO	No	M	38	22/05/2025	NO	3	Consigliere
TONDINI INES	No	F	55	02/12/2025	NO	1	Consigliera
TONIOTTI SIMONE	No	M	30	22/05/2025	NO	1	Consigliere
VALENTINO RICCARDO	No	M	66	22/05/2025	NO	4	Consigliere

Di seguito riportiamo la descrizione delle tipologie dei componenti del CdA

MEMBRI CDA	NUMERO
totale componenti	7
di cui maschi	4
di cui femmine	3
di cui persone normodotate	7
di cui soci cooperatori lavoratori	7



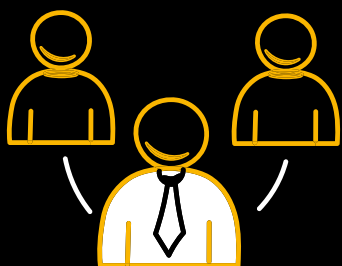
Modalità di nomina e durata carica

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 7 volte con una partecipazione dei componenti pari al 100%.

Durante le sedute sono stati affrontati i seguenti argomenti:

- Analisi situazione economica finanziaria periodica;
- Approvazione bilancio d'esercizio e bilancio sociale;
- Aggiornamento attività lavorative;
- Decisioni in merito ai soci;
- Convocazione Assemblee Ordinaria e Straordinaria dei Soci;
- Definizione offerte economiche per partecipazione a gare;
- Revisione degli affidamenti bancari;
- Decisioni riguardo a investimenti;
- Modifiche statutarie e di Regolamenti;
- Attribuzione poteri e deleghe;
- Valutazione e gestione patrimonio immobiliare;
- 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 22/05/2025 ha eletto un organo di controllo composto da 3 membri effettivi più due supplenti che rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio 2027 così composto:

REVISORE LEGALE DEI CONTI: l'Assemblea dei soci del 22/05/2025 ha eletto il Revisore Legale dei Conti nella persona della d.ssa Fracassi Claudia.

NOME E COGNOME	CARICA
GASPARINI FERRUCCIO	Presidente
BENETTI ALBERTO	Sindaco effettivo
SOLDI ANTONIO	Sindaco effettivo
GALERI ALDO	Sindaco supplente
GIONGO VITTORIO	Sindaco supplente

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

Le revisioni trimestrali svolte nel corso del 2025 hanno certificato giudizi favorevoli sull'andamento della gestione e sulla correttezza della tenuta della contabilità. Le Relazioni del Collegio Sindacale e del Revisore Legale dei conti risultano essere parte integrante del Bilancio Economico della cooperativa.



Assemblea dei Soci

Nel 2025 l'Assemblea ordinaria dei soci è stata convocata due volte:

Nell'adunanza del 25/03 (seconda convocazione) è stata presentato un aggiornamento sull'andamento della gestione e si sono discusse e definite le linee guida per il rinnovo delle cariche sociali.

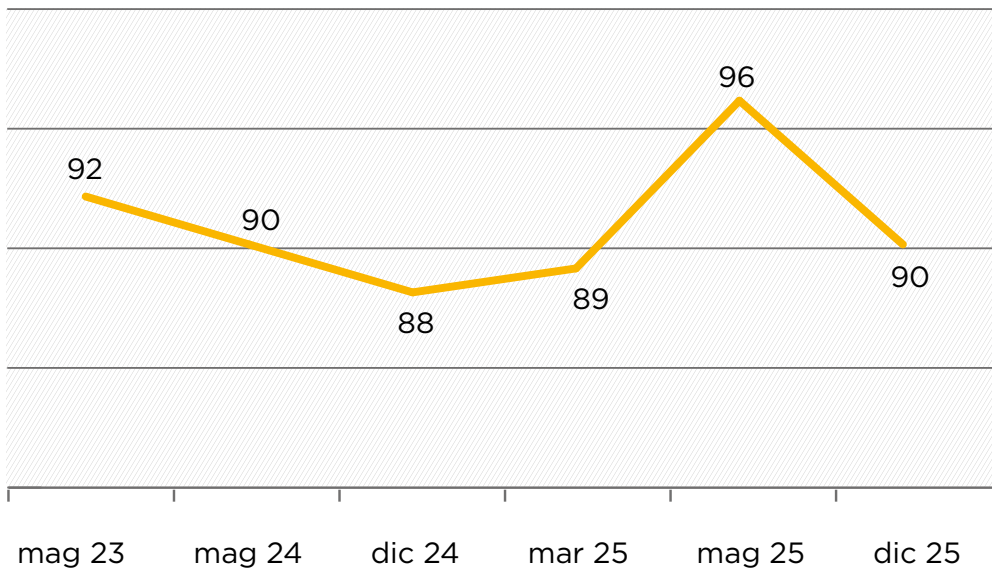
Durante l'assemblea del 22/05 (seconda convocazione) sono stati presentati ed approvati il bilancio d'esercizio e il bilancio sociale al 31/12/2024, si è proceduto con la modifica del Regolamento soci e sono state rinnovate le cariche sociali.

Nel mese di dicembre è stata convocata l'Assemblea Straordinaria dei soci per la delibera delle modifiche statutarie e la cooptazione di un nuovo amministratore.

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

ANNO	ASSEMBLEA	DATA	PUNTI ODG	% PARTECIPAZIONE	DI CUI % DELEGHE
2023	Ordinaria	25/05/2023	1. Bilancio d'esercizio al 31/12/2022 e relazioni accompagnatorie; deliberazioni inerenti e conseguenti; 2. Bilancio sociale al 31/12/2022; deliberazioni inerenti e conseguenti; 3. Dimissioni Consigliere di Amministrazione; deliberazioni inerenti e conseguenti;	92%	26%
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; 2. Bilancio sociale al 31/12/2023; deliberazioni inerenti e conseguenti; 3. Presentazione percorso per nuovi amministratori	90%	12%
2024	Straordinaria	11/12/2024	1. Modifiche Statutarie; Delibera di emissione di strumenti finanziari partecipativi per un importo pari a € 400.00,00;	88%	19%
2025	Ordinaria	25/03/2025	1. Aggiornamento sull'andamento della gestione; 2. Discussione e definizione delle linee guida per rinnovo delle cariche sociali.	89%	22%
2025	Ordinaria	22/05/2025	1. Modifica regolamento interno dei soci ex art. 142/2001; 2. Bilancio d'esercizio al 31/12/2024 e relazioni accompagnatorie; deliberazioni inerenti e conseguenti anche in merito alla destinazione dell'utile di esercizio; 3. Bilancio sociale al 31/12/2024; deliberazioni inerenti e conseguenti 4. Nomina Consiglio di Amministrazione e determinazione compensi; 5. Nomina Collegio Sindacale e determinazione compensi.	96%	8%

ANNO	ASSEMBLEA	DATA	PUNTI ODG	% PARTECIPAZIONE	DI CUI % DELEGHE
2025	Straordinaria	18/12/2025	1. Abrogazione del Regolamento per la ripartizione dei ristorni in vigore a seguito di modifica statutaria; 2. Conferma assetto dell'Organo di Controllo e di Revisione Legale a seguito di modifica statutaria; 3. Rideterminazione ristorno 2024; decisioni e deliberazioni conseguenti; 4. Presa d'atto delle dimissioni del Consigliere Consoli Alessio e ratifica della cooptazione del nuovo Consigliere ai sensi dell'art. 39 dello Statuto Sociale. 5. Comunicazione implementazione modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e della nomina dell'Organismo di Vigilanza.	90%	18%



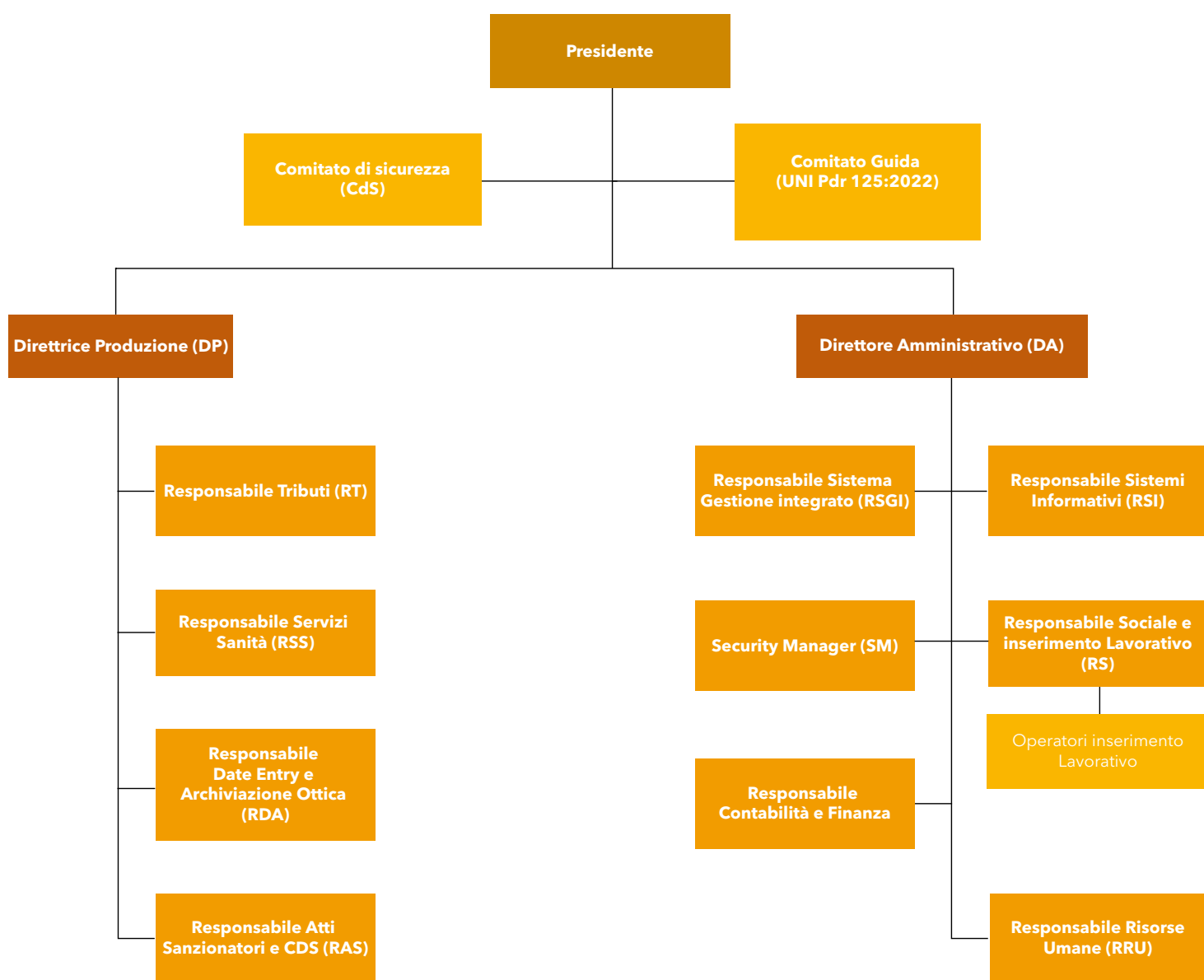
PARTECIPAZIONE ASSEMBLEE SOCI

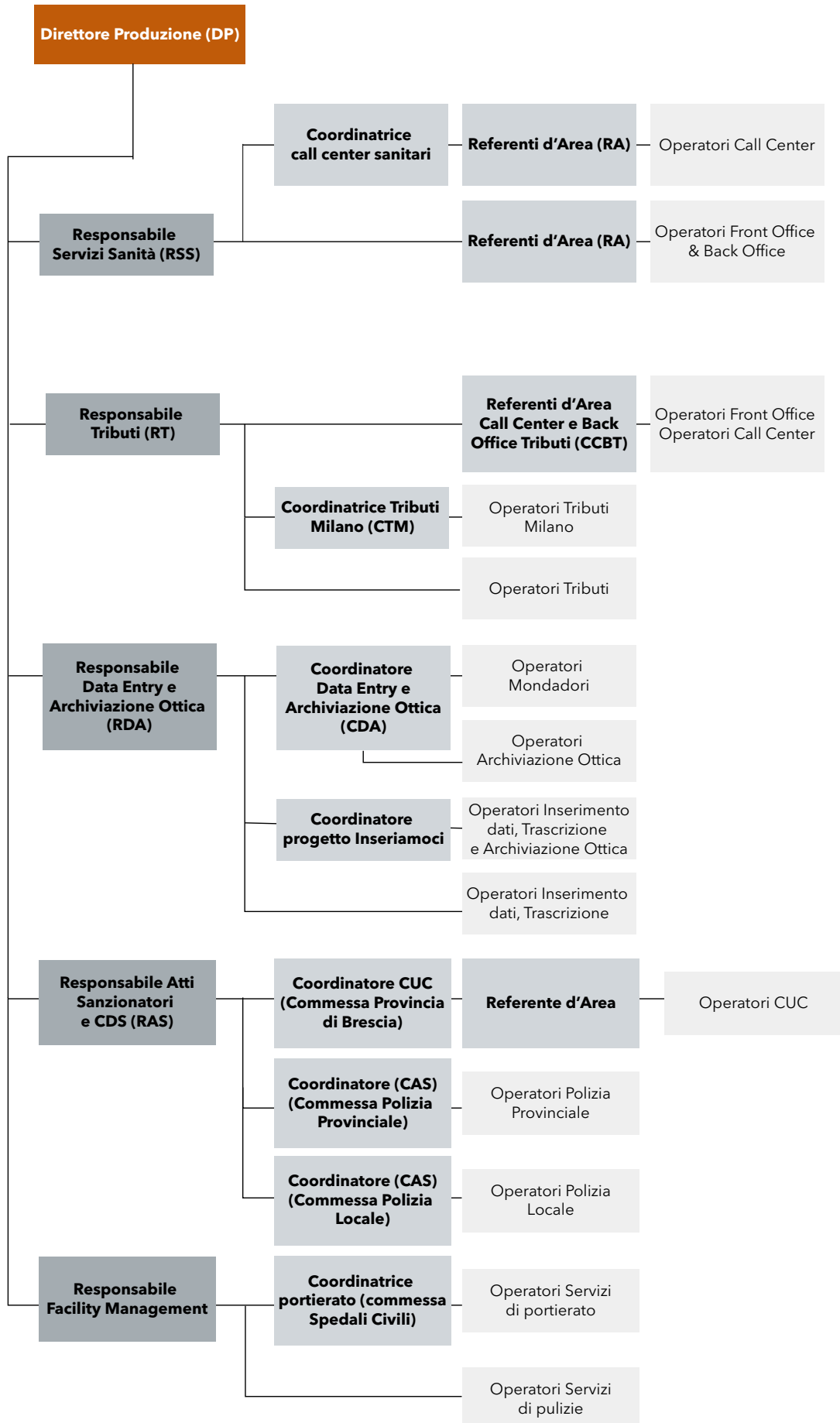
Il grafico evidenzia l'andamento della partecipazione assembleare negli ultimi cinque anni. La percentuale di presenza si è mantenuta oltre l'80%, a conferma di un costante e positivo livello di coinvolgimento da parte dei soci nella vita della cooperativa.

Nel 2025 non sono state avanzate dai soci richieste di Assemblee e di integrazione di argomenti.

Struttura organizzativa

Nel corso del 2025, la struttura organizzativa è stata oggetto di alcune modifiche. Per il settore CUP sanitari è stata nominata una nuova coordinatrice, a seguito delle dimissioni della precedente in carica. Inoltre, nel settore tributi sono stati individuati nuovi referenti in risposta all'incremento delle attività.





MAPPATURA DEI PRINCIPALI STAKEHOLDER

INTERNI

Base sociale

- Soci lavoratori
- Soci lavoratori svantaggiati
- Soci volontari
- Soci sovventori
- Soci finanziatori

Consiglio d'Amministrazione

Lavoratori non soci

- Lavoratori ordinari
- Lavoratori svantaggiati

Tirocinanti /LPU

ESTERNI

Clienti

- Committenti pubblici
- Clienti privati

Enti territoriali invianti

- Servizi Sociali dei Comuni
- Servizi territoriali di integrazione lavorativa
- Servizi Dipendenze
- Cooperative di tipo A
- UCM
- Consorzi

Fornitori

- Profit
- No profit

Confederazioni

Enti formativi

Associazioni di volontariato

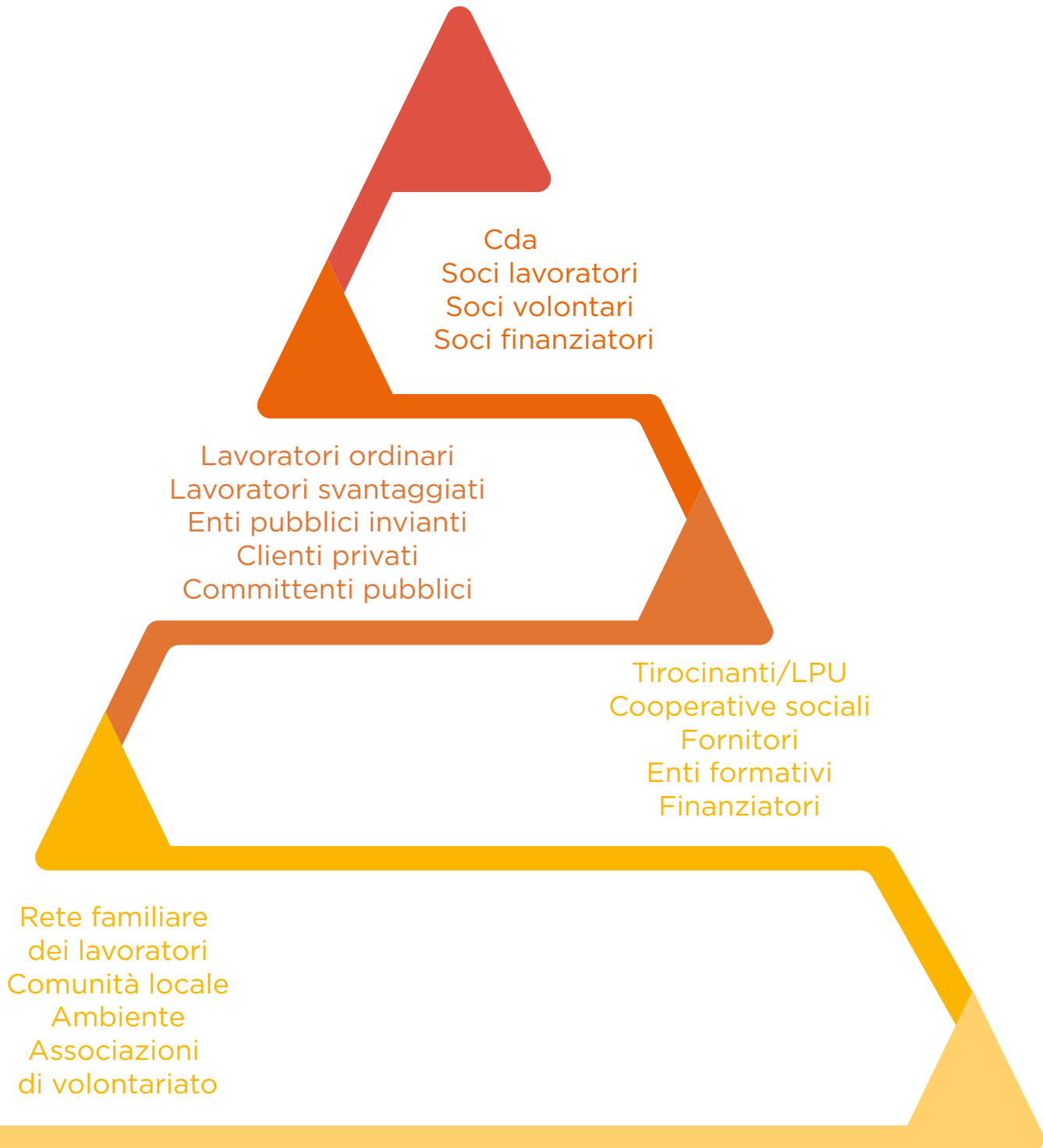
Finanziatori

Comunità locale

Ambiente



BI SOLUTION



TIPOLOGIA DI COLLABORAZIONI

Cooperative e Imprese sociali

DENOMINAZIONE	TIPOLOGIA	COLLABORAZIONE
Koinon	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
La Mongolfiera	Cooperativa di Tipo A Fornitore	Affidamento realizzazione calendari illustrati
Il Mago di OZ	Cooperativa sociale	Candidatura soggetti svantaggiati, realizzazione e monitoraggio di progetti di tirocinio e d'inserimento lavorativo
IL Calabrone	Cooperativa sociale	Candidatura soggetti svantaggiati, realizzazione e monitoraggio di progetti di tirocinio e d'inserimento lavorativo
Articolouno	Cooperativa di Tipo B Fornitore	Gestione mensa Via Buffalora
Educo	Cooperativa di Tipo A Fornitore	Collaborazione per attivazione tirocini e sistemi dotali
La Rondine	Cooperativa di Tipo A Fornitore	Omaggi natalizi a dipendenti e partners
La Comitiva	Cooperativa di Tipo B Fornitore	Servizi di telefonia mobile
CO.Ge.S.S.	Cooperativa Sociale	Collaborazione nella raccolta fondi in occasione delle festività pasquali e natalizie (vendita gadget solidali)
IAL Lombardia	Impresa sociale	Candidatura soggetti svantaggiati, realizzazione e monitoraggio di progetti di tirocinio e d'inserimento lavorativo
Gli Aironi	Cooperativa di Tipo B Mandante RTI	Appalto digitalizzazione atti processuali sezione Civili
1Out	Cooperativa di Tipo B Mandante RTI	Appalto digitalizzazione atti processuali sezione Civili

Consorzi

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

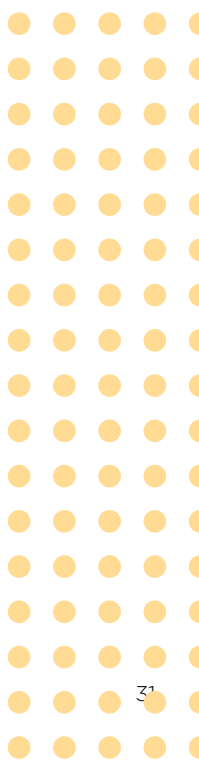
Altri Enti territoriali

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. Nel 2025 BI Solution ha 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

Associazioni e altri ETS

DENOMINAZIONE	COLLABORAZIONE
Fondazione Comunità Bresciana	Partecipazione ai tavoli di progettazione sull’area carcere
Associazione “Dignità e lavoro”	Candidatura soggetti svantaggiati
Associazione “UNIGENS”	Consulenza e formazione ai lavoratori su tematiche finanziarie e di accesso al credito
Rinascimento Culturale	Liberalità a sostegno delle iniziative culturali promosse
La Valle con Te Onlus	Liberalità a sostegno delle iniziative dell’Associazione
ENS - Ente Nazionale Sordomuti	Servizi di interpretariato LIS
Bresciasoccorso	Liberalità a sostegno delle attività
Essere Bambino	Liberalità a sostegno delle attività
Fael	Liberalità a sostegno delle attività
Paola Cammina con noi	Liberalità a sostegno delle attività
Comitato Brescia Pride	Liberalità a sostegno delle attività
Associazione Bambino Emopatico	Liberalità a sostegno delle attività
A.S.D. Danza è...	Liberalità a sostegno delle attività
Emergency	Raccolta fondi Emergenza Gaza
Comunità Fraternità	Sostegno economico in attività inerenti il tema carcere



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
Lavoratori svantaggiati	Annuale

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:** 91%

SEZIONE	MEDIA 2025	MEDIA 2024
Generale	3,36/4	3,34/4
Parità di genere	3,55/4	3,55/4

Di seguito sono riportati i risultati ottenuti nei diversi servizi

SEZIONE	MEDIA 2025	MEDIA 2024
Servizi tributi Brescia	3,49/4	3,23/4
Servizi tributi Milano	2,89/4	2,61/4
Servizi tributi esterni	3,40/4	3,48/4
Servizi call center sanitario	3,33/4	3,30/4
Servizi di inserimento dati e archiviazione ottica (centro stampa, CUC, tribunali)	3,56/4	3,44/4
Servizio Polizia Provinciale	3,12/4	3,11/4
Servizio Polizia Locale	3,55/4	3,53/4
Servizi front office sanitari	3,40/4	3,39/4
Servizi di portineria	2,99/4	2,70/4
U.O. Verziano	3,11/4	3,81/4
Servizi di pulizie	3,50/4	2,91/4
Servizi vari	3,84/4	3,46/4
Coordinatori	3,39/4	3,48/4
Responsabili	3,53/4	3,56/4
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 2025 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:** 42%

SERVIZIO	MEDIA 2025	MEDIA 2023
Call center sanitario	4/4	2,57/4
Call center tributario	3,67/4	3,69/4
Front office	3,87/4	3,89/4
Inserimento dati	3,56/4	3,63/4
Archiviazione ottica	4/4	3,88/4
Trascrizioni	-	-
Portierato	3,83/4	3,67/4
Pulizie	3/4	3,42/4
Media generale	3,70/4	3,54/4

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 2025 ha restituito i seguenti risultati.

Risultato dell'indagine:

- **Metodo:** questionario a risposta chiusa su scala da 1 a 4
- **Restituzione:** 88%

SERVIZIO	MEDIA 2025	MEDIA 2023
Enti inserimento lavorativo	3,64/4	3,67/4



Valutazione d'impatto dei progetti d'inserimento lavorativo

La cooperativa realizza percorsi di inserimento lavorativo rivolti a persone svantaggiate con l'obiettivo di generare **impatti positivi e misurabili** sul benessere, sull'autonomia e sulla partecipazione lavorativa e sociale delle persone, in coerenza con le finalità della L. 381/91. Dal 2022 è attivo un sistema strutturato di valutazione d'impatto, finalizzato sia alla rendicontazione verso gli stakeholder sia al miglioramento continuo dei servizi. Nel triennio **2022-2024** la valutazione è stata condotta attraverso un questionario articolato e multidimensionale, che ha consentito un'analisi approfondita delle condizioni di benessere e inclusione lavorativa. **Nel 2025 lo strumento è stato semplificato e focalizzato sugli outcome principali**, al fine di migliorarne accessibilità, chiarezza e partecipazione.

La revisione dello strumento comporta una non piena comparabilità quantitativa con il triennio precedente; la lettura proposta è pertanto di tipo **evolutivo**, orientata a cogliere la direzione e la solidità degli impatti generati.

OUTCOME RILEVATI - ANNO 2025

Nel 2025 hanno partecipato alla rilevazione **64 lavoratori e lavoratrici su 73 destinatari (87.7%)**. Il punteggio medio complessivo delle dimensioni indagate è pari a 3,2 su 4, indicando un impatto positivo e diffuso dell'esperienza lavorativa.

BENESSERE E RICONOSCIMENTO PERSONALE

I dati mostrano un impatto significativo dell'esperienza lavorativa sul benessere soggettivo. I lavoratori dichiarano di sentirsi utili e valorizzati (**3,28**), riconoscendo un effetto positivo sul proprio benessere psico fisico (**3,20**). È inoltre elevata la soddisfazione per il riconoscimento del percorso lavorativo da parte delle persone significative (**3,25**). Questi risultati indicano un rafforzamento dell'autostima e della percezione di valore sociale del lavoro svolto.

CLIMA RELAZIONALE E INCLUSIONE

Il contesto organizzativo emerge come fortemente inclusivo e supportivo. Il sentirsi accolti nell'ambiente di lavoro raggiunge uno dei valori più alti della rilevazione (**3,39**), accompagnato da una buona percezione di supporto da parte dei referenti (**3,25**) e da rapporti di fiducia e collaborazione nel gruppo di lavoro (**3,22**). L'indicatore relativo all'ambiente di lavoro inclusivo si attesta a **3,23**, mentre la possibilità di esprimere opinioni e difficoltà raggiunge **3,16**, confermando un clima orientato all'ascolto.

SVILUPPO DI COMPETENZE E STABILITÀ LAVORATIVA

Gli esiti più solidi riguardano la crescita professionale. I lavoratori segnalano un miglioramento delle competenze e della professionalità (**3,30**), una maggiore capacità di lavorare in modo continuativo e costante (**3,38**) e una migliore capacità di seguire direttive e procedure (**3,33**). Anche le opportunità di apprendimento risultano elevate (**3,3**), confermando il ruolo della cooperativa come contesto di sviluppo e consolidamento delle competenze lavorative.

AUTONOMIA E QUALITÀ DELLA VITA

Gli indicatori legati all'autonomia mostrano valori positivi ma più contenuti. La percezione di indipendenza economica si attesta a **2,92**, così come il miglioramento della vita sociale e familiare (**2,92**), mentre la riduzione dell'utilizzo dei servizi socio assistenziali e sanitari raggiunge **2,75**. Questi dati evidenziano un impatto reale del lavoro sulle condizioni di vita, ma anche la presenza di limiti strutturali che richiedono interventi integrati e continuità di accompagnamento.

SINTESI FINALE

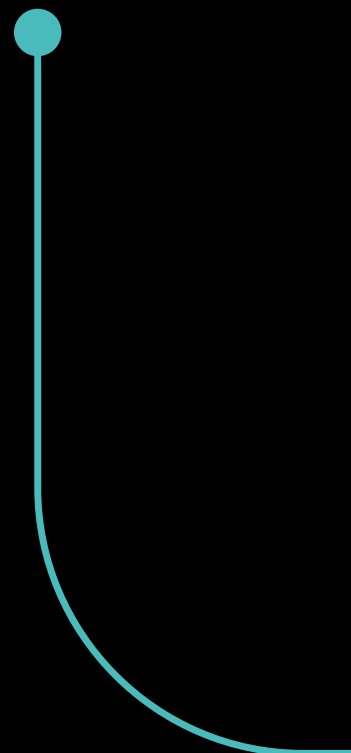
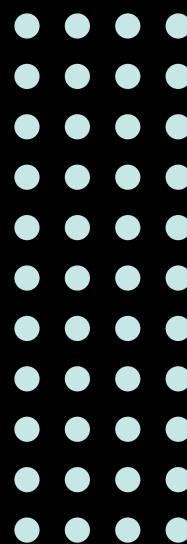
L'analisi del Questionario VIS 2025 conferma che i percorsi di inserimento lavorativo promossi dalla cooperativa producono **impatti positivi e misurabili** soprattutto sul benessere personale, sulla qualità delle relazioni e sullo sviluppo delle competenze. Le aree legate all'autonomia economica e alla conciliazione vita lavoro emergono come ambiti prioritari di miglioramento, orientando le scelte organizzative e di accompagnamento per il futuro.



05

PERSONE

CHE OPERANO PER L'ENTE





Bill

Dentro, c'è molto di più.



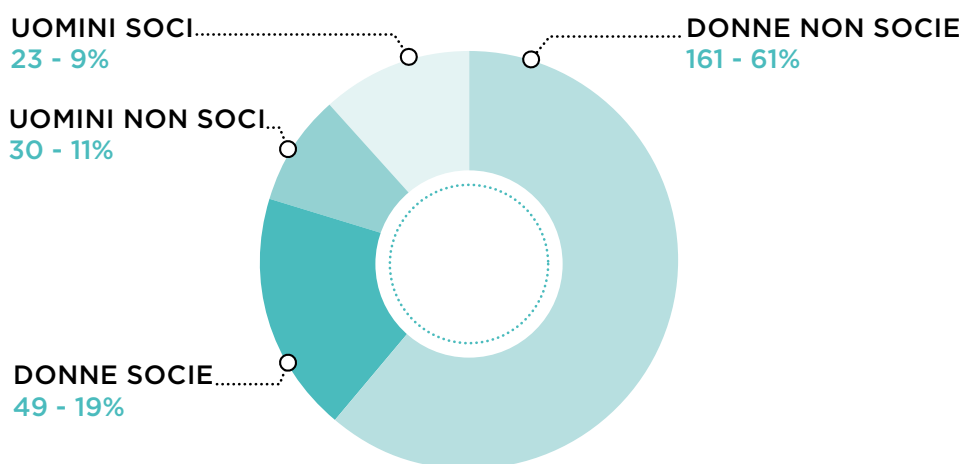
05. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

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

LAVORATORI

Nel 2025 **la forza lavoro è aumentata di 20 unità**, passando da 243 a 263 dipendenti. Questo incremento è stato determinato principalmente dalla crescita dei settori tributario e dell'archiviazione digitale.

Al 31/12/2025 la forza lavoro risulta così suddivisa:



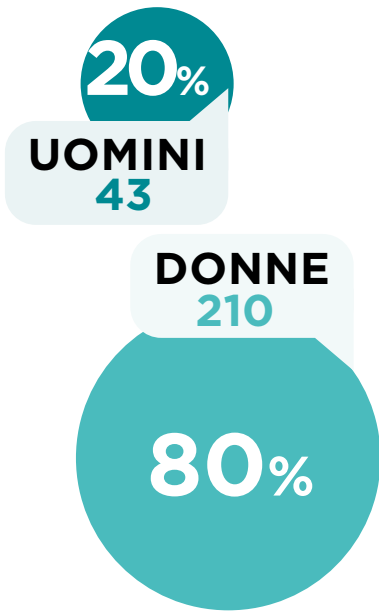
FORZA LAVORO

La presenza femminile all'interno della cooperativa si conferma stabile rispetto all'anno precedente e continua a rappresentare una quota largamente maggioritaria della forza lavoro, pari all'80% del totale.

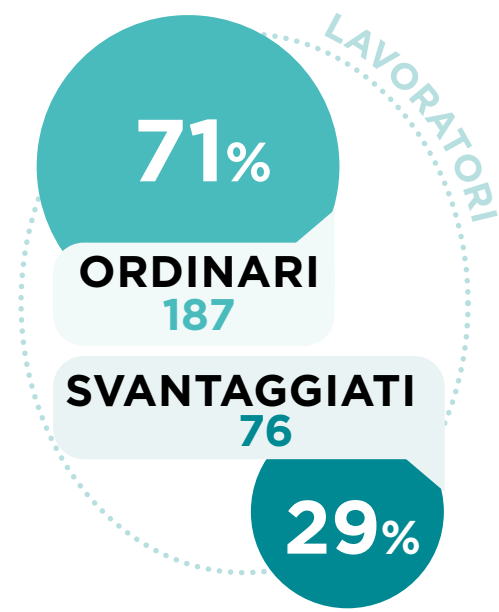
Al 31 dicembre 2025, le lavoratrici in organico sono 200, dato che evidenzia una marcata predominanza di genere. Questa caratteristica si riflette anche nella composizione della base sociale, dove le donne costituiscono il 68% dei soci, nonché nel gruppo dei lavoratori svantaggiati, all'interno del quale la componente femminile rappresenta il 64,5%.

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

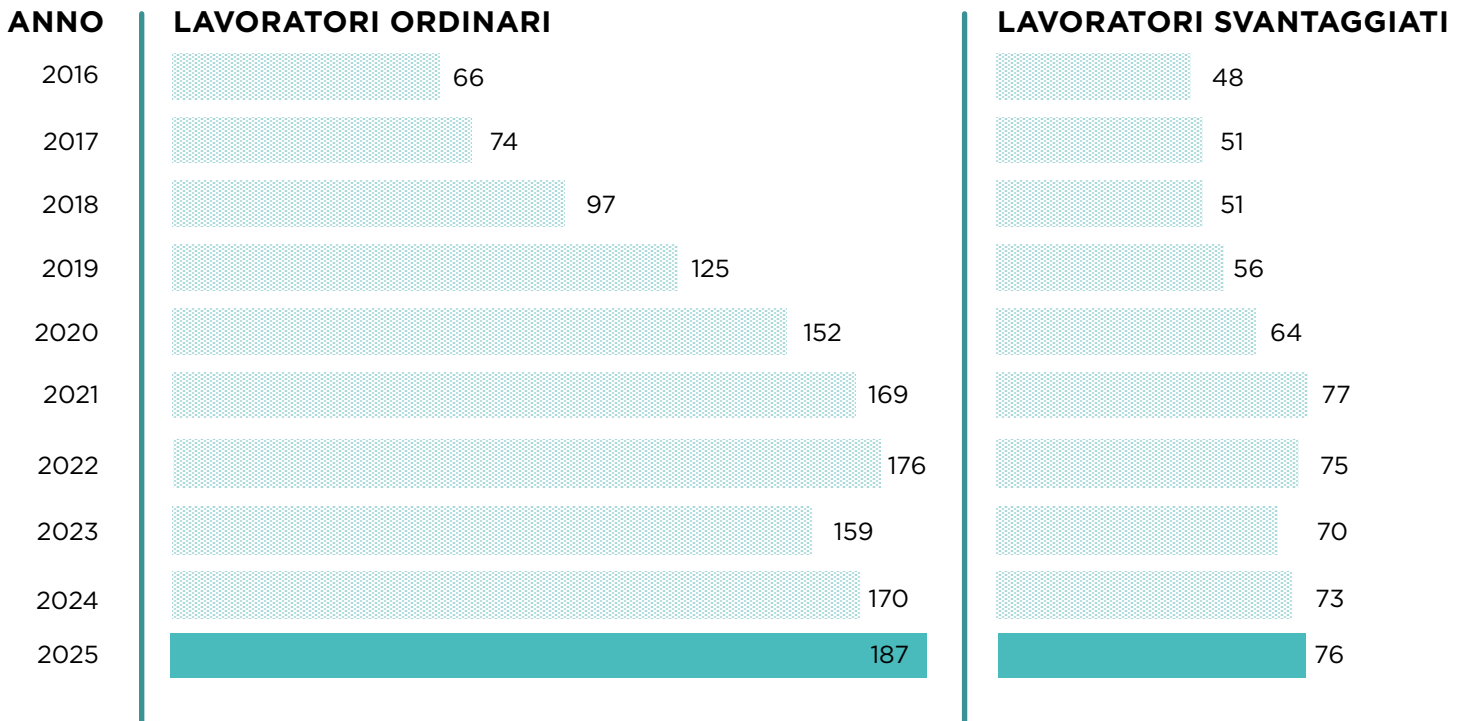
- 3 donne (43%) fanno parte del Consiglio di Amministrazione, una delle quali ricopre l'incarico di Vicepresidente;
- 1 dei 2 direttori è donna;
- su 8 responsabili, 4 sono donne;
- tra i 7 coordinatori, 3 sono donne.



FORZA LAVORO - SESSO

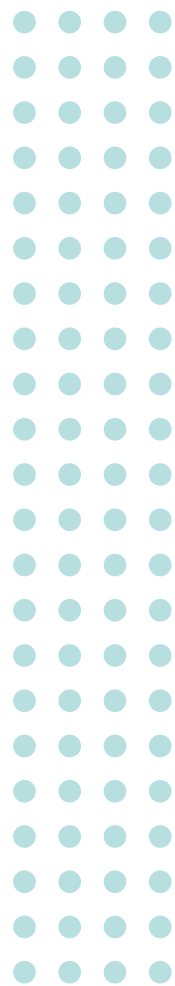


FORZA LAVORO ORDINARI E SVANTAGGIATI



LAVORATORI ORDINARI E SVANTAGGIATI PER ANNO

Il 2025 si è chiuso con una percentuale del 28,9% di soggetti svantaggiati rispetto all'intera forza lavoro.



Lavoratori svantaggiati

Il presente capitolo è dedicato ai lavoratori svantaggiati e si colloca all'interno del quadro normativo e valoriale che definisce la mission delle cooperative sociali di inserimento lavorativo. In particolare, la Legge 381/1991 stabilisce che tali imprese perseguano l'interesse generale della comunità attraverso la promozione umana e l'integrazione sociale delle persone, realizzate mediante attività finalizzate all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.

Coerentemente con questo mandato, BI Solution ha sviluppato nel tempo un'esperienza consolidata di inserimento lavorativo rivolta principalmente a persone con disabilità fisica, sensoriale o psichica, ai sensi della L. 381/91. Accanto a queste, negli ultimi anni la cooperativa ha esteso i propri interventi anche a persone in condizioni di svantaggio non certificato (cosiddetto "svantaggio europeo"), quali disoccupati over 50, persone sole con carichi familiari o con bassi livelli di scolarizzazione.

La cooperativa opera in stretta collaborazione con gli enti del territorio e ha progressivamente definito un modello strutturato di progettazione e gestione degli inserimenti lavorativi, orientato alla valorizzazione delle competenze, delle potenzialità e delle aspirazioni individuali. L'approccio adottato è fortemente personalizzato e mira a costruire percorsi coerenti con le caratteristiche e i bisogni di ciascuna persona, all'interno di un quadro di riferimento condiviso.

Dal punto di vista culturale e concettuale, BI Solution assume come riferimento la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (2006), ratificata in Italia nel 2009, che propone una visione della disabilità centrata sull'interazione tra la persona e il contesto. Ulteriore riferimento metodologico è la Prassi di riferimento UNI/PdR 159:2024 - "Lavoro inclusivo delle persone con disabilità - Indirizzi operativi", promossa da UNI e Regione Lombardia, nella quale trovano riscontro molte delle pratiche già adottate dalla cooperativa.

Dal 2009, il processo di inserimento lavorativo è inoltre certificato secondo la Norma UNI EN ISO 9001, e si fonda su strumenti strutturati di progettazione, monitoraggio e verifica dei percorsi, nonché sul coinvolgimento attivo dei diversi soggetti interessati. Il percorso di inserimento si articola in fasi progressive - dalla presa in carico alla definizione del progetto personalizzato, dall'inserimento nel contesto lavorativo al monitoraggio fino alla conclusione del percorso - con l'obiettivo di favorire, ove possibile, una stabilizzazione occupazionale duratura.

I progetti di inserimento lavorativo attivi nel 2025 sono stati 25, di cui 11 avviati nel corso dell'anno.

I progetti conclusi nel corso dell'anno sono stati 14:

- **4 per stabilizzazione e/o pieno raggiungimento degli obiettivi del percorso;**
- **1 si è concluso 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 Verziano a Brescia;**
- **1 è terminato per la scelta del lavoratore di non accettare la proposta di proroga contrattuale per motivazioni personali (condizioni di salute, carichi familiari);**

- **4 per dimissioni dei lavoratori;**
- **4 per non idoneità alla mansione.**

A fine anno i progetti attivi sono 11, di cui 1 con tirocinio e 10 con contratto di lavoro subordinato.

Nel corso del 2025 la cooperativa ha confermato il proprio impegno nell'inclusione lavorativa delle persone svantaggiate, registrando un incremento del loro numero complessivo, passato da 73 a 76 unità. I nuovi inserimenti hanno interessato sia la sede principale sia alcune sedi esterne e si sono concentrati in ambiti operativi in espansione, quali il settore tributi, la gestione documentale e le attività di front-office e back-office.

Nonostante l'aumento assoluto dei lavoratori svantaggiati, la percentuale di incidenza rispetto al totale dei lavoratori ordinari, ai sensi della Legge 381/91, ha evidenziato un lieve calo, passando dal 42,9% del 2024 al 40,6% nel 2025. Tale valore rimane comunque ampiamente superiore alla soglia minima del 30% prevista dalla normativa, confermando la piena coerenza della cooperativa con la propria mission istituzionale.

La dinamica osservata è riconducibile alla progressiva espansione quantitativa e qualitativa delle attività, che ha comportato un incremento del fabbisogno di personale e una crescente richiesta di competenze professionali specialistiche. In questo contesto, il mantenimento dell'equilibrio tra sviluppo organizzativo e finalità sociali rappresenta un elemento centrale di attenzione e di responsabilità.

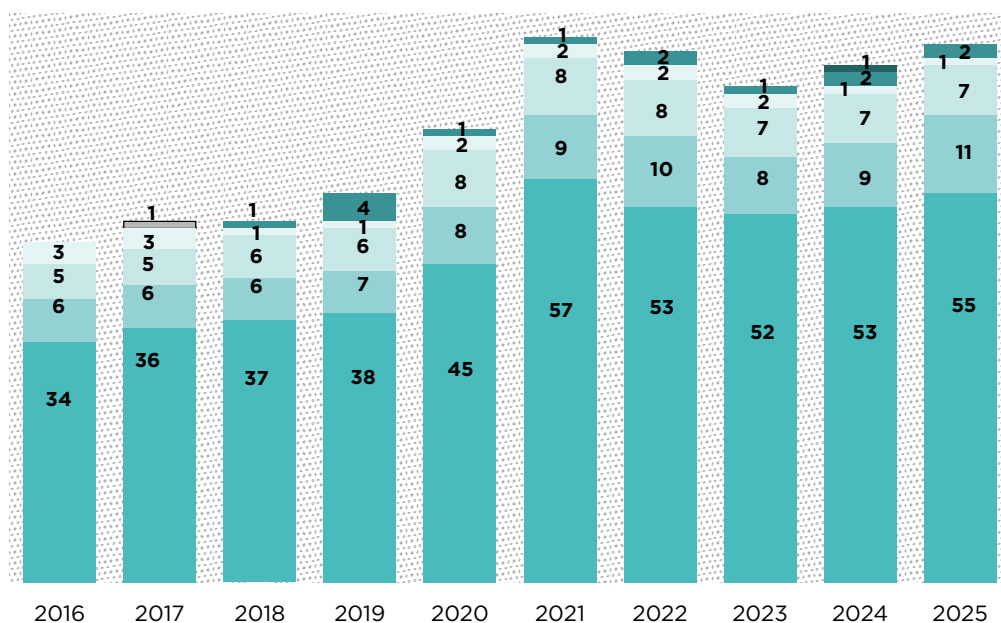
Per BI Solution, la crescita non si traduce in un arretramento della mission di inserimento lavorativo, ma richiede piuttosto un rafforzamento delle politiche di accompagnamento, accessibilità e formazione. L'obiettivo rimane quello di continuare a offrire reali opportunità occupazionali anche a persone svantaggiate provenienti da contesti con esperienze lavorative limitate o basse qualificazioni, sostenendone l'acquisizione progressiva di competenze e favorendone l'integrazione stabile nei contesti produttivi della cooperativa.

ANNO	TOTALE LAVORATORI	ORDINARI	SVANTAGGIATI	L. 381/91 (%)
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%
2024	243	170	73	42,9%
2025	263	187	76	40,6%



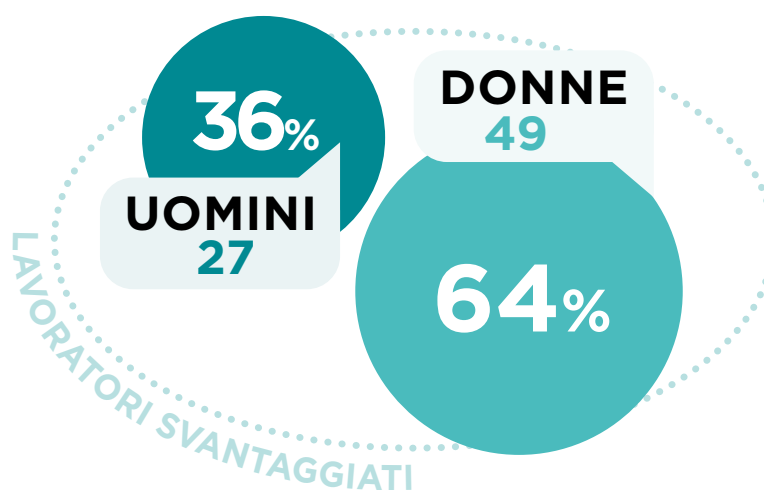
05. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

- 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 64% del totale. La presenza maschile, pur costituendo il 36%, risulta comunque più alta rispetto alla media complessiva registrata nella cooperativa.



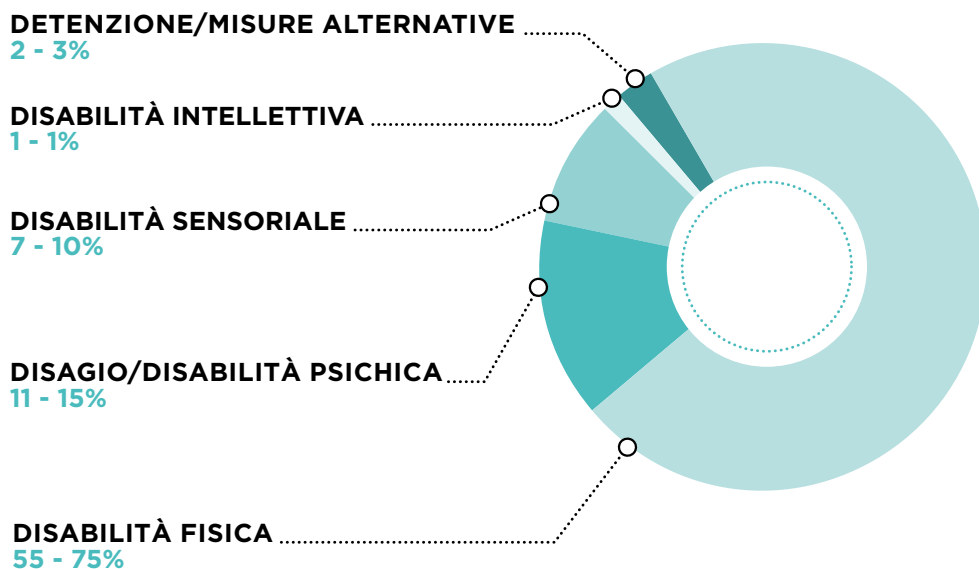
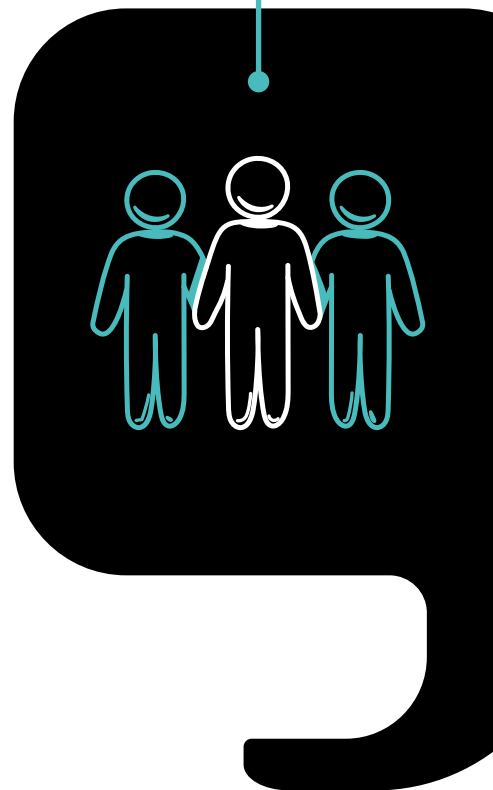
LAVORATORI SVANTAGGIATI - SESSO

La composizione del personale svantaggiato, suddivisa per tipologia di svantaggio, si mantiene sostanzialmente stabile rispetto agli anni precedenti e conferma una netta prevalenza di lavoratori con disabilità fisica, che rappresentano il 73% del totale degli inserimenti, pari a 55 persone.

Accanto a questa componente maggioritaria, sono presenti anche altre categorie previste dalla Legge 381/91, che contribuiscono a delineare un quadro articolato e plurale delle condizioni di svantaggio accolte dalla cooperativa:

- lavoratori con problematiche psichiche: 15% (11 persone);
- persone con limitazioni sensoriali: 9% (7 persone);
- soggetti con disabilità intellettiva: 1% (1 persona);
- lavoratori detenuti presso l'Istituto Penitenziario di Verziano (Brescia): 3% (2 persone).

La varietà delle tipologie di svantaggio rappresenta per l'organizzazione non solo un elemento di complessità gestionale, ma soprattutto un fattore di arricchimento e di apprendimento continuo. In linea con le prassi regionali lombarde in materia di lavoro inclusivo, essa costituisce un allenamento organizzativo fondamentale per sviluppare contesti capaci di riconoscere, valorizzare e accompagnare le diverse condizioni individuali, promuovendo una convivenza professionale fondata sul rispetto, sull'adattamento reciproco e sulla valorizzazione delle differenze come risorsa per la comunità di lavoro.

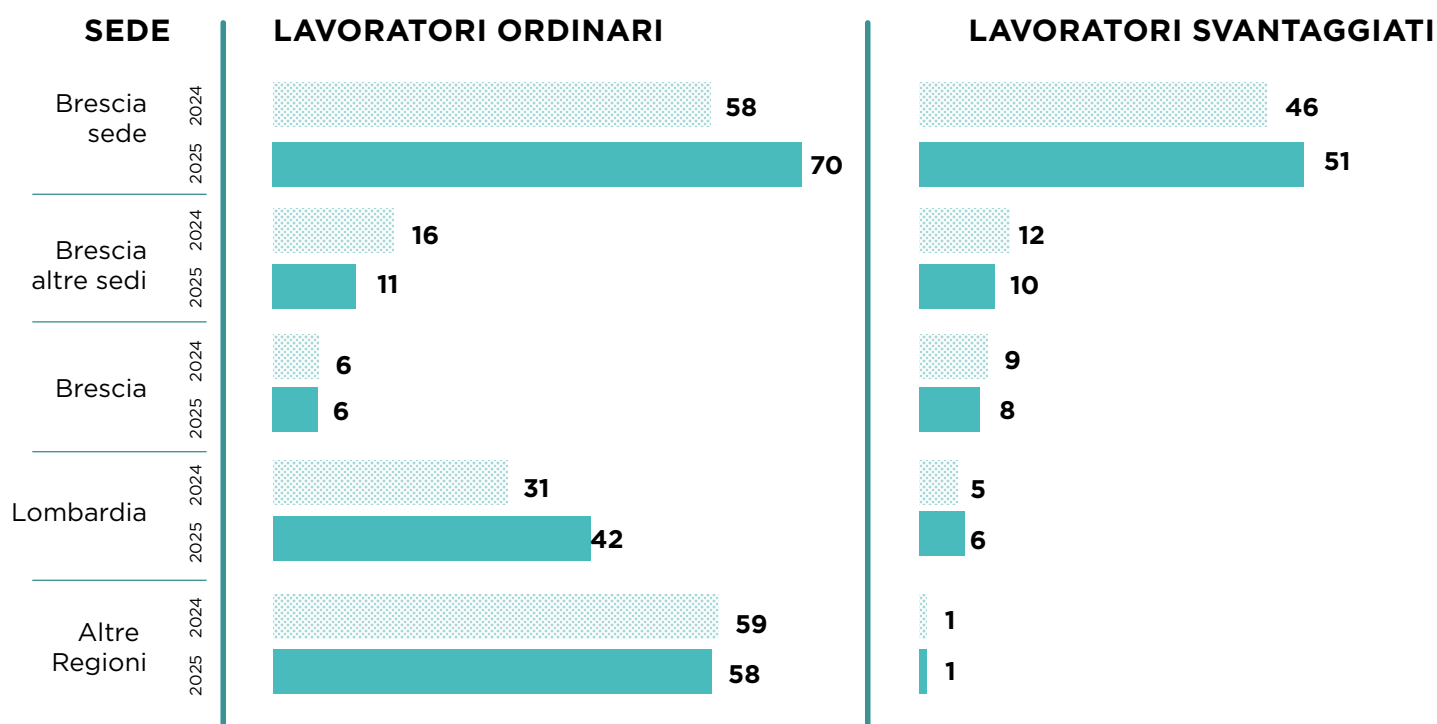


La quasi totalità dei lavoratori svantaggiati è impiegata presso le sedi di Brescia e della provincia, che concentrano il 91% degli inserimenti complessivi. Questa scelta organizzativa riflette la volontà della cooperativa di mantenere un forte radicamento territoriale, condizione ritenuta strategica per la buona riuscita dei progetti di inserimento lavorativo.

La presenza prevalente sul territorio bresciano consente infatti di attivare e consolidare collaborazioni strutturate con i servizi invianti, gli enti pubblici e le reti locali, oltre a garantire una presenza quotidiana e continuativa delle figure interne coinvolte nei percorsi di accompagnamento. Tale prossimità territoriale facilita il coordinamento, il monitoraggio dei progetti e l'attivazione di strumenti di supporto coerenti con i bisogni delle persone e con le risorse disponibili nel contesto locale.

Nel corso del 2025 si registra comunque un lieve incremento degli inserimenti presso le sedi extraprovinciali, con un aumento di una unità rispetto all'anno precedente. Le lavoratrici svantaggiate impiegate fuori provincia sono complessivamente sette, distribuite come segue: quattro a Milano, una a Bergamo, una a Como e una a Torino.

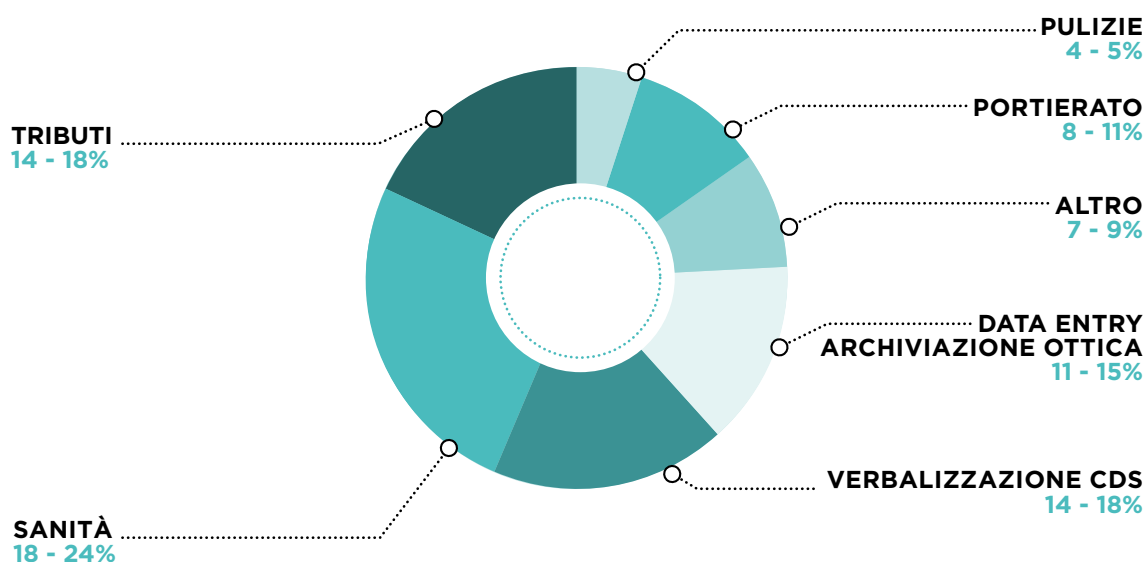
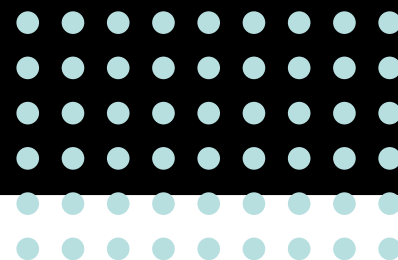
Dal confronto tra i dati del 2024 e del 2025 emerge che l'incremento occupazionale più significativo si è concentrato nelle attività svolte presso la sede principale di Brescia, in particolare nel settore Tributi, ambito nel quale è cresciuto anche il numero dei lavoratori svantaggiati. Tale andamento conferma come lo sviluppo delle attività sul territorio di riferimento continui a rappresentare un elemento centrale per coniugare crescita organizzativa, qualità dei servizi e coerenza con la mission di inclusione lavorativa della cooperativa.



LAVORATORI PER SEDI DI LAVORO

I lavoratori svantaggiati della cooperativa sono prevalentemente inseriti nel settore sanitario, che rappresenta il 24% del totale. Seguono i servizi di verbalizzazione del Codice della Strada e dei Tributi, entrambi con un'incidenza del 18%. Ulteriori ambiti di impiego sono le attività di data entry e archiviazione ottica (15%) e i servizi di portierato (11%). Quote più contenute si registrano nei servizi di pulizia (5%) e in altri servizi generali della cooperativa (9%).

Il confronto tra i dati del 2024 e del 2025 evidenzia che l'incremento occupazionale più significativo dei lavoratori svantaggiati si è concentrato presso la sede principale di Brescia, in particolare nelle attività legate ai Tributi e all'archiviazione digitale.



ATTIVITA' LAVORATIVE -NUMERO LAVORATORI ORDINARI E SVANTAGGIATI

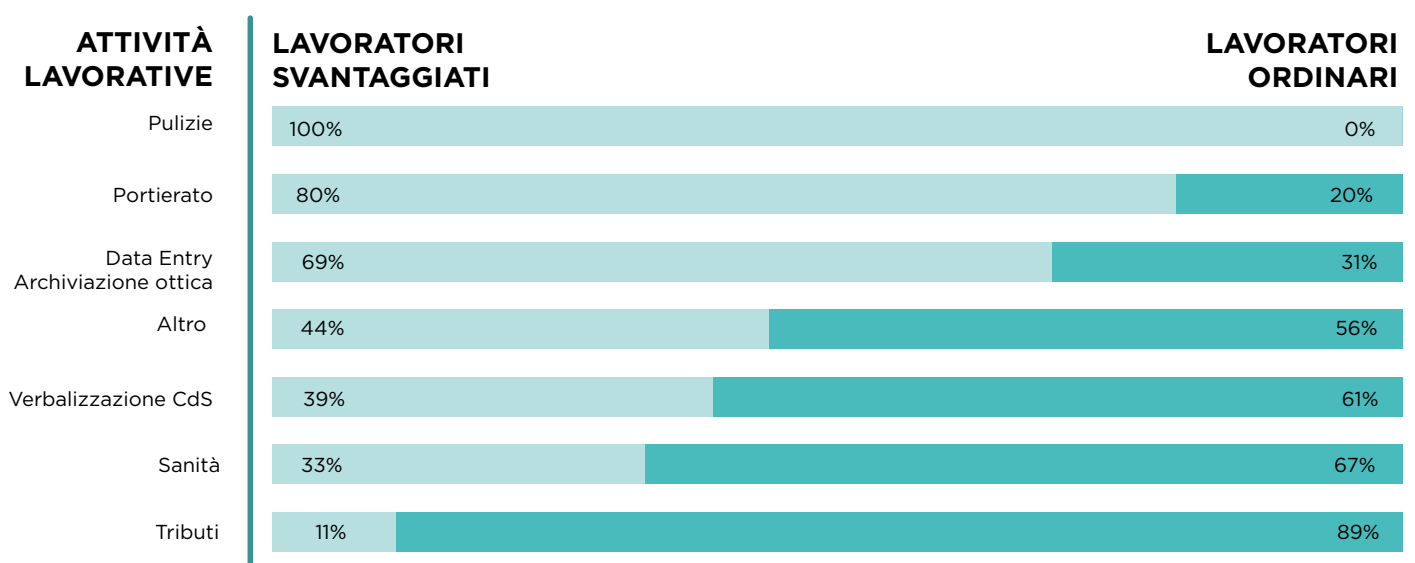
Il grafico sottostante rappresenta la distribuzione dei lavoratori ordinari e svantaggiati nelle principali aree operative della cooperativa nel corso del 2025. L'analisi conferma come alcune attività presentino una marcata vocazione inclusiva, caratterizzandosi per un'elevata incidenza di inserimenti lavorativi di persone in situazione di svantaggio.

In particolare, il settore delle pulizie risulta composto esclusivamente da lavoratori svantaggiati, che rappresentano il 100% del personale impiegato. Segue il portierato, ambito nel quale la quota di lavoratori svantaggiati raggiunge l'80%, confermandosi come uno dei principali contesti di inserimento mirato. Significativa è anche la presenza nelle attività di data entry e archiviazione ottica, dove i lavoratori svantaggiati costituiscono il 69% del totale.

05. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Una distribuzione più equilibrata si registra nel raggruppamento di altri servizi, nei quali il personale svantaggiato rappresenta il 44%, e nel settore della verbalizzazione del Codice della Strada, con una quota pari al 39%. Nei servizi sanitari la presenza di lavoratori svantaggiati si attesta invece al 33%, evidenziando comunque un contributo rilevante ai percorsi di inclusione lavorativa promossi dalla cooperativa.

Il settore dei Tributi presenta, anche nel 2025, una percentuale più contenuta di inserimenti mirati, pari all'11% del personale complessivo. Tale dato risulta coerente con quanto osservato negli anni precedenti ed è riconducibile alle specificità organizzative del servizio, che spesso si svolge in contesti extra-provinciali presso le sedi dei clienti o richiede livelli di adattabilità e specializzazione meno compatibili con alcune condizioni di svantaggio.



ATTIVITÀ LAVORATIVE - % ORDINARI E SVANTAGGIATI

Lavoratori con svantaggio europeo

Nel tempo BI Solution ha promosso l'inserimento lavorativo anche di persone che, pur non rientrando tra le categorie certificate ai sensi della L. 381/1991, presentano condizioni di fragilità sociale o personale che rendono più complesso l'accesso al mercato del lavoro. Si tratta, in particolare, delle situazioni di svantaggio individuate dal Decreto Ministeriale del 17 ottobre 2017, in attuazione del Regolamento UE n. 651/2014, nonché di persone disoccupate seguite dai servizi sociali territoriali.

Alla data del 31 dicembre 2025, i lavoratori riconducibili a questa tipologia sono 80. All'interno del gruppo emerge una prevalenza di persone provenienti da periodi di disoccupazione superiori ai sei mesi (27 unità, pari al 34%). Rilevante è anche la presenza di lavoratori con età superiore ai 50 anni (18 persone, 23%), così come di persone con basso livello di scolarizzazione, in possesso della sola licenza media (12 unità, 15%). Si registra inoltre un numero significativo di giovani sotto i 24 anni (16 persone, 20%), mentre risultano più contenute le situazioni di adulti soli con uno o più familiari a carico (6 persone, 8%) e di disoccupazione di lunga durata superiore ai dodici mesi (1 persona, 1%).

Di seguito si riporta il dettaglio delle diverse tipologie di svantaggio rilevate secondo la classificazione europea.

TIPOLOGIA SVANTAGGIO EUROPEO	N° LAVORATORI	%
Disoccupato > 6 mesi	27	34%
Persona > 50 anni	18	23%
Persona con scolarità bassa (licenza media)	12	15%
Persona < 24 anni	16	20%
Adulto solo con 1 o più persone a carico	6	8%
Disoccupato > 12 mesi	1	1%
TOTALE	80	100%

Convenzioni art. 14

La convenzione prevista dall'articolo 14 della Legge 276/2003 si conferma uno strumento di elevato valore sociale, capace di coniugare le esigenze organizzative delle imprese private con la promozione concreta dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Attraverso questo modello di collaborazione, le aziende partner affidano in esternalizzazione specifiche attività a cooperative sociali, contribuendo in modo attivo e responsabile all'assolvimento degli obblighi di inserimento lavorativo previsti dalla Legge 68/1999 e, al contempo, generando un impatto positivo e misurabile sul territorio.

Nel corso del 2025 sono state attive 5 convenzioni ex art. 14, che hanno permesso l'inserimento lavorativo complessivo di 8 persone con disabilità, rafforzando relazioni di partnership orientate alla responsabilità sociale d'impresa e alla creazione di valore condiviso.

In particolare:

- 2 convenzioni con Engineering per la gestione della reception e delle pulizie aziendali, con l'impiego di 4 lavoratori con disabilità;
- 1 convenzione con Casa di Cura La Madonnina di Milano, che ha consentito l'inserimento di 2 lavoratori con disabilità nelle attività di gestione del CUP;
- 1 convenzione con Smart Clinic per attività di gestione del CUP, con il coinvolgimento di 1 lavoratore con disabilità;
- 1 convenzione con Smart Care, avviata nel 2025, sempre per attività di gestione del CUP, che ha portato all'inserimento di 1 lavoratore con disabilità.

Queste esperienze testimoniano come la collaborazione strutturata tra cooperazione sociale e imprese private rappresenti non solo una risposta normativa, ma una leva efficace di sostenibilità sociale, capace di promuovere inclusione, occupazione di qualità e responsabilità condivisa.

Progetto “Inseriamoci” presso il carcere di Verzano-Brescia

Nel 2025 il progetto è proseguito con l'attivazione di 3 nuovi percorsi individualizzati, affiancati dalla conferma dei 3 percorsi già in essere. Nel corso dell'anno i tirocini attivi sono stati 4:

- 3 tirocini si sono conclusi con un'assunzione;
- 1 tirocinio è cessato per dimissioni volontarie del tirocinante.

Al 31 dicembre 2025 risultavano 3 lavoratori in forza. Nel complesso nel 2025 si sono conclusi 2 progetti individualizzati:

- 1 progetto a seguito di un'assunzione della durata di 12 mesi, preceduta da tirocinio;
- 1 progetto per dimissioni volontarie legate all'inserimento lavorativo presso realtà esterna.

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 abbiamo riproposto un corso di formazione interno di 32 ore per la figura di addetto all'inserimento dati che si è svolto negli ultimi mesi dell'anno. Al corso hanno partecipato 6 donne detenute, con lezioni tenute da Simone Toniotti e Federica Begni (coordinatore di servizio e responsabile amministrativa della cooperativa).

L'esperienza purtroppo ha evidenziato le criticità già emerse nell'esperienza dello scorso anno, con una selezione di persone non sempre motivate o con impegni che hanno reso difficile la continuità del percorso. Segnaliamo comunque come nel 2026 una delle corsiste ha iniziato il percorso previsto dal progetto ed è attualmente impegnata in un tirocinio di inclusione lavorativa all'interno di un gruppo di lavoro per la prima volta misto.

Abbiamo inoltre partecipato al tavolo “Carcere” di Confcooperative ed agli incontri di analisi di contesto e progettazione tra gli enti che operano con il carcere organizzati dalla Fondazione Comunità Bresciana, sostenendo anche le iniziative legate agli eventi promossi dalla direzione carceraria per i 50 anni della riforma dell'ordinamento penitenziario.



Finanziamenti a favore dei progetti di inserimento lavorativo

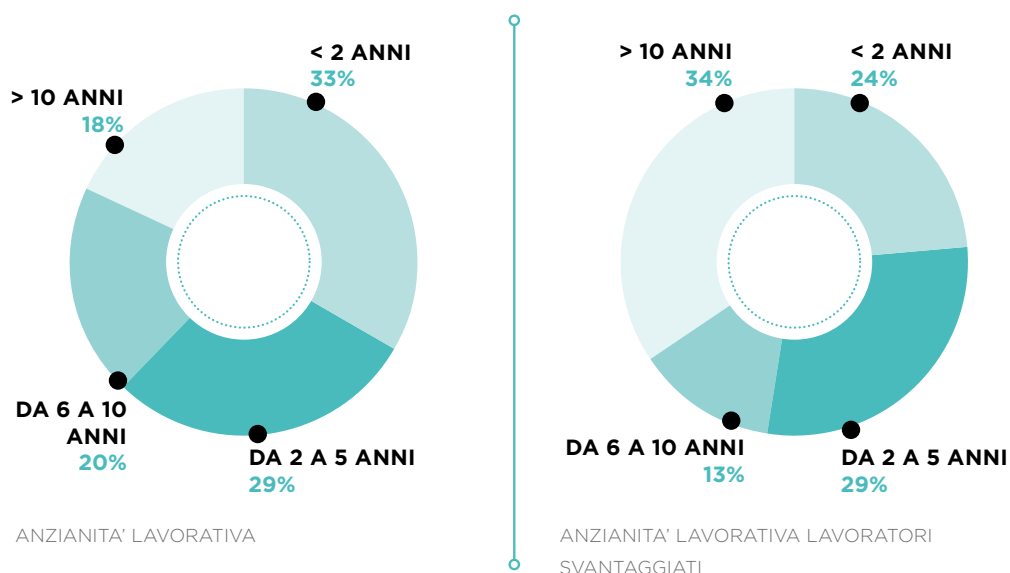
Nel corso dell'esercizio 2025, la cooperativa ha potuto consolidare e sviluppare in modo significativo i propri percorsi di inserimento lavorativo grazie all'accesso a diversi strumenti di finanziamento di natura pubblica. Tali risorse hanno rappresentato un fattore determinante nel sostenere l'assunzione di nuovo personale, nel garantire la continuità occupazionale dei lavoratori già inseriti e nel favorire l'attivazione di nuovi tirocini rivolti a persone in condizione di svantaggio, in coerenza con la missione sociale dell'ente.

In particolare, nell'ambito del Piano Provinciale Disabili della Provincia di Brescia, attraverso le misure di Dote Impresa, nel corso del 2025 sono stati riconosciuti contributi di competenza dell'esercizio per un importo complessivo pari a € 74.639,50. Tali risorse hanno contribuito in modo diretto al rafforzamento delle politiche di inclusione lavorativa della cooperativa.



Anzianità lavorativa

Nel 2025 il personale ordinario della cooperativa mostra una crescita contenuta ma significativa, accompagnata da una distribuzione dell'anzianità complessivamente equilibrata. Rimane stabile la quota di lavoratori con anzianità inferiore ai due anni (circa 37%), a testimonianza di un ricambio fisiologico, mentre cresce in modo rilevante la fascia compresa tra i due e i cinque anni, che raggiunge quasi il 29%, indicando un progressivo consolidamento dei rapporti di lavoro. La lieve riduzione della fascia 6-10 anni e il contestuale aumento dei lavoratori con oltre dieci anni di anzianità evidenziano la presenza di un nucleo di personale stabile e fidelizzato. Nel complesso, i dati confermano un'organizzazione capace di coniugare inserimento, continuità occupazionale e valorizzazione dell'esperienza.



Nel 2025 la distribuzione dell'anzianità di servizio dei lavoratori svantaggiati evidenzia una struttura occupazionale complessivamente stabile. Quasi la metà del personale presenta un'anzianità superiore ai cinque anni (47%), confermando la capacità della cooperativa di garantire continuità lavorativa e percorsi di inserimento duraturi.

Al tempo stesso, la quota di lavoratori assunti negli ultimi due anni si mantiene significativa (circa 24%), a testimonianza del costante impegno nell'attivazione di nuovi inserimenti. Rilevante anche la fascia intermedia tra i due e i cinque anni di anzianità (29%), che rappresenta una fase di consolidamento del rapporto di lavoro. Nel complesso, i dati restituiscono un equilibrio tra stabilità occupazionale e ricambio graduale, coerente con le finalità inclusive della cooperativa.

Turn over

Nel corso del 2025 la cooperativa ha registrato 85 assunzioni e 65 cessazioni, con un saldo occupazionale positivo pari a +20 unità, a conferma di una dinamica complessivamente espansiva. Il rapporto tra cessazioni e assunzioni si attesta intorno al 76%, evidenziando un turn over prevalentemente fisiologico e sotto controllo.

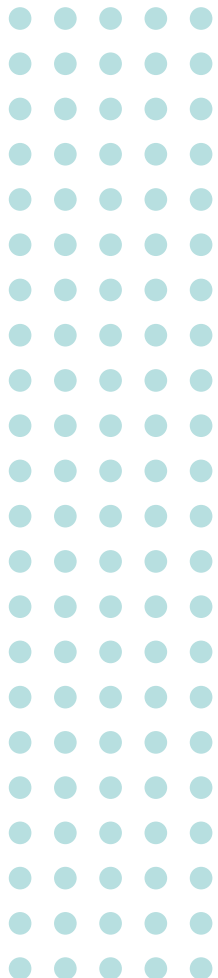
I lavoratori ordinari concentrano la quota principale dei movimenti, con 70 assunzioni e 53 cessazioni, generando un saldo positivo di +17 unità e un rapporto cessazioni/assunzioni pari a circa 76%, indicativo di un rafforzamento dell'organico ordinario.

Per quanto riguarda i lavoratori svantaggiati, si rilevano 15 assunzioni e 12 cessazioni, con un saldo positivo di +3 unità e un rapporto cessazioni/assunzioni pari all'80%, dato coerente con la natura dei percorsi di inserimento, accompagnamento e transizione lavorativa. Nel complesso, il turn over registrato nel 2025 restituisce un quadro di equilibrio tra ricambio e continuità occupazionale, in linea con le finalità sociali e organizzative della cooperativa.

N.	ASSUNZIONI	CESSAZIONI
nel 2025	85	65
di cui maschi	19	10
di cui femmine	66	55
di cui lavoratori/lavoratrici ordinari/e	70	53
di cui lavoratori/lavoratrici svantaggiati/e	15	12
di cui under 35	38	28
di cui over 50	15	9

Con riferimento alle modalità di cessazione del rapporto di lavoro, nel corso dell'anno si sono registrate 12 cessazioni tra i lavoratori svantaggiati. In particolare, 2 cessazioni sono avvenute a seguito della conclusione positiva del progetto individuale, 1 per mancata accettazione della proroga contrattuale, 4 per dimissioni volontarie, 3 per mancata proroga del contratto, 1 per passaggio di appalto e 1 per pensionamento.

Rispetto ai lavoratori ordinari le cessazioni sono riconducibili a: 11 termine dell'appalto/commissa su cui le persone erano impiegate, 1 per dimissioni in prova, 17 fine contratto, 24 dimissioni.

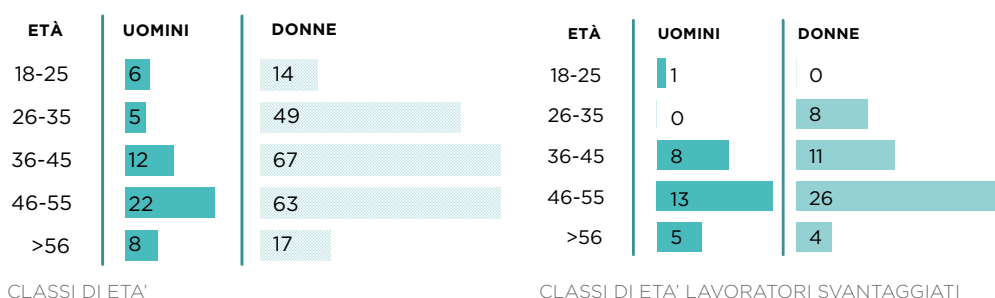


05. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Classi di età

Le fasce di età più rappresentate sono quelle tra i 36 e i 45 anni (30,0%) e tra i 46 e i 55 anni (32,3%), che complessivamente costituiscono circa il 62% del personale. Seguono la fascia 26-35 anni (20,5%), mentre risultano più contenute le presenze nelle classi 18-25 anni (7,6%) e oltre i 56 anni (9,5%).

Rispetto al 2024, quando la concentrazione nelle fasce 36-55 anni superava il 69%, il dato 2025 segnala una lieve riduzione dell'età media complessiva, dovuta a un rafforzamento delle fasce più giovani, pur mantenendo una solida base di lavoratori con esperienza.



La componente dei lavoratori svantaggiati (76 unità) presenta invece una distribuzione anagrafica più concentrata. La fascia 46-55 anni risulta nettamente prevalente (51,3%), seguita da quella 36-45 anni (25,0%). Nel complesso, i lavoratori svantaggiati compresi tra i 36 e i 55 anni rappresentano oltre il 76% del totale, confermando una forte concentrazione nelle età adulte.

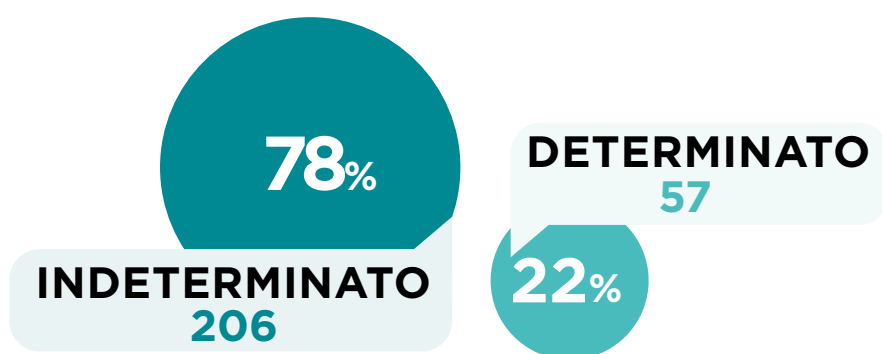
La presenza di giovani svantaggiati tra i 18 e i 35 anni si mantiene contenuta (circa 12%), in sostanziale continuità con il dato 2024 (11%). Anche la quota di lavoratori svantaggiati oltre i 56 anni (11,8%) evidenzia come i percorsi di inserimento riguardino frequentemente persone con storie lavorative complesse e fasi di reinserimento in età matura.

Rapporto di lavoro

Nel corso del 2025 la cooperativa ha realizzato 22 stabilizzazioni a tempo indeterminato, in diminuzione rispetto alle 34 del 2024, in un contesto caratterizzato da elevata dinamicità occupazionale. Le stabilizzazioni hanno riguardato prevalentemente personale femminile (18 casi) e quasi esclusivamente lavoratori ordinari (21 casi). Dal punto di vista anagrafico, 7 stabilizzazioni hanno interessato lavoratori under 35, mentre 5 hanno riguardato persone over 50, confermando l'attenzione al consolidamento dei percorsi lavorativi sia nelle fasce più giovani sia in quelle più mature. La presenza di una stabilizzazione di una persona svantaggiata si inserisce all'interno di percorsi di inserimento che richiedono tempi e modalità personalizzate, in coerenza con le finalità sociali dell'organizzazione.

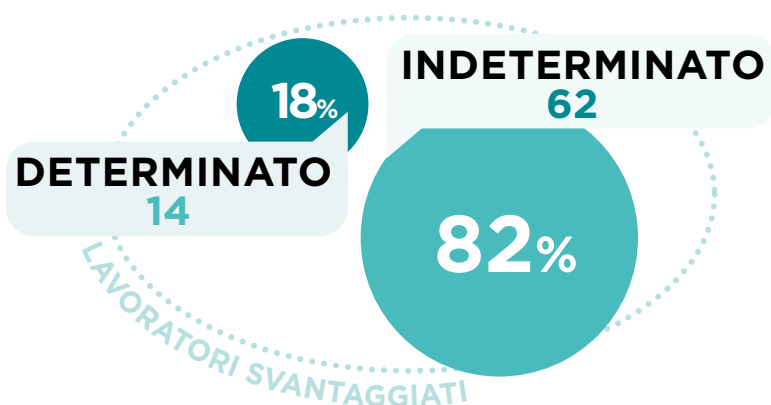
N.	STABILIZZAZIONI
nel 2025	22
di cui maschi	4
di cui femmine	18
di cui lavoratori/lavoratrici ordinari/e	21
di cui lavoratori/lavoratrici svantaggiati/e	1
di cui under 35	7
di cui over 50	5

La percentuale di lavoratori con contratto a tempo indeterminato è passata dall'84% del 2024 al 78% di tutta la forza lavoro, ciò a seguito delle nuove assunzioni di personale avvenute soprattutto a tempo determinato per il periodo iniziale..



TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Nel 2025 la percentuale di lavoratori svantaggiati con contratto a tempo indeterminato si attesta all'82%, in lieve diminuzione rispetto al 90% registrato nel 2024. Tale variazione è riconducibile, da un lato, alle uscite per pensionamento o dimissioni di personale già stabilizzato e, dall'altro, alla scelta consapevole di graduare il passaggio al tempo indeterminato per i lavoratori assunti con contratti a termine. Questa impostazione risponde alla necessità di accompagnare i percorsi di inserimento in modo progressivo e sostenibile, tenendo conto sia delle specificità progettuali e delle commesse attive, sia dei tempi individuali di consolidamento lavorativo delle persone in situazione di svantaggio.



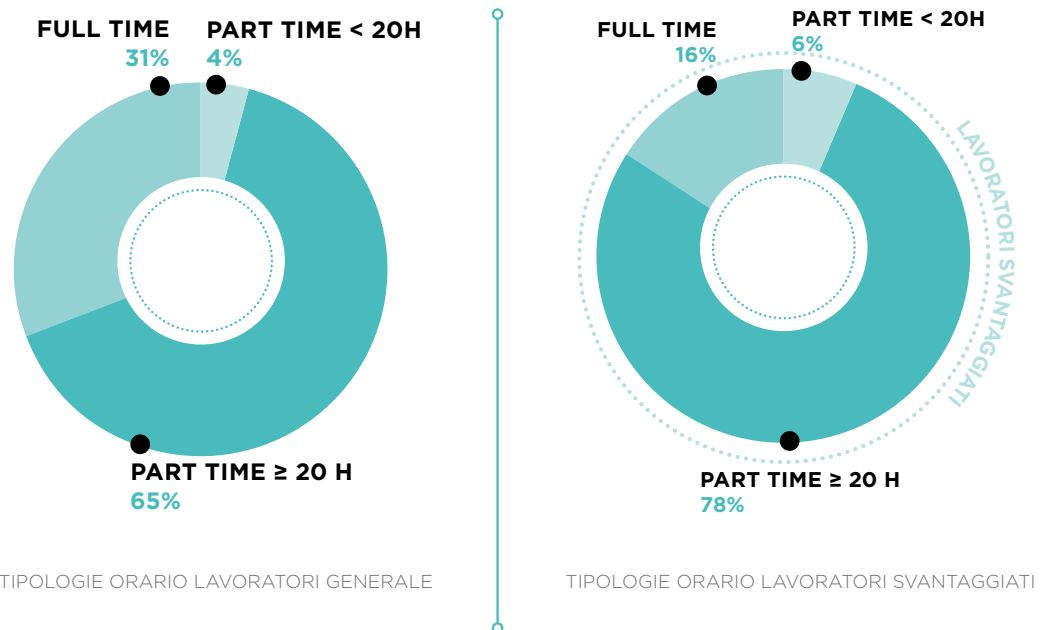
TIPOLOGIE CONTRATTUALI LAVORATORI SVANTAGGIATI

05. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Nel 2025 si conferma una prevalenza dell'orario part-time all'interno della forza lavoro complessiva della cooperativa. Su un totale di 263 lavoratori, 182 operano con contratto a tempo parziale (circa 69%), mentre 81 lavoratori svolgono un'attività a tempo pieno (31%). All'interno del part-time, risulta nettamente prevalente la tipologia con orario pari o superiore alle 20 ore settimanali, che rappresenta la forma maggiormente utilizzata e strutturata di impiego.

La tendenza è ancora più marcata tra i lavoratori svantaggiati, per i quali il part-time riguarda oltre l'84% del personale (64 su 76), mentre solo il 16% circa è impiegato con contratto a tempo pieno. Anche in questo caso, la quota principale è rappresentata da contratti part-time con un numero di ore settimanali pari o superiore alle 20, a conferma di un utilizzo dell'orario ridotto come strumento di equilibrio e sostenibilità del rapporto di lavoro.

L'ampio ricorso al part-time, in particolare per le persone in situazione di svantaggio, risponde all'esigenza di adattare l'organizzazione del lavoro alle condizioni individuali, favorendo una migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e riducendo il rischio di sovraccarico fisico o emotivo.



Inquadramento e tipologia contrattuale

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

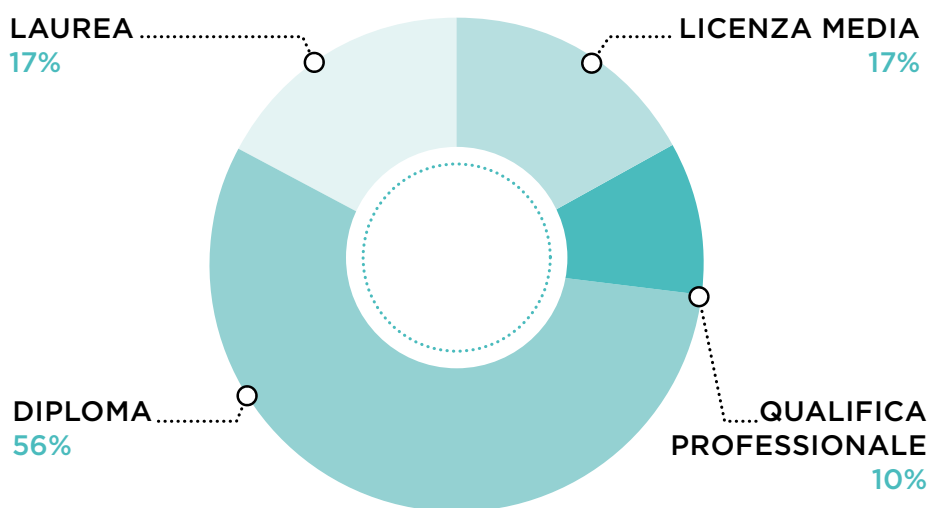
All'interno della forza lavoro sono presenti due tipologie di inquadramento: l'1,5% del personale ha la qualifica di operaio, il restante di impiegato.



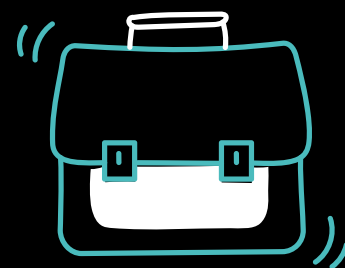
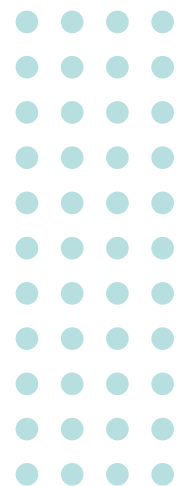
INQUADRAMENTO E TIPOLOGIA CONTRATTUALE SVANTAGGIATI

TITOLO DI STUDIO

Nel corso del 2025 la composizione del personale per livello di istruzione risulta complessivamente stabile. La quota più ampia è rappresentata da lavoratori in possesso di diploma (147), seguiti da persone con licenza media (45), titolo universitario (45) e qualifica professionale (26). Nei processi di inserimento, ad eccezione dei ruoli che richiedono competenze tecniche specifiche, l'attenzione è rivolta principalmente alle capacità personali e al potenziale di crescita, piuttosto che al titolo di studio formale, attraverso adeguati percorsi di formazione e affiancamento interni. Le attività svolte, in larga parte di natura impiegatizia, non richiedono una preparazione tecnica specialistica, che viene invece garantita direttamente all'inizio del rapporto di lavoro. La presenza rilevante di lavoratori con il solo titolo di licenza media conferma l'orientamento dell'organizzazione verso politiche di inclusione e sostegno all'occupazione delle fasce più vulnerabili del mercato del lavoro.



TITOLO DI STUDIO





05. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

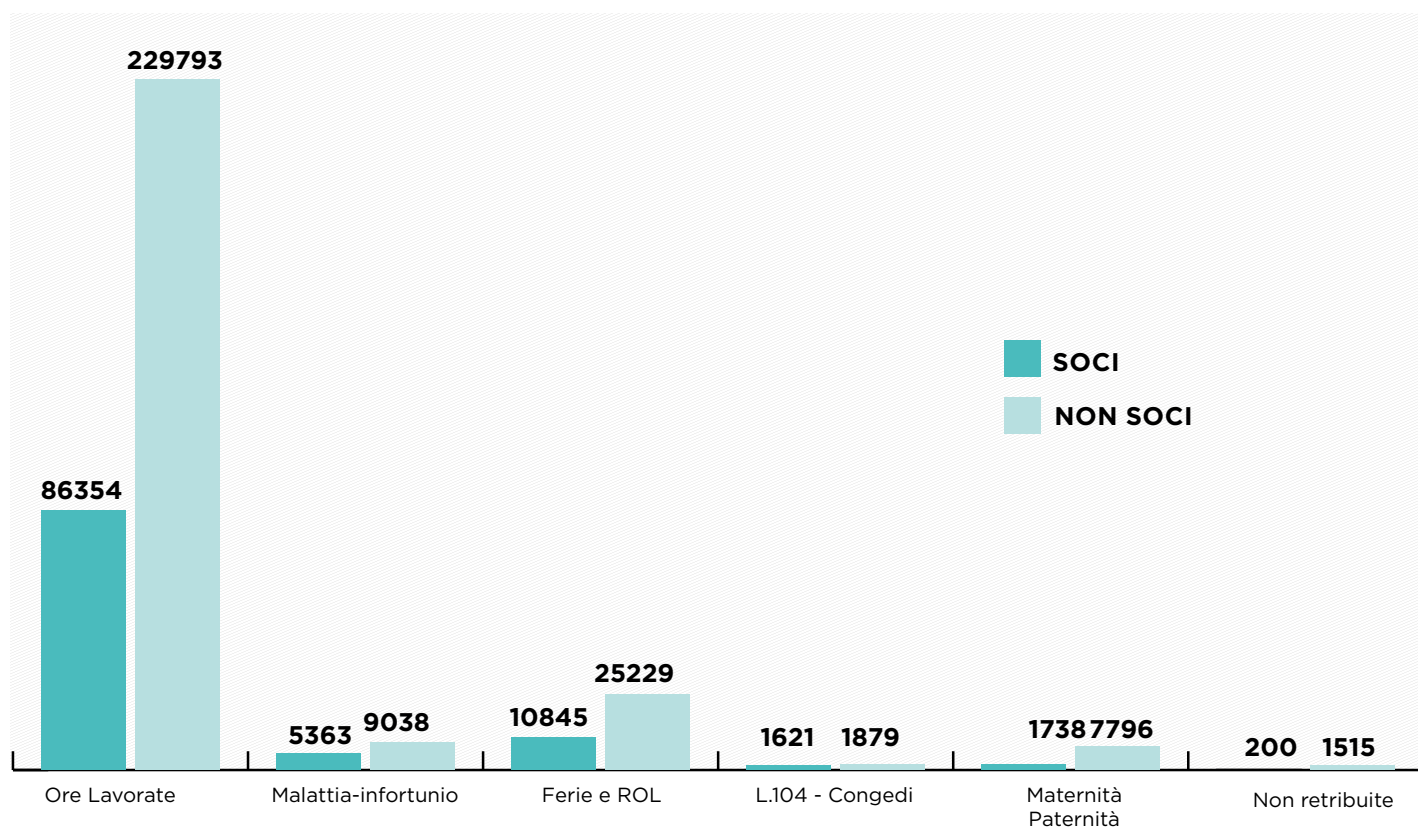
Presenze

Nel 2025 le ore lavorate complessive sono state pari a 316.147, registrando un incremento di oltre 28.000 ore rispetto al 2024.

Le ore fruite per ferie e ROL ammontano a 36.074. Le assenze per malattia o infortunio si attestano a 14.402 ore. Sono rimaste sostanzialmente stabili, rispetto al 2024, le ore di maternità e paternità, pari a 9.534, mentre sono diminuiti i permessi ex Legge 104 e i congedi: 3.500 ore nel 2025. Le assenze non retribuite sono aumentate: 1.715 ore rispetto alle 996 del 2024.

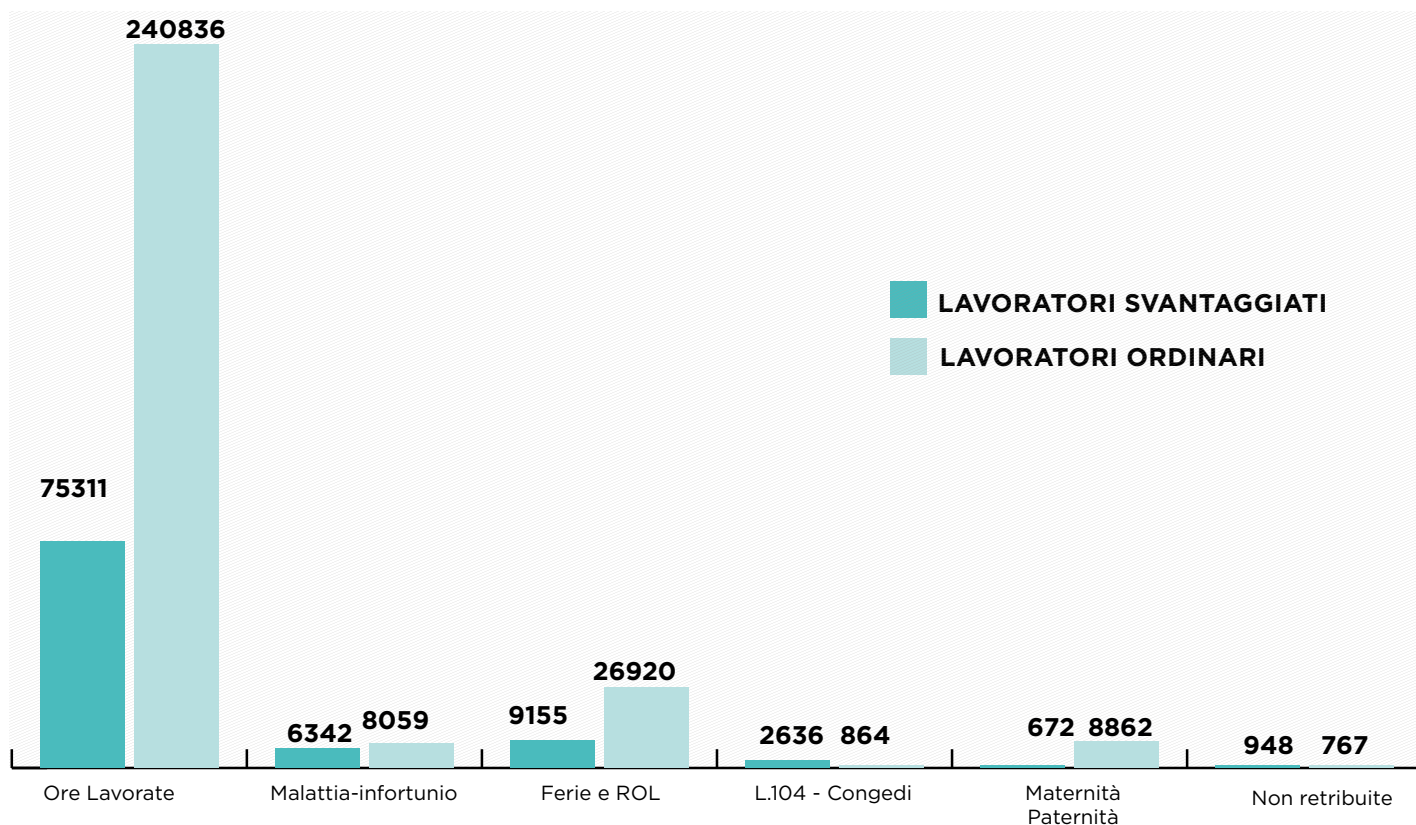
Nel 2025 non si è fatto ricorso alla cassa integrazione.

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



ORE LAVORATE SOCI

Nel grafico sottostante è riportata la suddivisione delle ore lavorate e di assenza tra personale ordinario e svantaggiato. Nel 2025 il tasso di assenteismo per malattia/ infortunio dei lavoratori svantaggiati è leggermente aumentato rispetto al 2024, passando dal 8,05% all'8,42%, così come per i lavoratori ordinari, passando dal 3,26% al 3,65%.



ORE LAVORATE LAVORATORI ORDINARI E SVANTAGGIATI

TIROCINANTI

La cooperativa utilizza il tirocinio quale strumento operativo di politica attiva del lavoro, finalizzato a favorire l'orientamento, la formazione e l'inserimento lavorativo, con particolare riferimento alle persone in condizione di svantaggio ai sensi della normativa vigente. I percorsi di tirocinio sono progettati come interventi graduali e personalizzati, funzionali alla valutazione delle capacità residue, allo sviluppo delle competenze di base e professionali e al rafforzamento dell'autonomia lavorativa.

In coerenza con la propria mission sociale, la cooperativa opera in rete con servizi pubblici competenti, enti formativi, agenzie per il lavoro e cooperative di tipo A, al fine di garantire percorsi strutturati, coerenti con i bisogni individuali e con le condizioni personali dei beneficiari.

Le tipologie di tirocinio attivate - curricolari, extracurricolari e di inclusione lavorativa - rispondono a finalità differenziate di orientamento, formazione, riqualificazione e inserimento o reinserimento socio-lavorativo, configurandosi come uno strumento di raccordo tra sistema formativo, servizi territoriali e mercato del lavoro, in un'ottica di inclusione e integrazione sociale.

Nel 2025 i tirocini attivi in cooperativa sono stati 15, di cui 11 di tipo extracurricolare rivolti a persone svantaggiate, 4 i tirocini di inclusione sociale (all'interno del progetto presso il carcere di Verziano).

Degli 11 tirocini extracurricolari 8 hanno portato all'assunzione in cooperativa nel corso del 2025, 1 si è chiuso per esito negativo e 2 per dimissioni volontarie.

Rispetto ai 4 tirocini di inclusione sociale 2 hanno portato all'assunzione nel 2025 mentre 1 è proseguito con l'assunzione nel 2026, 1 si è interrotto per dimissioni volontarie del tirocinante che ha iniziato un lavoro esterno al carcere.

Abbiamo inoltre ospitato 1 tirocinio curricolare di uno studente dell'Istituto Fortuny.

I dati relativi ai tirocini attivati e conclusi nel 2025 relativamente al personale svantaggiato sono sinteticamente descritti nella tabella sottostante:

TIPOLOGIA TIROCINIO	ENTE PROMOTORE	ESITO
6 tirocini extracurricolari	Educo	4 Assunzioni, 1 dimissione volontaria, 1 esito negativo
1 tirocinio extracurricolare	CPS Brescia	Assunzione nel 2026
2 tirocini extracurricolare	SIL ambito 9	1 assunzione, 1 dimissione volontaria
2 tirocini extracurricolare	Solco	Assunzione
4 tirocini inclusione sociale	Ial Lombardia	2 Assunzione nel 2025, 1 dimissione, 1 prosecuzione 2026

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE

Nel 2025 il personale ha partecipato ai corsi di formazione indicati nella tabella sottostante, alcuni organizzati internamente, altri da enti di formazione.

Di questi i principali 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.

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	208	52	0	52
Corso Salute e Sicurezza sul lavoro formazione specifica	4	232	58	0	58
Corso di aggiornamento salute e sicurezza	6	234	39	17	22
Corso di aggiornamento RLS	8	24	3	3	0
Corso preposti	8	8	1	0	1
Corso di aggiornamento preposti	6	30	5	5	0
Corso Primo soccorso	12	12	1	0	1
Corso aggiornamento primo soccorso	4	52	13	11	2
Corso di aggiornamento datore di lavoro	6	6	1	1	0
Corso per l'utilizzo del defibrillatore	5	40	8	7	1
Corso Normativa Privacy	2	128	64	0	64
Corso sui Sistemi di Gestione	2	128	64	1	63
Corso PRSES e sicurezza delle Scaffalature	2	2	1	1	0

05. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

CORSI DI FORMAZIONE	ORE CORSO	TOTALE ORE EROGATE	N° LAVORATORI PARTECIPANTI	DI CUI SOCI	DI CUI NON SOCI
Corso soci	13	136,5	10,5	0	13
La gestione dei rifiuti	1	4	4	4	0
Corso Correttivo appalti 209/2024: dichiarazione di equivalenza CCNL	3	3	1	1	0
Corso "Gestione della chiamata"	16	192	16	6	10
Formazione piattaforma "EMMA"	5	5	1	1	0
Corso "AI per il terzo settore"	5	20	4	2	0
Disabilità psichica e lavoro - Progetto "Al lavoro nelle diversità"	8	136	17	14	3
La Cultura dell'inclusione - Progetto "Al lavoro nelle diversità"	12	204	17	14	3
Corso "Analisi organizzativa dei processi di inserimento lavorativo" per responsabili e coordinatori - Progetto "Al lavoro nelle diversità"	12	192	16	13	3
Corso "L'inclusione in Bi Solution" Presenza - - Progetto "Al lavoro nelle diversità"	6	498	83	37	46
Corso "L'inclusione in Bi Solution" Online - - Progetto "Al lavoro nelle diversità"	3	258	86	9	77
La comunicazione efficace e la gestione di relazioni funzionali - Call Inclusione Fondosviluppo	12	36	3	0	3
Competenze del tutor dell'inserimento lavorativo - Call Inclusione Fondosviluppo	12	72	6	5	1
Protocollo d'intesa per bandi sopra soglia riservati - Call Inclusione Fondosviluppo	4	12	3	2	1
Integrazione di esperienze e competenze nelle cooperative di inserimento lavorativo - Call Inclusione Fondosviluppo	16	32	2	1	1
Responsabilità dell'inclusione lavorativa di persone fragili	4	12	3	2	1
Dal welfare al wellbeing	1	1	1	1	0
Formazione Parità di genere	1	69	69	1	68

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO	TOTALE ORE EROGATE	N° LAVORATORI PARTECIPANTI	DI CUI SOCI	DI CUI NON SOCI
Formazione esterna - call center sanitari	16	8	1	7
Formazione interna - Regolamenti e processi aziendali per neoassunti	100	50	0	50
Formazione interna - Aggiornamento sulla gestione del personale con RSPP	16,5	11	9	2
Formazione interna - settore scansione ottica	23,5	4	2	2
Formazione interna - settore sanitario	499	8	0	8
Formazione interna - settore tributi	258	35	1	34
Formazione interna - Ufficio personale	4	4	3	1
Formazione Interna - Polizia Provinciale	60	5	0	5
Formazione interna - Operatore 730	12	2	0	2
Formazione interna - Servizio Polizia Locale	28	1	1	0
Formazione Inerna - Polizia Provinciale	99,5	14	5	9



05. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE



**Regione
Lombardia**

Nel corso del 2025 l'impegno della cooperativa in ambito formativo si è confermato rilevante sia in termini di ore erogate sia per ampiezza del personale coinvolto. Accanto alla formazione obbligatoria e a quella tecnico-specialistica, la cooperativa ha proseguito nel rafforzamento di una cultura organizzativa orientata all'inclusione, al rispetto della persona e alla qualità dei percorsi di inserimento lavorativo.

In continuità con il lavoro avviato nell'anno precedente, un ruolo centrale è stato assunto dagli interventi formativi dedicati ai temi dell'inclusione lavorativa, della valorizzazione delle differenze e della gestione delle situazioni di fragilità. I percorsi formativi hanno affrontato tali tematiche sia sul piano culturale e valoriale, promuovendo una maggiore consapevolezza rispetto a linguaggi, stereotipi e modalità relazionali, sia sul piano operativo, fornendo strumenti concreti a lavoratori, coordinatori e responsabili impegnati nei processi di inserimento e accompagnamento al lavoro.

Il piano formativo del 2025 ha inoltre riservato specifica attenzione allo sviluppo delle competenze trasversali, in particolare di quelle comunicative e relazionali, considerate essenziali per la costruzione di contesti di lavoro collaborativi e inclusivi. Il coinvolgimento trasversale dei diversi livelli organizzativi, dai ruoli operativi alle funzioni di coordinamento, ha favorito la diffusione di un approccio condiviso e coerente ai temi dell'inclusione.

Nel corso del 2025 si è concluso il progetto "Al lavoro nelle diversità", finanziato dal Bando "Modello lavoro inclusivo nelle imprese lombarde", che ha rappresentato un elemento strategico nel percorso di sviluppo organizzativo della cooperativa. Le azioni formative, integrate con attività di consulenza organizzativa, hanno sostenuto un processo di revisione delle prassi operative e dei modelli di intervento, favorendo l'acquisizione di nuove competenze e la definizione di strumenti condivisi quali procedure, linee guida e buone prassi. Il progetto si è caratterizzato per un approccio partecipato e trasversale, capace di coinvolgere l'intera organizzazione e di contribuire al consolidamento di una cultura inclusiva strutturata e riconoscibile.

Nel medesimo anno, la partecipazione al progetto di formazione intercooperativa "Call Inclusione" di Fondosviluppo ha consentito di rafforzare competenze e conoscenze di dirigenti, responsabili sociali, operatori dell'inserimento lavorativo e lavoratori svantaggiati, attraverso il confronto con operatori di altre cooperative sociali del territorio bresciano. Tale esperienza ha favorito uno sguardo riflessivo sulle pratiche interne, grazie alla conoscenza di modelli organizzativi e culture dell'inclusione sviluppate in contesti affini, contribuendo alla diffusione di approcci e pratiche inclusive anche a livello di rete.

Nel complesso, il 2025 si configura come un anno di consolidamento e sviluppo del percorso intrapreso, nel quale la formazione si conferma una leva strategica per promuovere inclusione, coesione organizzativa e qualità degli interventi di inserimento lavorativo, rafforzando il ruolo della cooperativa come contesto capace di accogliere e valorizzare le differenze.

STRUTTURA DEI COMPENSI E DELLE RETRIBUZIONI

ORGANO	COMPENSO
Consiglio di Amministrazione	<p>L'art. 40 dello Statuto specifica che "Spetta all'Assemblea determinare i compensi dovuti agli Amministratori e ai membri del Comitato Esecutivo, se nominato. Spetta al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, se nominato, determinare l'ulteriore remunerazione dovuta a singoli Amministratori investiti di particolari cariche.</p> <p>L'Assemblea può anche riconoscere agli Amministratori un trattamento di fine mandato.</p> <p>L'assemblea del 22/05/2025 ha stabilito un compenso annuo per l'intero CdA pari a € 25.000,00 oltre oneri.</p> <p>Nel 2025 sono stati erogati compensi per € 12.900,00</p>
Collegio Sindacale	In sede di nomina l'Assemblea ha deliberato il compenso che ammonta a complessivi € 17.500,00 annui oltre ad oneri di legge.
Revisore Legale dei Conti	In sede di nomina l'Assemblea ha deliberato il compenso che ammonta a complessivi € 8.000,00 annui oltre ad oneri di legge.

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:

1:2,95

Rimborsi ai volontari

Ai soci volontari può essere corrisposto soltanto il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate; nel 2025 non sono stati erogati rimborsi a soci volontari.

Bill
Dentro, c'è molto di più.



06

STRATEGIE

E OBIETTIVI

MUTUALITÀ

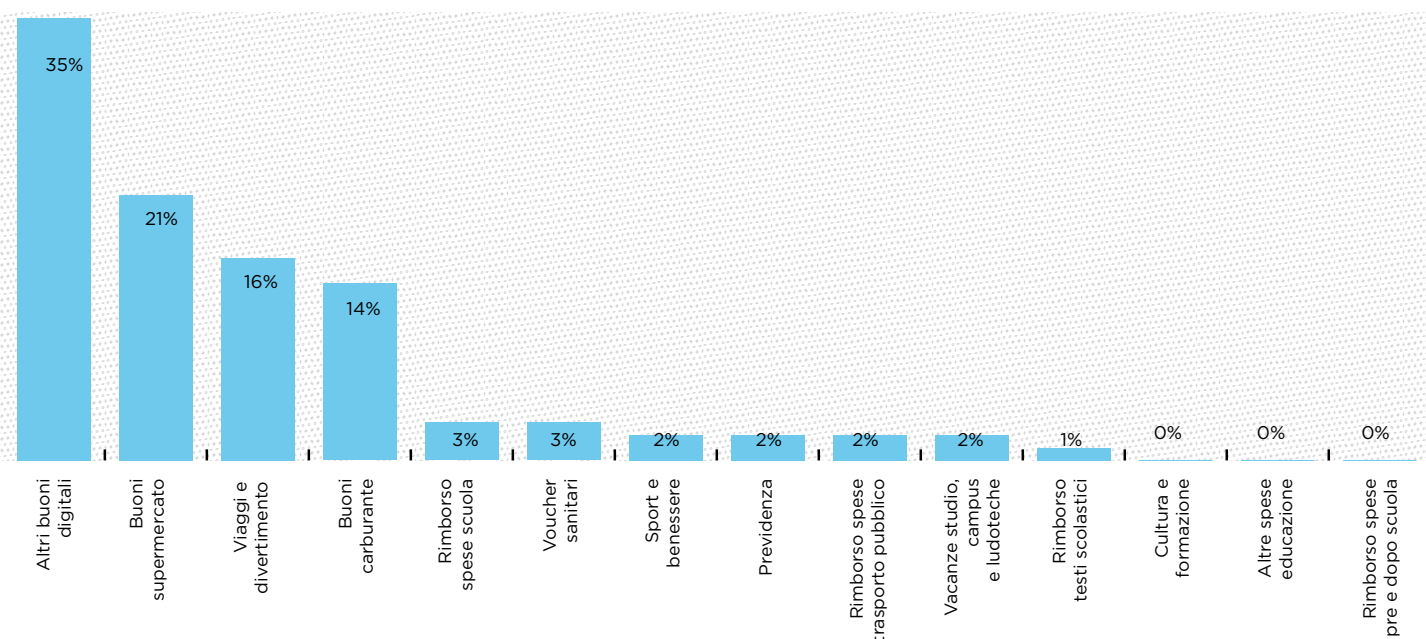
In coerenza con i valori cooperativi e con il proprio impegno verso la responsabilità sociale, BI Solution mette al centro della propria attività il benessere delle persone che vi lavorano. Nel corso del 2025, l'azienda ha ulteriormente consolidato le politiche di welfare e mutualità, sviluppando un sistema integrato di strumenti economici, organizzativi e formativi volto a sostenere i lavoratori, valorizzarne il contributo e favorire un equilibrio armonioso tra vita professionale e personale.

Piano di welfare aziendale

Nel 2025 sono stati stanziati per il piano di welfare aziendale 310.000. 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.

Nel corso dell'anno sono stati versati sulla piattaforma di welfare 198.9764€ a saldo del piano 2024 e 101.900€ come prima tranche del piano 2025. Il secondo versamento relativo al 2025 è stato effettuato a gennaio 2026.

Nel 2025 risulta che 233 dipendenti abbiano speso circa 307.000 € (+96.000 € rispetto all'anno prima) in servizi acquistati o rimborsati tramite il piano di welfare. La quota destinata all'acquisto di buoni spesa, carburante e buoni digitali si avvicina al 70%, a dimostrazione dell'importanza di questo benefit aziendale come forma di integrazione al reddito, in un contesto economico generale caratterizzato da costanti aumenti dei costi per beni e consumi primari.



Azioni e misure di sostegno

Oltre ai dati sopra riportati, che testimoniano un'attenzione verso il personale non solo conforme a quanto previsto dal CCNL ma spesso superiore agli obblighi normativi, la cooperativa promuove numerose ulteriori iniziative a beneficio dei dipendenti, soci e non soci, illustrate di seguito.

MISURE ECONOMICHE E DI CONCILIAZIONE

- **Buoni pasto:** nel corso del 2025 sono stati erogati a tutti i dipendenti che ne hanno maturato il diritto in base al regolamento aziendale buoni pasto per un totale di oltre € 111.670 (+ 13.670€ rispetto al 2024).
- **Premi di fine anno:** è stato riconosciuto un premio ai lavoratori che nel 2025 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.), situazioni temporanee e personali del personale e dare continuità contrattuale a collaboratori anche a seguito di trasferimento di abitazione.
- **Prestiti personali:** in situazioni di particolari difficoltà la cooperativa si è sempre data disponibile ad anticipare somme richieste dai dipendenti, concordando con gli stessi piani di recupero sostenibili da parte della persona.
- **Convenzione Brescia Trasporti:** nel 2025 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 dove già l'acquisto di testi e materiali scolastici pesa molto sui bilanci familiari. Nel 2025 è stata inoltre stipulata una convenzione con Arriva per acquisto di abbonamenti TPL sul territorio della Provincia di Brescia, con anticipo del pagamento da parte della cooperativa e recupero con le medesime modalità previste dalla convenzione attiva con Brescia Trasporti. Anche in questo caso il beneficio è stato esteso agli abbonamenti dei familiari a carico.
- **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 proposte 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 31/12/2025 risultavano iscritti a Cooperazione Salute 204 dipendenti e 17 familiari. Le iscrizioni nel 2025 sono state 28 (di cui 6 familiari di dipendenti che hanno scelto tale opzione).

La spesa sostenuta dalla cooperativa nel 2025 è notevolmente aumentata rispetto agli anni precedenti, sia per l'incremento dei beneficiari sia per l'adeguamento a quanto stabilito dall'ultimo rinnovo del CCNL, che ha previsto col 2025 l'aumento da 5 e 10 € della quota mensile individuale. Nel 2025 la spesa per la cooperativa è stata di 24.707 €; quella a carico dei lavoratori che hanno deciso di estendere la copertura al nucleo familiare di 2.052 €. Il totale degli importi liquidati in forma diretta o indiretta ai dipendenti è stato di 12.857,56€ per 106 prestazioni in forma diretta e 209 in forma indiretta (a rimborso).

Progetto WHP:

A partire da dicembre 2019 l'azienda ha aderito al programma di promozione della salute nei luoghi di lavoro WHP - Workplace Health Promotion, con l'obiettivo di favorire stili di vita salutari e creare un contesto lavorativo sano e sicuro per tutto il personale, contribuendo al contempo al miglioramento del benessere sociale. La promozione della salute si configura come un processo di natura sociale che non si limita a rafforzare le competenze e le capacità individuali, ma include anche interventi volti a migliorare le condizioni sociali e ambientali, riducendone l'impatto sulla salute dei singoli e della collettività.

Il progetto si articola in sei aree tematiche:

- Area Alimentazione (prioritaria)
- Area Attività fisica (prioritaria)
- Area Fumo di tabacco (prioritaria)
- Area di contrasto ai comportamenti additivi (alcol, droghe, gioco d'azzardo)
- Area delle pratiche trasversali
- Altre pratiche (conciliazione vita-lavoro, welfare, responsabilità sociale d'impresa, promozione di comportamenti preventivi)

Il programma prevede l'implementazione progressiva, nel corso degli anni, di azioni di buona prassi per ciascuna area, riconosciute da ATS e Regione Lombardia come efficaci nella promozione della salute in ambito lavorativo.

Dal 2020 BI Solution si è impegnata concretamente nella diffusione di uno stile di vita sano ed equilibrato, avviando iniziative mirate al contrasto del tabagismo e dei comportamenti a rischio. A tal fine sono state promosse attività formative rivolte a tutto il personale e predisposta una policy aziendale specifica per la prevenzione delle dipendenze che nel 2025 è stata integrata con una policy dedicato al contrasto del fumo. Per favorire l'attività fisica, l'azienda ha organizzato gruppi di cammino guidati da walking leader appositamente formati e ha installato segnaletica informativa all'interno della sede per incoraggiare l'utilizzo delle scale in alternativa all'ascensore. Inoltre, è stato attivato un canale preferenziale per agevolare l'accesso dei dipendenti ai programmi di screening preventivo.

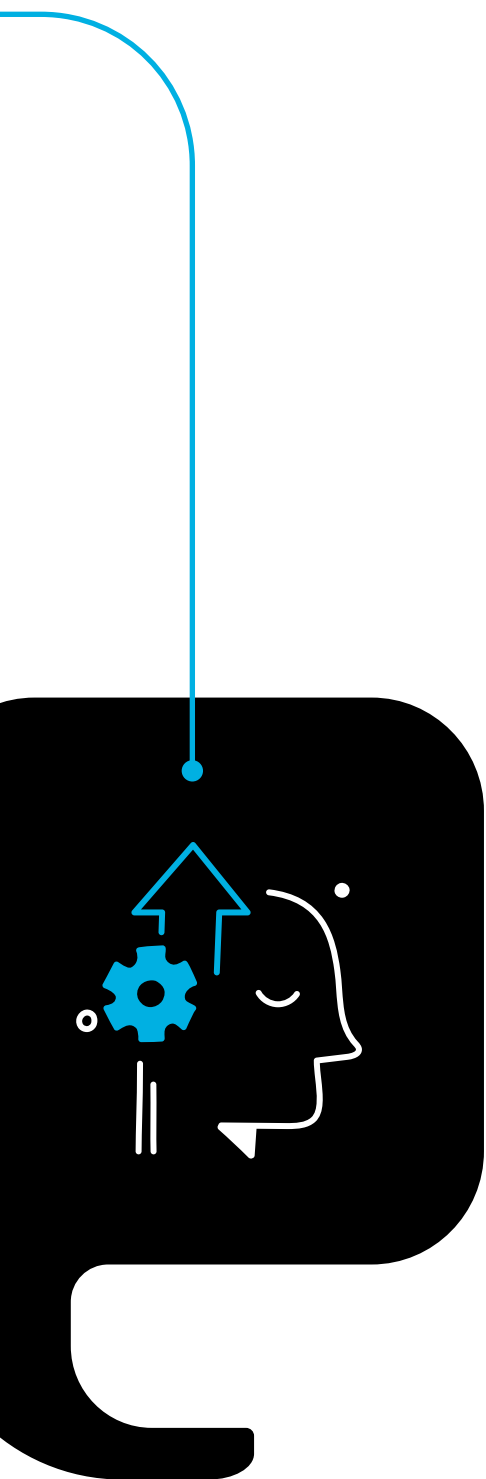


FORMAZIONE E CONSULENZA

- **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”:** è proseguita la partnership 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. Oltre alle consulenze individuali a cui hanno acceduto 3 persone, abbiamo organizzato un ciclo di incontri che si è svolto ad inizio 2026 sulle tematiche della gestione del budget familiare, degli investimenti e del risparmio (previdenza complementare, fondi, ecc).
- **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 di pubblica utilità in sostituzione della pena detentiva/ammenda o per soggetti con messa alla prova in attesa di giudizio, è proseguita per tutto il 2025. Le persone accolte sono state 10 (rispetto alle 7 del 2024) per un totale di 152 giorni di presenza (rispetto ai 120 del 2024) per circa 608 ore di attività.
- **Gruppo dei Mobility Manager di Brescia**
Nel 2025 la Mobility Manager aziendale ha partecipato al gruppo di lavoro coordinato dall'Ufficio Mobility Management del Comune di Brescia, aderendo alle iniziative di sensibilizzazione circa la mobilità sostenibile promosse sul territorio



RICONOSCIMENTO PREMIO “PARITÀ VINCENTE”

Nel corso del 2025 BI Solution ha ricevuto da Regione Lombardia il premio “Parità Vincente - La parità come opportunità”, classificandosi al primo posto nella categoria dedicata agli enti del Terzo Settore.

Il riconoscimento valorizza il percorso sviluppato dalla cooperativa negli anni attraverso politiche orientate alla promozione della parità di genere, della conciliazione vita-lavoro, della tutela della genitorialità e del benessere organizzativo.

Il premio rappresenta per BI Solution non soltanto un importante attestato istituzionale, ma anche la conferma concreta della volontà di costruire un'organizzazione capace di coniugare crescita, sostenibilità e attenzione alle persone, promuovendo contesti di lavoro inclusivi, rispettosi e orientati alla valorizzazione delle differenze.

Il riconoscimento si inserisce inoltre all'interno del più ampio percorso di sviluppo delle politiche di inclusione e pari opportunità adottate dalla cooperativa, in coerenza con i principi della UNI/PdR 125:2022 e con i valori propri della cooperazione sociale.



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 - LinkedIn)**

Utilizzati per condividere fotografie e momenti significativi della vita aziendale (assemblee, eventi, attività ricreative), con l'obiettivo di rafforzare il senso di appartenenza e promuovere un'identità cooperativa condivisa. In vista del quarantennale della cooperativa, nel corso del 2026 è previsto un potenziamento della presenza e dell'utilizzo dei canali social aziendali.

- **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

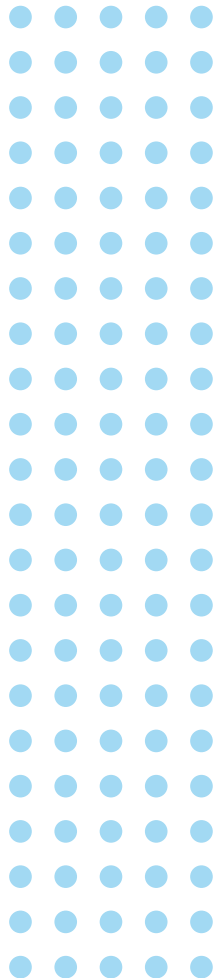
Nel 2025 il Gruppo Eventi, costituitosi l'anno precedente a partire da un'iniziativa spontanea di alcuni lavoratori, ha consolidato e sviluppato la propria attività, confermandosi come uno spazio partecipato e riconosciuto di promozione della socialità interna. Il Gruppo opera in affiancamento alle occasioni istituzionali della cooperativa, con l'obiettivo di creare momenti informali di incontro capaci di rafforzare il senso di appartenenza, favorire relazioni trasversali tra persone e servizi diversi e contribuire in modo concreto a un clima organizzativo positivo e inclusivo.

Nel corso dell'anno il Gruppo Eventi ha ideato e realizzato tre iniziative principali, caratterizzate da una buona partecipazione e da un forte valore aggregativo:

- **la visita guidata alla mostra “La Belle Époque. L'arte nella Parigi di Boldini e De Nittis”** (10/05/2025), occasione di condivisione culturale e di scambio informale tra colleghi;
- **il torneo di calcio quadrangolare a 7**, dedicato alla memoria di Rossi Innocenzo (padre di una collega), che ha visto il coinvolgimento attivo di numerosi lavoratori e lavoratrici, con la partecipazione di quattro squadre miste e una significativa presenza di colleghi nel ruolo di tifosi, rafforzando il senso di comunità e di vicinanza anche nei momenti di ricordo;
- **la visita guidata nel centro storico di Brescia “Le quattro piazze”**, con approfondimenti storici e artistici (30/09/2025), che ha unito conoscenza del territorio e occasioni di relazione informale.

Complessivamente, le iniziative hanno coinvolto oltre 60 persone, in alcuni casi con la partecipazione anche di familiari e amici, ampliando così la dimensione relazionale della cooperativa e favorendo un clima di apertura e condivisione che va oltre i confini strettamente lavorativi.

A queste attività si sono aggiunti i consueti appuntamenti aperti a tutto il personale, quali l'aperitivo estivo, il pranzo natalizio in Emilia-Romagna e la tradizionale cena natalizia in terra bresciana. Nel loro insieme, le iniziative promosse dal Gruppo Eventi hanno contribuito in modo significativo a nutrire il senso di appartenenza, la qualità delle relazioni interne e il benessere organizzativo, confermando il valore della partecipazione attiva dei lavoratori come risorsa per la vita della cooperativa.

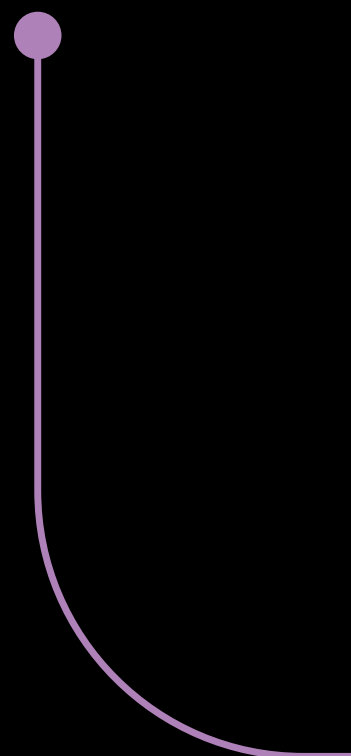
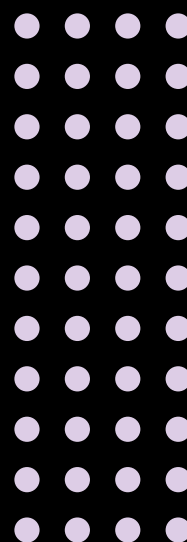




07

SITUAZIONE

ECONOMICO FINANZIARIA





Bill

Dentro, c'è molto di più.



PROVENIENZA DELLE RISORSE ECONOMICHE

Ricavi e provenienti

	2025	2024	2023
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di servizi	2.542.974 €	2.384.624 €	1.882.721 €
Ricavi da Privati-Cittadini	265 €	299 €	155 €
Ricavi da Privati-Imprese	4.312.788 €	4.107.978 €	3.836.111 €
Ricavi da Privati-Non Profit	594.617 €	413.762 €	464.510 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	12.913 €	- €	3.400 €
Ricavi da Altri		- €	- €
Contributi pubblici	149.095 €	117.626 €	44.004 €
Contributi privati	19.653 €	- €	- €
Altri ricavi	63.837 €	64.493 €	40.959 €

Patrimonio

	2025	2024	2023
Capitale sociale	1.216.412 €	1.049.282 €	514.910 €
Totale riserve	3.133.683 €	2.742.547 €	2.491.787 €
Utile/perdita dell'esercizio	716.215 €	627.334 €	413.427 €
Totale Patrimonio netto	5.066.310 €	4.419.166 €	3.420.124 €

Conto economico

	2025	2024	2023
Risultato Netto di Esercizio	716.215 €	627.334 €	413.427 €
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	734.227 €	656.280 €	442.591 €

Composizione Capitale Sociale

CAPITALE SOCIALE	2025	2024	2023
capitale versato da soci cooperatori lavoratori	810.947 €	638.364 €	489.766 €
capitale versato da soci cooperatori volontari	5.465 €	5.422 €	25.144 €
capitale versato da soci sovventori/finanziatori	400.000 €	- €	- €

Valore della produzione

	2025	2024	2023
Valore della produzione (voce A1 del Conto Economico bilancio CEE)	7.432.113 €	6.906.663 €	6.271.860 €

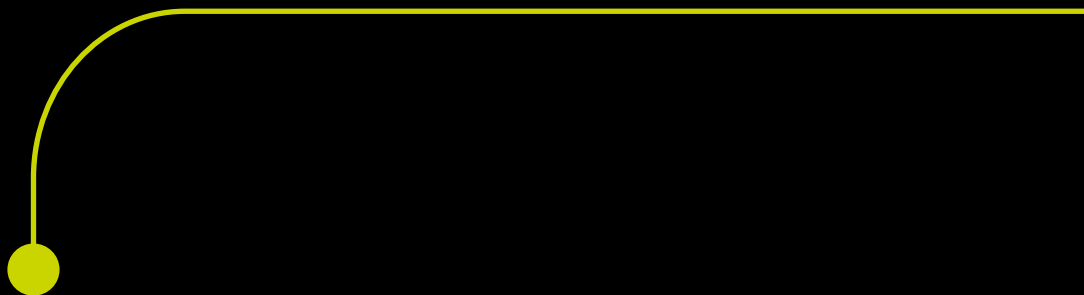
Costo del lavoro

	2025	2024	2023
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	5.869.616 €	5.359.111 €	4.859.232 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	25.579 €	11.221 €	21.191 €
Peso su totale valore di produzione	79,32%	77,75%	77,81%

CAPACITÀ DI DIVERSIFICARE I COMMITTENTI

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2025

	2024	
Incidenza fonti pubbliche	2.542.974	34%
Incidenza fonti private	4.889.139	66%



EE

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 2026.

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 2 auto ad alimentazione ibrida.
- 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 di sensibilizzazione all'utilizzo della bicicletta, mezzi pubblici e carpooling per raggiungere il luogo di lavoro

RISPARMIO IDRICO

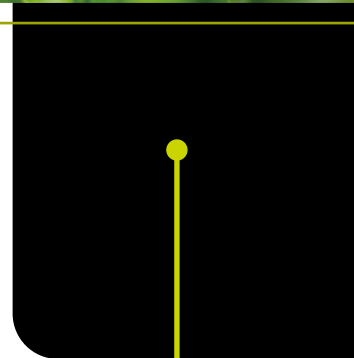
Erogatore d'acqua collegato alla rete e distribuzione di borracce aziendali.

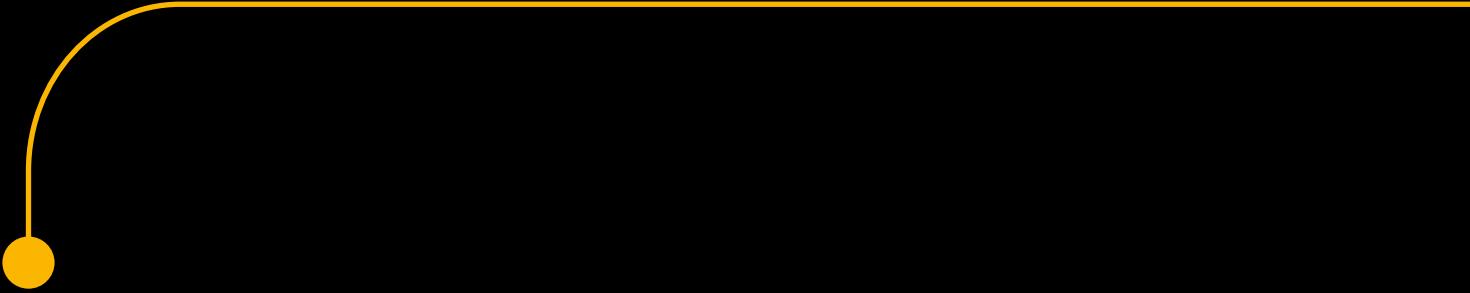
FLESSIBILITÀ E RIDUZIONE SPOSTAMENTI

- 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

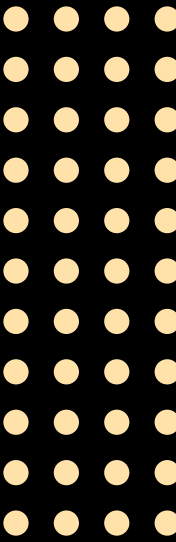
Ottenimento della certificazione ISO 14001





09

PROSPETTIVE
FUTURE





Bill
Dentro, c'è molto di più.



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 rafforzare il senso di appartenenza	Corso soci, incontri con soci, gruppi tematici	RAGGIUNTO	Organizzato un corso soci con l'adesione di 8 nuovi soci (ammessi a inizio 2026) Proseguita l'attività del "Comitato eventi".
Adeguare l'organizzazione alle nuove esigenze operative	Nomina nuovi responsabili/coordinatori	PARZIALMENTE RAGGIUNTO	Nomina di nuova coordinatrice per il settore CUP sanitari e nuovi referenti nel settore tributi
Adottare il mod. 231/01	Percorso per elaborazione del modello	RAGGIUNTO	Adottato il modello con decorrenza 01/01/2026

OBIETTIVI ECONOMICI

OBIETTIVO	MODALITÀ	ESITO	NOTE
Mantenere e incrementare le commesse di lavoro	Fidelizzazione clienti, acquisizione nuovi clienti	RAGGIUNTO	Incremento del fatturato dell'8% - 97% da clienti fidelizzati
Ottimizzare i processi produttivi	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 ristorni
Mantenere e sviluppare azioni di welfare aziendale	Conferma piano di welfare e azioni di wellbeing	RAGGIUNTO	Deliberato piano di welfare da oltre 310.000 €
Investire in innovazione e capitale umano	Formazione per valorizzare le competenze	PARZIALMENTE RAGGIUNTO	Avviati molteplici corsi di formazione
Diversificare le fonti di entrata	Investimenti in nuovi settori	NON RAGGIUNTO	L'incremento delle attività e del fatturato si è concentrato prevalentemente nei settori tipici della cooperativa, senza una significativa diversificazione verso nuovi ambiti operativi

OBIETTIVI SOCIALI E LAVORATIVI

OBIETTIVO	MODALITÀ	ESITO	NOTE
Favorire la motivazione e la responsabilità diffusa	Riconoscimenti economici, incontri di gruppo e singoli, raccolta e analisi grado di soddisfazione	PARZIALMENTE RAGGIUNTO	Organizzati incontri con i gruppi, survey dipendenti, erogazione incentivi

OBIETTIVO	MODALITÀ	ESITO	NOTE
Consolidare il benessere organizzativo	Potenziare le iniziative di welfare interno e organizzare occasioni di socializzazione e condivisione tra i lavoratori.	RAGGIUNTO	Risultato dell'indagine migliorato, organizzati eventi (cena, aperitivo, iniziative comitato eventi)
Favorire l'inclusione lavorativa di soggetti svantaggiati	Ampliare le opportunità di inserimento lavorativo e diversificare le mansioni disponibili in funzione delle capacità individuali.	RAGGIUNTO	Aumento del numero dei lavoratori svantaggiati al 31/12/25, inserimento di lavoratori svantaggiati in nuove commesse
Formare operatori e figure di supporto all'inserimento	Realizzare percorsi formativi dedicati agli operatori coinvolti nell'accompagnamento e tutoraggio lavorativo.	RAGGIUNTO	Azioni previste dal bando Modello Lavoro Inclusivo e dal bando Call INCLUSIONE.COOP di Fondosviluppo
Contenere il turnover del personale	Rafforzare le politiche di fidelizzazione, ascolto interno e valorizzazione delle competenze professionali.	PARZIALMENTE RAGGIUNTO	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
Sostenere la professionalità di responsabili e coordinatori	Corsi di formazione specifica, consulenza organizzativa	RAGGIUNTO	Azioni previste dal bando Modello Lavoro Inclusivo e dal bando Call INCLUSIONE.COOP di Fondosviluppo
Organizzare percorsi di qualificazione professionale rivolti agli operatori	Attivare percorsi di formazione specialistica e consulenze per lo sviluppo delle competenze gestionali e relazionali.	PARZIALMENTE RAGGIUNTO	Per il dettaglio si rimanda al paragrafo Attività di formazione e valorizzazione
Qualificare il personale operativo	Promuovere attività formative tecniche e trasversali finalizzate al miglioramento dei servizi e delle competenze operative.	RAGGIUNTO	Per il dettaglio si rimanda al paragrafo Attività di formazione e valorizzazione
Promuovere l'inclusione e il rispetto delle diversità	Formazione, mantenimento UNI/PdR125, sostegno iniziative	Raggiunto	Formazione leadership gentile, azioni progetto bando Modello Lavoro Inclusivo, sostegno BSPride

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
Rinnovare la flotta aziendale in chiave ecologica	Automezzi meno inquinanti	PARZIALMENTE RAGGIUNTO	Sostituzione auto con alimentazione tradizionale con mezzi ibridi. Rimane un mezzo con alimentazione a gasolio
Certificarsi secondo lo standard ISO 14001	Percorso di ottenimento	RAGGIUNTO	Rilascio del certificato dell'ente certificatore

OBIETTIVI STRATEGICI 2025-2026

La cooperativa orienta le proprie attività secondo principi di sostenibilità economica, sociale e ambientale, integrando progressivamente criteri ESG (Environmental, Social, Governance) nei processi decisionali e organizzativi.

Gli obiettivi definiti rappresentano un impegno concreto verso il miglioramento continuo, la creazione di valore per soci e territorio e il consolidamento di un modello di impresa responsabile, inclusiva e sostenibile.

La cooperativa riconosce inoltre il valore del dialogo con i propri stakeholder — soci, lavoratori, persone inserite lavorativamente, clienti, enti pubblici, fornitori e comunità territoriale — quale elemento fondamentale per uno sviluppo equilibrato e condiviso.

OBIETTIVI DI GOVERNANCE E SOSTENIBILITÀ

OBIETTIVO	AZIONI
Ampliare la base sociale e rafforzare il senso di appartenenza	Promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nella vita cooperativa attraverso momenti informativi, assemblee e percorsi di partecipazione attiva.
Adeguare l'organizzazione alle nuove esigenze operative	Aggiornare periodicamente la struttura organizzativa e i processi interni in funzione dell'evoluzione dei servizi, dei progetti e del contesto normativo.
Mantenere e aggiornare il Modello Organizzativo 231/01	Garantire il costante aggiornamento del Modello Organizzativo 231/01 e delle procedure di controllo interno, promuovendo trasparenza, correttezza e prevenzione dei rischi.
Digitalizzare la gestione documentale del personale	Introdurre sistemi di firma digitale e archiviazione elettronica dei documenti del personale per migliorare efficienza, tracciabilità e sostenibilità.
Mantenere la certificazione ISO 9001	Garantire il mantenimento e il miglioramento continuo del sistema di gestione per la qualità.
Mantenere la certificazione ISO 45001	Consolidare le procedure e le misure adottate per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
Mantenere la certificazione ISO 27001	Rafforzare le misure organizzative e tecnologiche per la sicurezza delle informazioni e la protezione dei dati aziendali.
Mantenere la certificazione ISO 14001	Garantire il mantenimento e il miglioramento continuo del sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001.
Mantenere la certificazione UNI/PdR 125	Consolidare le politiche di parità di genere, monitorare gli indicatori di equità e promuovere una cultura organizzativa inclusiva.
Avviare il percorso di certificazione ISO 37001	Predisporre procedure, controlli e strumenti organizzativi finalizzati alla prevenzione della corruzione e alla futura certificazione ISO 37001.
Redigere il Bilancio di Sostenibilità 2026	Avviare il percorso di raccolta dati, definizione degli indicatori ESG e redazione del primo Bilancio di Sostenibilità della cooperativa.
Promuovere la cooperativa e rafforzare il legame con il territorio in occasione dei 40 anni	Realizzare iniziative di comunicazione, eventi e attività aperte alla cittadinanza per valorizzare la storia, i valori e l'impatto sociale della cooperativa sul territorio.

OBIETTIVI ECONOMICI

OBIETTIVO	AZIONI
Mantenere e incrementare le commesse di lavoro	Consolidare i rapporti con i clienti esistenti e sviluppare nuove opportunità commerciali e progettuali.
Ottimizzare i processi produttivi	Introdurre strumenti organizzativi e gestionali finalizzati al miglioramento dell'efficienza operativa e della qualità dei servizi.
Creare valore per i soci nel lungo termine	Garantire una gestione economica sostenibile orientata al reinvestimento, alla mutualità e alla stabilità della cooperativa.
Mantenere e sviluppare il welfare aziendale	Potenziare le iniziative di welfare e conciliazione vita-lavoro a favore dei lavoratori.
Investire in innovazione e capitale umano	Destinare risorse alla formazione, allo sviluppo delle competenze e all'innovazione tecnologica e organizzativa.
Diversificare le fonti di entrata	Sviluppare nuovi ambiti di attività e servizi complementari per ampliare le opportunità economiche della cooperativa.



OBIETTIVI SOCIALI E LAVORATIVI

OBIETTIVO	AZIONI
Favorire la motivazione e la responsabilità diffusa	Promuovere momenti di confronto, partecipazione e coinvolgimento attivo dei lavoratori nei processi organizzativi e decisionali.
Consolidare il benessere organizzativo	Potenziare le iniziative di welfare interno e organizzare occasioni di socializzazione e condivisione tra i lavoratori.
Favorire l'inclusione lavorativa di soggetti svantaggiati	Ampliare le opportunità di inserimento lavorativo e diversificare le mansioni disponibili in funzione delle capacità individuali.
Formare operatori e figure di supporto all'inserimento	Realizzare percorsi formativi dedicati agli operatori coinvolti nell'accompagnamento e tutoraggio lavorativo.
Contenere il turnover del personale	Rafforzare le politiche di fidelizzazione, ascolto interno e valorizzazione delle competenze professionali.
Sostenere la professionalità di responsabili e coordinatori	Attivare percorsi di formazione specialistica e consulenze per lo sviluppo delle competenze gestionali e relazionali.
Qualificare il personale operativo	Promuovere attività formative tecniche e trasversali finalizzate al miglioramento dei servizi e delle competenze operative.
Promuovere l'inclusione e il rispetto delle diversità	Adottare politiche e pratiche organizzative orientate alla parità di trattamento, alla valorizzazione delle differenze e alla non discriminazione.

OBIETTIVI AMBIENTALI

OBIETTIVO	AZIONI
Incrementare l'uso di fonti rinnovabili	Ampliare l'utilizzo di impianti e soluzioni energetiche da fonti rinnovabili presso le sedi operative.
Ridurre i consumi energetici	Introdurre sistemi di efficientamento energetico e promuovere modalità organizzative sostenibili, inclusi strumenti di smart working.
Rinnovare la flotta aziendale in chiave ecologica	Pianificare la progressiva sostituzione degli automezzi aziendali con veicoli a basso impatto ambientale.

EE



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.

Nel corso 2025 la cooperativa ha acquisito una nuova certificazione che si affianca a quelle già conseguite:

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 reception per enti pubblici e privati. (Certificato 24302/05/S)

ISO 27001:2017

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 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. soa rev. 4 del 10/09/2025. (Certificato 246/13)

ISO 45001:2018

gestione di servizi di: inserimento dati (data entry), scansione e archiviazione ottica, trascrizione da supporti audio con particolare riferimento a referti diagnostici e consigli comunali, call center per privati e pubblica amministrazione, front-office e back-office, reception per enti pubblici e privati, inserimento lavorativo e tirocinio orientativo rivolto a persone in condizioni di svantaggio fisico, psichico e sociale. (Certificato OHS-4726)

UNI/PdR125:2022

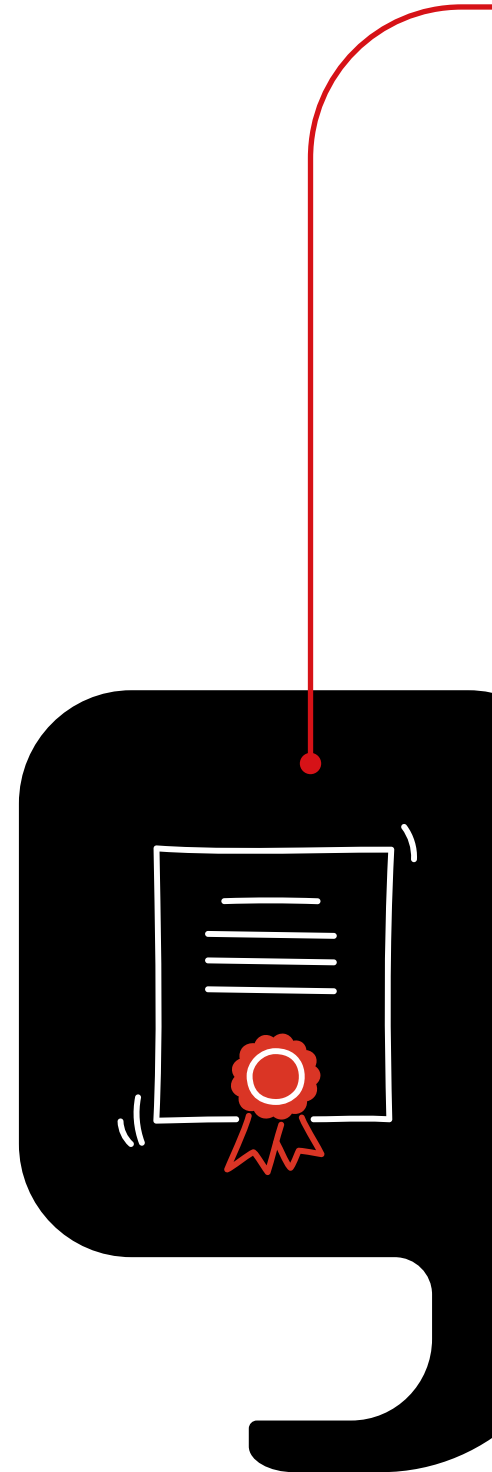
misure per garantire la parità di genere nel seguente contesto lavorativo: inserimento dati (data entry), scansione ed archiviazione ottica. trascrizione da supporti audio analogici o digitali, con particolare riferimento a referti diagnostici e consigli comunali. Progettazione ed erogazione del servizio 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 PDRI25-164/23)

ISO14001:2015

gestione di servizi di: inserimento dati (data entry), scansione ed archiviazione ottica trascrizione da supporti audio con particolare riferimento a referti diagnostici e consigli comunali. call center per privati e pubblica amministrazione. progettazione ed erogazione del servizio di front-office e back-office. reception per enti pubblici e privati. inserimento lavorativo e tirocinio orientativo rivolto a persone in condizioni di svantaggio fisico, psichico e sociale. (Certificato EMS-10181/S)

A dicembre 2025 la cooperativa ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (cosiddetto "Modello 231"), uno strumento volto a prevenire il rischio di commissione di reati nell'ambito delle attività aziendali. La sua adozione costituisce un elemento di grande rilevanza, in quanto contribuisce a rafforzare la cultura della legalità, della responsabilità e della buona governance all'interno della cooperativa.

Contestualmente è stato introdotto anche il Codice Etico aziendale, che esplicita i valori, i principi e le linee di comportamento cui tutti coloro che operano per la cooperativa sono chiamati ad attenersi. Il Codice Etico rappresenta un riferimento fondamentale per orientare le scelte quotidiane, promuovere relazioni improntate al rispetto e consolidare l'impegno verso un modello organizzativo inclusivo, trasparente e responsabile.





BI SOLUTION
Soc. Coop. Sociale ETS
Via Buffalora 3/h | 25135 Brescia
Tel. 030 2357712 | Fax 030 2359014
info@bisolution.it | www.bisolution.it

