



**BILANCIO  
SOCIALE  
2025**

Società  
Cooperativa  
Sociale  
**IL MANTO**





# SOMMARIO

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| Lettera del Presidente .....                    | 3  |
| La struttura .....                              | 4  |
| I numeri del 2025 .....                         | 5  |
| La nostra identità .....                        | 7  |
| Attività e risultati .....                      | 13 |
| Governance<br>e risorse umane .....             | 37 |
| Comunicazione .....                             | 45 |
| Gestione economica<br>e raccolta fondi .....    | 46 |
| Prospettive al futuro .....                     | 48 |
| I sostenitori dei progetti<br>de Il Manto ..... | 49 |
| Nota metodologica .....                         | 50 |
| Selezione<br>dei GRI standards .....            | 52 |

---

Testi a cura di **Giulia Papetti**

Impaginazione e progetto grafico a cura di  
**Debora Battistessa** (Creativa Design - [info@creativadb.it](mailto:info@creativadb.it))

.....

“Si chiama Manto perché tutti  
possono starci sotto, e non c'è nessuna  
differenza, né di colore di pelle, né di lingua.  
Chi vuole può stare insieme, per un periodo,  
con gli educatori a vivere la vita insieme,  
a fare le cose insieme e a imparare  
che nella vita ciò che conta è generare  
rapporti, generare legami.”

**Mariagrazia Figini**

.....



# LETTERA DEL PRESIDENTE

Nel 2025 Il Manto ha continuato ad offrire un **percorso educativo e di sostegno ai bambini e ai ragazzi** del territorio di Como, oltre che alle loro famiglie. Anche grazie alla partecipazione a **reti territoriali e di partenariato**, il suo operato si è concentrato nell'accompagnare i minori e le loro famiglie in un cammino educativo, formativo e – quando necessario – terapeutico.

La **condivisione della quotidianità** e la **partecipazione a laboratori ed attività pomeridiane** sono state per i bambini importanti leve per favorire il dialogo, il confronto, la crescita e la scoperta delle proprie passioni e dei propri talenti.

**Sempre guidati dagli educatori e dalle educatrici**, adulti appassionati in cui trovare un punto di riferimento e di confronto, i bambini e ragazzi hanno potuto confrontarsi con diverse situazioni e attività, che si sono rivelate occasioni preziose anche per l'orientamento delle loro scelte future, scoprendo le loro inclinazioni, passioni e disponibilità ad impegnarsi.

Tanti sono stati i laboratori che li hanno coinvolti: teatro, coreografia, coro (che hanno poi dato vita al musical **"Sister Act"**, in scena a giugno 2025 al Teatro Sociale di Como), ciclofficina, arte, video-making e molto altro.

Il 2025 è stato anche l'anno della **pubblicazione di "Natura è..."**, un silent book nato dal percorso educativo de Il Manto, che pone al centro del suo metodo un approccio laboratoriale innovativo che parte dall'osservazione, la riflessione e l'esperienza.

Cruciale durante l'anno è stata inoltre la riflessione sui concetti di **stupore e bellezza**, visti come occasioni per entrare in contatto con il quotidiano e da esso **apprendere, conoscere, conoscersi e orientarsi**.

**Paolo Binda**  
Presidente

## LA STRUTTURA

**Il Manto** è un luogo, aperto al territorio, di accoglienza ed educazione che offre a minori e famiglie un supporto di accompagnamento e di relazione continuativo.

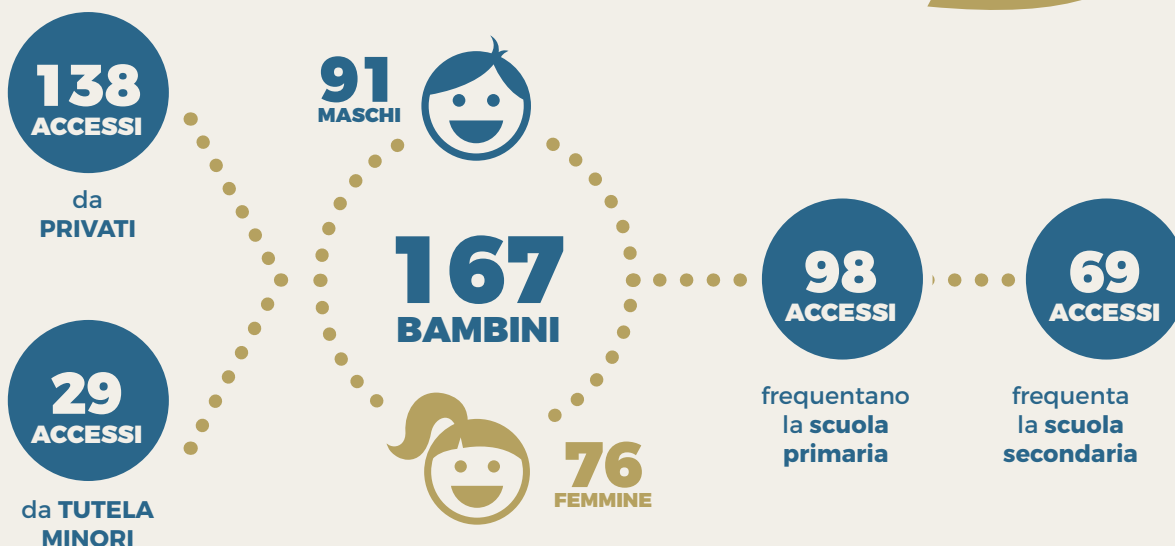
**Tali attività si sviluppano in diverse aree:**



## I NUMERI DEL 2025

### UNA CASA PER CRESCERE

Durata media dell'accompagnamento: **5 anni**







## IL CENTRO ESTIVO

**269**

bambini presenti al CENTRO ESTIVO nel 2025

**234**

bambini e ragazzi seguiti da IL MELOGRANO

**72**

bambini presi in carico in **terapie cliniche**, sostegno alla genitorialità, mediazione familiare e coordinazione genitoriale

**116**

bambini presi in carico in **INCONTRI PROTETTI**

**SPAZIO PER LA FAMIGLIA**

## COMUNITÀ FAMILIARI

**7**

minori in affido al 01/01/2025

**8**

minori in affido al 31/12/2025







# LA NOSTRA IDENTITÀ

- La nostra carta d'identità ■
- Missione, visione, scopo e valori ■
- Gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 ■
- Territori di riferimento ■
- Contesto di riferimento ■
- Gli stakeholder e le attività di coinvolgimento ■

DENOMINAZIONE REGIONE SOCIALE

# IL MANTO

## SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE



SEDE LEGALE/OPERATIVA  
**VIA MADRUZZA 36  
22100 COMO**

ULTERIORI SEDI OPERATIVE  
**VIA RUBINI 10  
22100 COMO**

WEBSITE  
**[www.ilmanto.org](http://www.ilmanto.org)**

INDIRIZZO PEC  
**[ilmantoscs@pec.it](mailto:ilmantoscs@pec.it)**

QUALIFICAZIONE AI SENSI DEL CODICE DEL TERZO SETTORE  
**COOPERATIVA SOCIALE**

TIPO DI COOPERATIVA SOCIALE  
**A**

C.F. / P.IVA  
**02885000139**

N° E DATA ISCR.  
REGISTRO IMPRESE  
**02885000139  
30/03/2005**

DATA COSTITUZIONE  
**16/03/2005**

NUMERO REA  
**CO - 284017**

ISCRIZIONE  
AL RUNTS  
**N. 30130  
del 15/07/2022**

N° ISCRIZIONE ALBO NAZIONALE  
**A141733**

N° ISCRIZIONE ALBO REGIONALE  
**DECRETO DIR. GEN. IND., PICCOLA  
MEDIA IMPRESA E COOPERAZIONE N. 6327  
DEL 06/06/2006 SEZIONE ALBO A,  
N° FOGLIO 465, N° ORDINE 930**

CODICE ATECO  
**889900 - ALTRE FORME DI ASSISTENZA  
SOCIALE NON RESIDENZIALE NCA**

**879900 - ALTRE ATTIVITÀ DI ASSISTENZA  
RESIDENZIALE N.C.A. IMPORTANZA:  
SECONDARIA REGISTRO IMPRESE**

CONTATTO E-MAIL  
**[sostenibilita@puntocometa.org](mailto:sostenibilita@puntocometa.org)**





## MISSIONE



Accogliere bambini e ragazzi per quello che sono e accompagnarli verso la scoperta di sé e delle proprie capacità.

## VISIONE



Siamo una realtà sociale in cui l'incontro tra persone testimonia la certezza di un bene comune.

## LO SCOPO



**Il Manto** nasce come un servizio educativo aperto al territorio con lo scopo di accogliere bambini e ragazzi e realizzare azioni di sostegno rivolte a loro e alle loro famiglie.



## VALORI



### ACCOGLIENZA

Ognuno è abbracciato nella sua totalità e storia. Al Manto può sentirsi a casa.

### UNICITÀ

Chiunque di noi è unico e irripetibile e va accolto per quello che è, aiutato a diventare sé stesso e a scoprire la propria eccellenza.

### ESPERIENZA

Il nostro percorso educativo basa la sua didattica su un metodo laboratoriale che porta ad apprendere attraverso la pratica e l'esperienza diretta: dal fare al sapere.

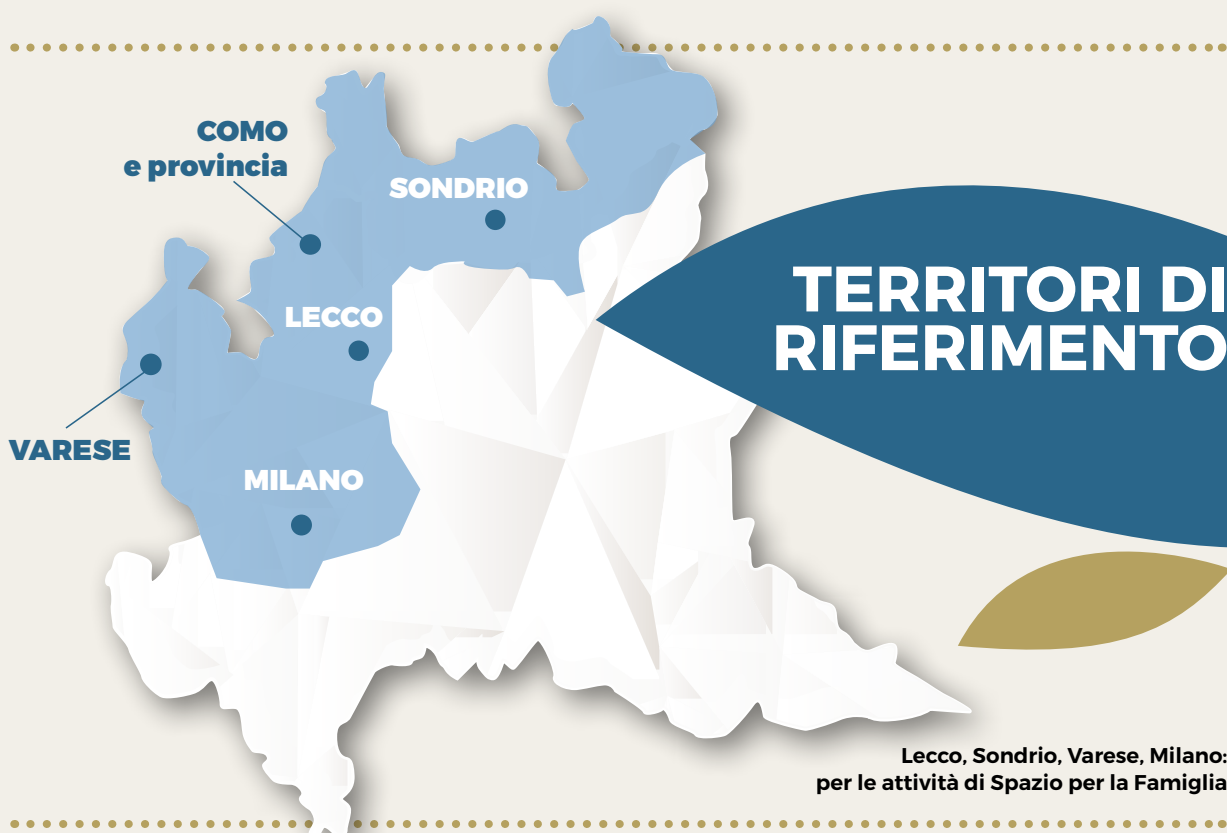
### BELLEZZA

È un desiderio del cuore di tutti. Per noi è il modo di vivere la quotidianità, come cura del dettaglio e costante dell'agire.

“Un metodo semplice,  
fatto di pazienza, amore e cura.  
Un metodo originale e unico come  
ogni persona che incontriamo.”

## GLI OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE DELL'AGENDA 2030

La Cooperativa, anche in relazione ai rapporti con gli altri enti del mondo Cometa, collabora al raggiungimento dei seguenti **obiettivi** iscritti all'interno dell'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**:



## CONTESTO DI RIFERIMENTO

Le attività de Il Manto si rivolgono a persone in situazioni di forte marginalità personale, socioeconomica e/o familiare, nel desiderio di creare **un luogo in cui sentirsi a casa, accolti e accompagnati, accettati e amati**.

La condizione di povertà educativa che colpisce i minori beneficiari non è solo legata alla mancata acquisizione di

competenze disciplinari, ma è povertà di relazioni, isolamento, carenza di servizi, di opportunità educative e di apprendimento non formale.

Negli ultimi anni, in particolare, i bambini hanno acceso "un campanello di allarme" sul loro diritto al cibo, alla salute psicologica e relazionale e a un'educazione di qualità; temi su cui bisogna intervenire tempestivamente.





## GLI STAKEHOLDER E LE ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO



**I PORTATORI DI INTERESSE DE IL MANTO:**







# ATTIVITÀ E RISULTATI

Una Casa per Crescere ■

Il centro estivo ■

Spazio per la famiglia ■

Spazio Neutro ■

Il Melograno ■

Accoglienza residenziale ■



## UNA CASA PER CRESCERE

Una Casa per Crescere è il percorso educativo della cooperativa *Il Manto*.

Le attività diurne si sono sviluppate per **accogliere e accompagnare** bambini e ragazzi che - su segnalazione di scuole, famiglie e servizi sociali - vengono supportati nello studio e nella quotidianità.

Le motivazioni all'accesso sono prevalentemente il sostegno alla famiglia nell'apprendimento, connesso alla necessità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, se la segnalazione avviene dai servizi sociali, il sostegno preventivo all'allontanamento dal nucleo di origine.

### L'OBIETTIVO DELL'ACCOMPAGNAMENTO

Nella condivisione di una semplice quotidianità, costruire o ricostruire l'io del bambino o ragazzo nella sua interezza, favorendo uno sviluppo armonico della persona.

### LE CARATTERISTICHE DELL'ACCOMPAGNAMENTO



#### Collegamento stretto e diretto con le famiglie

I bambini e ragazzi non vengono inseriti in un centro, ma in una casa: un luogo dove vivono anche delle famiglie in cui crescere ed essere accompagnati nella quotidianità.



**Un educatore di riferimento.** A ogni bambino e ragazzo viene assegnato un educatore di riferimento che segue nello specifico la sua situazione, mantiene regolarmente i rapporti con gli insegnanti e con la famiglia e aggiorna periodicamente la cartella personale del minore. La durata media dell'accompagnamento educativo è di 3 anni e mezzo.



#### Progetti educativi personalizzati per ciascun bambino.

“Vestiti su misura” attraverso cui vengono individuati gli obiettivi educativi a breve, medio e lungo termine. Il patto educativo e formativo viene condiviso, oltre che con la scuola, anche con la famiglia, con uno sguardo alla piena integrazione del minore e della famiglia stessa.



Un servizio per aiutare le famiglie e per **far sentire i bambini “aspettati” e amati.**



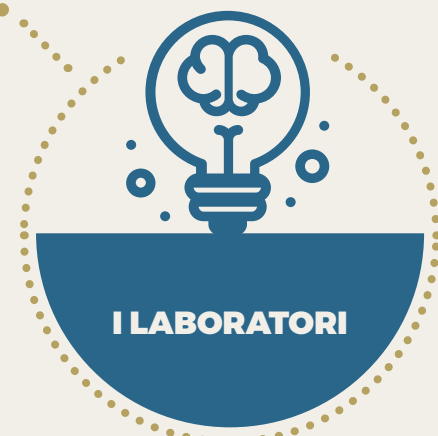
Occasioni in cui i bambini si sentono accolti e possono dialogare con i compagni e gli educatori, **momenti fondamentali per il sostegno e la crescita del minore.**



**Una giornata a “Una Casa per Crescere”**



Sia in forma individuale sia di gruppo, guidato da educatori o da insegnanti, ha l'obiettivo di **recuperare e rafforzare il processo di apprendimento del minore e di sviluppare un metodo di studio individuale efficace.**

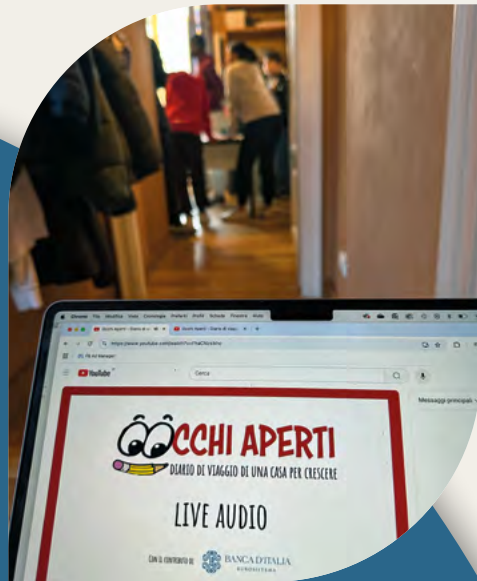


Ideati per coinvolgere i bambini e i ragazzi al termine dello studio, per accompagnare il percorso di crescita attraverso **atelier educativi e opportunità ludico-creative ed espressive di supporto all'apprendimento e alla crescita personale.**

## FOCUS

### Il podcast dei bambini de Il Manto

Dall'esperienza del giornalino "Occhi Aperti" è nato nel 2025 il laboratorio di podcast, in cui i bambini e le bambine del Manto si mettono in gioco e imparano a raccontare le esperienze e gli incontri di ogni giorno.



### UNO SGUARDO ATTENTO ALLA REALTÀ DI FAMIGLIE MIGRANTI E SULLE SECONDE GENERAZIONI

Nel 2025 è stata pubblicata una ricerca approfondita realizzata da **Fondazione ISMU**, che ha ascoltato educatori, istituzioni e famiglie per restituire un quadro realistico e complesso delle sfide quotidiane: dalle barriere linguistiche alla precarietà abitativa, fino al senso di sradicamento culturale.

Durante l'anno si sono svolti tre incontri di ricerca-azione partecipata, dedicati ad **apprendimento**, **intercultura** e **alleanze territoriali**, che hanno coinvolto bambini, genitori e operatori.

Il percorso si è concluso con "**La festa dei popoli**", un momento di restituzione e condivisione aperto alle famiglie, per raccogliere idee e costruire insieme i passi futuri. Un primo anno che ha gettato basi solide per continuare a fare comunità e crescere insieme.





## I LABORATORI



**Atelier cucina.** Un laboratorio per imparare informazioni sul cibo e i suoi valori educativi, culturali, emotivi e nutrizionali. Inoltre, la preparazione dei piatti insegna ai ragazzi a collaborare e permette anche loro di sviluppare competenze matematiche.



**Atelier costruzioni.** Un laboratorio per sviluppare competenze di progettazione e di attuazione delle idee, allenando al contempo le capacità manuali e la precisione.



**Atelier teatrale.** Un laboratorio per imparare a esprimersi e costruire cambiamenti inclusivi e sostenibili.



**Atelier gioco-sport.** Un laboratorio in cui le attività sportive (calcio, calcetto e altre discipline) e ludiche diventano un mezzo per crescere, conoscersi e relazionarsi.



**Atelier STEM.** Laboratori per approfondire l'approccio educativo alle materie STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) per imparare a capire il mondo che ci circonda, incontrare la comunità scientifica e favorire lo sviluppo di autoconsapevolezza nel minore relativamente ai propri talenti e competenze.



**Atelier economia.** Un percorso interattivo pensato su misura per i bambini, alla scoperta dell'economia e della finanza, riflettendo sulle dinamiche e le figure professionali che caratterizzano questo mondo.



**Atelier Arti e Artigianato.** Laboratori che approfondiscono le arti, come la fotografia, la pittura, l'artigianato, ecc.

## FOCUS

A giugno 2025 sul palco del Teatro Sociale di Como è andato in scena **CometAct**, il musical ispirato a *Sister Act*, realizzato da Una Casa per Crescere de Il Manto.

Bambini, ragazzi e adulti hanno dato vita a canzoni, balli e performance, supportati dai laboratori di scenografia, sartoria, luci e coreografia.

Lo spettacolo, seguito anche da un omaggio di **Whoopi Goldberg**, ha unito talento e inclusione, valorizzando le capacità di ciascuno e creando una vera “magia collettiva”, come racconta Giulio Benvenuti, supervisore artistico.

**COMETACT**  
**al Teatro Sociale**  
**di Como:**  
**soddisfazione**  
**e felicità sul palco**





## “CAMMINA CAMMINA”: I BAMBINI DI COMETA SCOPRONO I MESTIERI DEL TERRITORIO E I LORO TALENTI



L'iniziativa è nata dalla consapevolezza che esistono persone che amano profondamente ciò che fanno e che hanno fatto della loro passione un lavoro. E che queste storie possono diventare testimonianze di vita per i piccoli de Il Manto, già da alcuni anni coinvolti in percorsi di esplorazione del territorio. Nell'incontrare gli artigiani, e da quest'anno anche filmarli e intervistarli, è nata la possibilità di approfondire un'altra potenziale passione: la professione di **videomaking**.

A luglio 2025 i bambini e le bambine de Il Manto, insieme ai loro educatori e a **Dario Tognocchi** e **Paola Rovelli** di **Officinema di Como**, hanno viaggiato per il territorio di Como e Lecco, alla scoperta dei mestieri della tradizione grazie alle testimonianze di artigiani e imprenditori e hanno realizzato un **docu-film** di racconto dell'esperienza.



“Il riscontro da parte dei ragazzi, quello che li ha accesi molto degli incontri con i professionisti, è stato la loro passione per quello che fanno. Questa cosa ha acceso in loro lo spazio di riflessione su un proprio futuro a partire dal presente.”

**Paolo Galimberti**, educatore de Il Manto che ha accompagnato i ragazzi nel progetto.

### FOCUS

#### ad hOCCHI APERTI



Il progetto ad **hOCCHI APERTI** è nato con il desiderio di proporre un nuovo modello di orientamento ed educazione alla scelta per combattere disagio, dispersione scolastica e disoccupazione. Attraverso arte, bellezza, cultura e artigianato, si pone l'obiettivo di **aiutare i giovani a conoscere se stessi**, fare scelte consapevoli e sviluppare una progettualità che li renda **protagonisti attivi** della propria vita e della comunità.

Il progetto mira a far emergere **attitudini e talenti**, con un approccio che coinvolge scuole, famiglie e comunità educante, promuovendo sia l'esperienza manuale e artigianale sia la prossimità alla bellezza e l'immersione in attività culturali e artistiche come veicolo di apprendimento e scoperta di sé.





## LO SPORT NELLA CRESCITA DEI RAGAZZI



sione per conoscersi, creare legami e dare spazio alle fragilità. Dal lavoro quotidiano con bambini e preadolescenti sono arrivati esempi di come la vita insieme – dal pranzo allo studio, dai laboratori ai momenti di fatica – aiuti a far emergere talenti e insicurezze.

Si è parlato inoltre della pressione che molti giovani vivono rispetto alla prestazione e del bisogno di aiutarli a non misurare il proprio valore con risultati o voti. È un compito che chiama gli adulti a una presenza attenta, capace di ascolto e di alleanza anche con le famiglie, spesso timorose di sentirsi giudicate. Infine si è riflettuto sul fenomeno del ritiro, con ragazzi che trovano rifugio nel digitale quando si sentono inadeguati. In questo quadro, lo sport può diventare uno spazio accogliente dove esercitare coraggio, relazione e fiducia, sostenuti da adulti che sanno restare accanto nei passaggi più delicati.

A novembre 2025, famiglie, insegnanti, educatori e allenatori si sono incontrati per riflettere su come lo sport possa accompagnare la crescita dei ragazzi. Durante il confronto è emersa l'idea che scuola e territorio debbano sostenersi e che l'attività sportiva diventi un'occa-



## “LA SCUOLETTA”

La “Scuoletta” de Il Manto è un **progetto di integrazione** scuola che aiuta il bambino a scoprirsi competente in un ambiente altro rispetto alla scuola, integrando i linguaggi e i saperi didattici con la vita pratica. Lo scopo non è fare, ma aiutare il bambino a **prendere consapevolezza** di quello che sa fare e di come lo fa.

In questo progetto sono coinvolti bambini e ragazzi dai **4 ai 13 anni**, che collaborano nella preparazione e nel riordino del pranzo, nel progettare e curare l'orto, nel creare storie e nel realizzare manufatti. E, quando si incontrano problemi di vita pratica, si lavora sul **problem solving** e sulla gestione della frustrazione. Adulti e bambini diventano una comunità in cerca di significati, alla scoperta di come funzionano le cose. Per ogni bambino, in accordo con la scuola frequentata, vengono creati materiali ad hoc per favorire un **apprendimento mirato** e funzionale a **potenziarne le abilità**.



**FOCUS**

**Dalla “Scuoletta”  
de Il Manto nasce  
un silent book:  
imparare dall’esperienza  
e dall’osservazione**



Sviluppare curiosità, capacità di problem solving e collaborazione, vivere l'apprendimento come esperienza condivisa.

Il metodo si fonda sull'esplorazione e le domande generative e proprio da questo è nato il silent book “Natura è...”, realizzato dalle educatrici e illustrato da Sonia Maria Luce Possentini. Il libro senza parole invita a osservare la natura e a formulare domande, trasformando lo stupore in conoscenza.

Grazie a “Natura è...”, il metodo de Il Manto può raggiungere altri bambini al di fuori della Scuoletta. Il libro è stato presentato anche al Salone del Libro di Torino, segnando una prima tappa importante di diffusione del progetto.

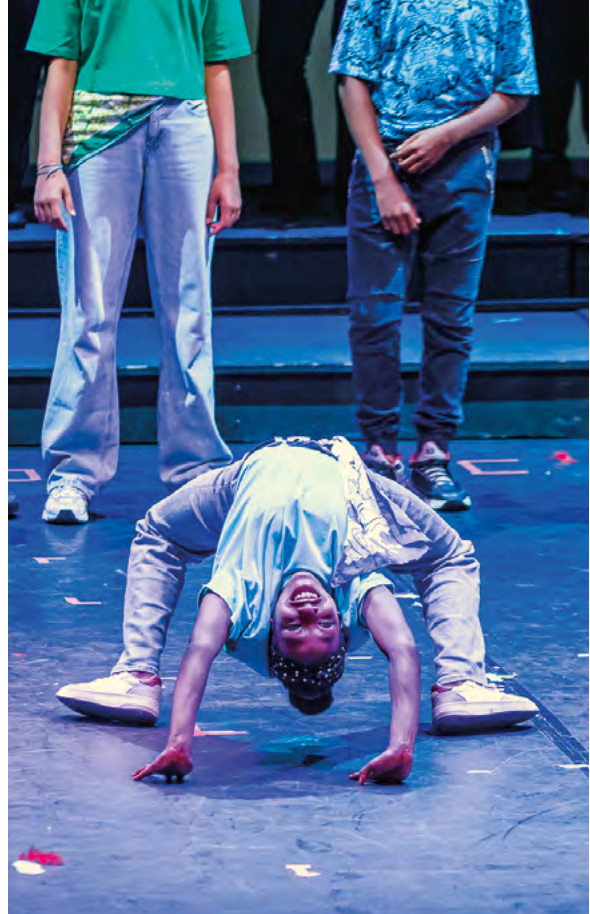
## IL LABORATORIO DI MUSICAL

Nel 2025, l'esperienza del Coro si è evoluta in un vero e proprio laboratorio di musical che, sotto la guida attenta di **Giulio Benvenuti** (ballerino, performer e regista) ha coinvolto un centinaio tra bambini, educatori e ragazzi de Il Manto e della Scuola Oliver Twist di Cometa in un percorso educativo multidisciplinare. Il progetto ha integrato canto, teatro, danza, break dance, scenografia, sartoria e illustrazione in un lavoro corale rileggendo e mettendo in scena il musical **Sister Act**.

Ogni partecipante è stato coinvolto attivamente nella realizzazione dello spettacolo, con l'obiettivo di valorizzare il proprio contributo e scoprire, attraverso l'arte, **nuove forme di espressione di sé**.

.....

**Il musical è andato in scena l'11 giugno 2025 al Teatro Sociale di Como, diventando un momento di condivisione pubblica di un cammino educativo fondato su bellezza, impegno e relazione.**



A ottobre 2025 i ragazzi dei laboratori di danza e canto hanno partecipato ad un **workshop** con un gruppo di giovani performer (Giovanni Abbracciavento, Veronica Barchielli, Massimiliano Carulli, Giulia Fabbri e Federica Laganà) per creare un'esibizione sulle note dell'"Ombelico del Mondo" di Jovanotti per l'annuale cena di beneficenza a Palazzo Mezzanotte.

Sono rimaste attive le collaborazioni con il **Coro Voci Bianche** del Teatro Sociale di Como, il **Coro 200.Com** (diretti da Massimo Fiocchi Malaspina), oltre che con il **Coro di Voci Bianche** Sinfonica di Milano e il **Coro I Giovani di Milano** in vista del Concerto di Natale.

**"Niente è nato in seguito ad un progetto, ma nel tentativo di rispondere ad un bisogno: quello della singola persona."**

**Erasmus Figini**, fondatore di Cometa



## IL CENTRO ESTIVO

Il Centro Estivo de *Il Manto* è un **percorso educativo ricreativo** attivo nei mesi estivi a partire dalla chiusura delle scuole, per una durata di circa **otto settimane**. A questo periodo, segue un'apertura nel mese di settembre nelle giornate precedenti l'inizio del nuovo anno scolastico.

L'esperienza si configura come un modo per proseguire il percorso educativo svolto durante l'anno.



### GLI OBIETTIVI DEL CENTRO ESTIVO DE IL MANTO

- **Favorire un'esperienza positiva** di condivisione tra pari;
- **Favorire la crescita della persona** attraverso la proposta di attività diversificate in piccoli e in grandi gruppi;
- **Educare alla consapevolezza** delle responsabilità individuali nel rispetto delle regole e della convivenza.

### LE ATTIVITÀ DEL CENTRO ESTIVO DE IL MANTO



**Attività di gruppo:** hanno lo scopo di lavorare sulla socialità, sulle competenze relazionali, sulla gestione del conflitto e sull'apprendimento cooperativo.



**Attività individuali:** hanno lo scopo di coinvolgere il minore in una rielaborazione emotiva e cognitiva del proprio percorso di crescita, introducendo strumenti di meta-riflessione e generalizzazione dei comportamenti efficaci.



**Laboratori disciplinari:** hanno lo scopo di lavorare sui saperi interdisciplinari a partire dalle inclinazioni e dalle modalità di apprendimento di ciascun minore, permettendo la scoperta e lo sviluppo del proprio potenziale.



**Laboratori espressivi:** sono proposti e condotti da educatori e hanno lo scopo di approfondire le dinamiche interiori, lavorando sugli aspetti emotivi.



**Uscite sul territorio:** per visitare luoghi e incontrare persone che stimolino la curiosità e la conoscenza e diano spunti per l'orientamento delle scelte future.



## L'INNO DEL CENTRO ESTIVO 2025

### Tessere insieme 2025

Estate eroica, ragazzi  
Mantello, caschetto, borraccia, zainetto  
ho tutto pronto posso scendere dal letto  
e anche oggi c'è il mondo da salvare  
ma prima lavo i denti e metto la crema solare

Oggi è previsto uno scontro titanico  
tra le superpotenze dell'universo quantico  
torneo di scalpo, leale, sleale  
chi sopravvive è perché ha un fisico bestiale

Oggi ho un nuovo potere  
posso cantare

Siamo noi supereroi imperfetti  
Le nostre imprese: costruire coi difetti  
Siamo noi supereroi bambini  
il nostro superpotere è di desiderare

E non ci puoi fermare

Non riesco a spiegarmi come sia accaduto  
Tutta la giornata mi è passata in un minuto

Sensazione strana, grande anomalia  
La mamma dice che è lo stare in compagnia

E mostri, nemici, paure, spinaci  
no problema, me li mangio con gli amici

Uniti cambia il mondo per davvero  
spostiamo le montagne con la forza del pensiero  
È la mia mossa speciale  
do tutto, anche se fa male

Siamo noi supereroi imperfetti  
Le nostre imprese: costruire coi difetti  
Siamo noi supereroi bambini  
il nostro superpotere è quello di sognare

Dal futuro segnali di presente  
un'onda radio, luce intermittente  
una boccaccia, una risata, fototessere  
noi scegliamo quello che vogliamo essere

È un filo rosso tra il sono e il posso essere  
è un filo pronto per farsi tessere  
che compongono un mosaico di culture  
che ci proietta verso un nuovo mondo di avventure

Siamo il presente di infinite versioni future  
scoperte, sorprese: le sole cose sicure

Siamo noi supereroi imperfetti  
Le nostre imprese: costruire coi difetti  
Siamo noi supereroi bambini  
il nostro superpotere è di desiderare

E non ci puoi fermare  
e non ci puoi fermare  
e non ci puoi fermare  
no, non ci puoi fermare







In particolare, vengono proposte ai bambini:

**Esperienze aggregative**  
e di socializzazione attraverso  
momenti di animazione



**Attività laboratoriali**  
in piccoli gruppi

**Attività** musicali e attività  
ludico-motorie con **laboratori**  
**sportivi** specifici



**Esperienze e visite culturali**  
finalizzate alla scoperta  
del territorio e alla conoscenza  
della natura

**Attività in piscina**  
e corsi di acquaticità presso  
strutture esterne

Momenti dedicati  
allo **svolgimento**  
**dei compiti**





## Lo straordinario del quotidiano.

.....

Al Manto ogni giorno tanti bambini studiano e vivono **attività espressive, ricreative e laboratoriali**, occasioni capaci di accendere in loro una scintilla preziosa: una passione o, ancor prima, che sia possibile **appassionarsi a qualcosa**.









## SPAZIO PER LA FAMIGLIA

Spazio per la Famiglia offre servizi per la **cura dei legami familiari** e per il **diritto di visita e di relazione** con la famiglia d'origine.

### SERVIZI



- **SOSTEGNO** alla genitorialità
- **ACCOMPAGNAMENTO** individuale o di gruppo
- **SUPPORTO** alle famiglie affidatarie e adottive



**COLLOQUI  
psicologici** per  
bambine e bambini,  
ragazze e ragazzi.



**MEDIAZIONE  
familiare** per coppie  
separate con figli o in  
fase di separazione.



**INCONTRI  
protetti** in spazio  
neutro, diritto  
di visita, cura dei  
legami e di relazione  
tra genitori e minori  
non conviventi.



**FORMAZIONE  
E SUPERVISIONE**  
per operatori del  
territorio (psicologi,  
assistenti sociali  
ed educatori).



**Progetto PSICO-EDUCATIVO:** un intervento di  
stampo psico-educativo condotto contemporaneamente  
da un'educatrice professionale e da una psicologa/  
psicoterapeuta con l'obiettivo di coltivare e potenziare  
la relazione adulto-minore.







Necessitano di **spazi neutri** e accoglienti per le osservazioni peritali o videoregistrazioni nei percorsi di **cura dei legami**.



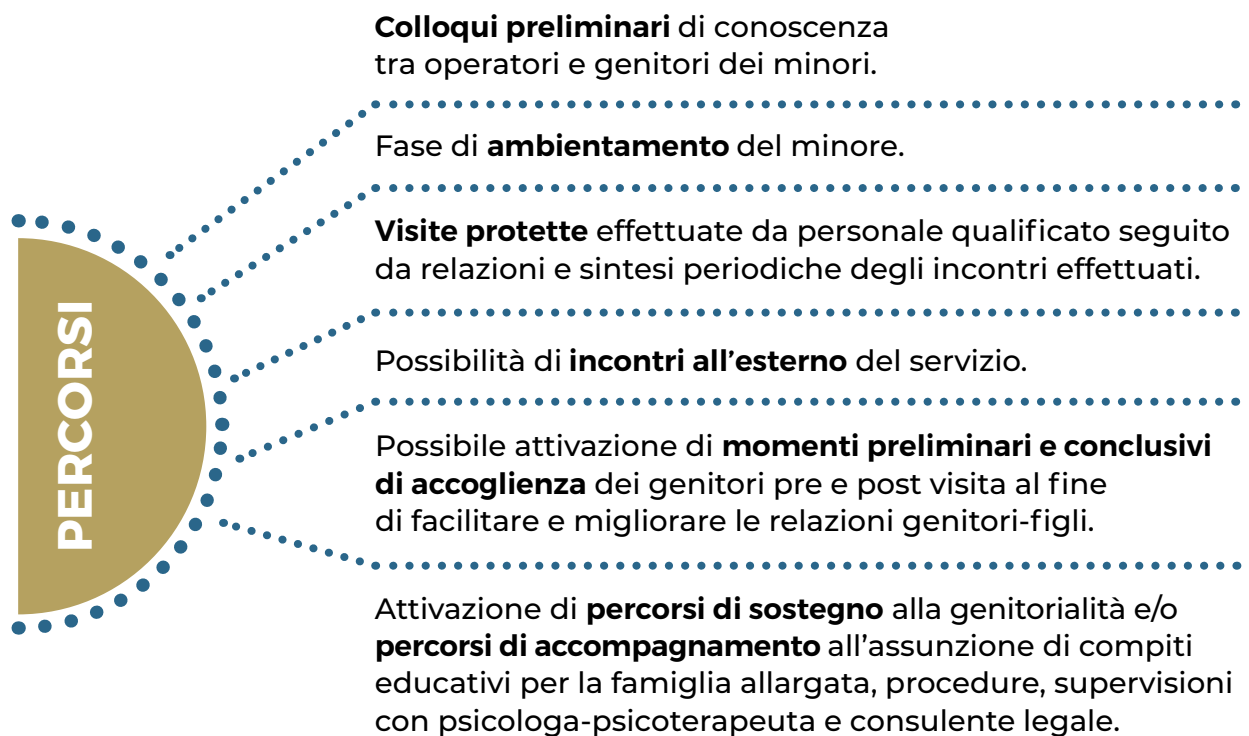
## CRESCITA RELAZIONALE

Sono previsti percorsi e incontri, oltre ai colloqui preliminari di analisi del bisogno.

Il **setting psico-pedagogico** è corredato dal **materiale ludico-creativo** funzionale all'obiettivo di crescita relazionale.

## Spazio Neutro

Lo Spazio Neutro è un servizio che **garantisce il diritto di visita e di relazione** tra minori e genitori non conviventi. Opera nei casi di separazione e conflitto familiare, maltrattamento, genitorialità fragile o multiproblematica.



### FOCUS

#### Incontri protetti

All'interno dello spazio è stata inoltre realizzata una stanza per le audizioni protette e di ascolto dei minori. Questa stanza è munita di uno specchio unidirezionale.

La stanza è stata pensata e progettata "a misura di bambino" e offre la possibilità di ripresa e registrazione di audio e video, con una telecamera certificata forense.





# FORMAZIONE DEGLI OPERATORI DI SPAZIO NEUTRO

**Un'équipe specializzata** ed esperta in interventi in Spazio Neutro e di tutela minori fornisce attività di formazione e supervisione psico-educativa e giuridica per operatori di servizi analoghi.

L'ottica formativa è **multiprofessionale** e **pluridisciplinare** al fine di restituire una visione completa dei temi e dei casi supervisionati.



“Ci sono percorsi  
che cambiano  
la vita, nel vero  
senso della  
parola.”



## Il Melograno

Il Centro per l'età evolutiva Melograno nasce con l'obiettivo di favorire e sostenere la crescita di bambini/e e ragazzi/e con **difficoltà di apprendimento** attraverso iter psico-diagnostici e percorsi riabilitativi personalizzati.

La **valutazione** è posta al servizio della persona in quanto permette la definizione del profilo funzionale, che rappresenta la condizione per implementare competenze e abilità di base.

### L'ÉQUIPE

I percorsi all'interno de Il Melograno sono guidati da **un'équipe multidisciplinare** composta da professionisti in ambito clinico e educativo (neuropsichiatri, neuro psicologi, psicoterapeuti, logopedisti, psicomotricisti ed educatori), che opera in maniera sinergica e integrata nella co-costruzione di un **progetto "cucito su misura"** sul profilo unico del bambino o ragazzo - con fragilità evolutive o disturbi dello sviluppo - e sulle caratteristiche della sua famiglia. Tra i metodi applicati per un percorso di potenziamento vi è il **Feurstein**.

“In ogni incontro si mettono le basi per favorire un percorso di miglioramento per bambini e genitori, nell'immediato, ma soprattutto a lungo termine. Per alcune fragilità evolutive, si può avere un impatto sulla qualità e sulla prospettiva per la vita.”

**Michela**, psicoterapeuta presso Il Melograno

### FOCUS

### L'importanza del benessere psicologico dei minori

“Nel nostro operato ci accorgiamo ogni giorno del crescente bisogno di sostegno e accompagnamento espresso da tanti bambini e ragazzi. Stando loro accanto nella quotidianità emerge in modo evidente l'importanza di un intervento pensato sulle caratteristiche uniche di ciascuno di loro.”

**Mirella Ebainetti**, Direttrice de Il Manto SCS





## LA STORIA DI ADRIAN



Adrian ha quattordici anni. È un ragazzo che si muove nel mondo con una corazza spessa, costruita nel tempo per proteggersi da un senso di fragilità che fatica a riconoscere. Il suo percorso terapeutico è iniziato con un po' di ostilità: era molto chiuso, poco motivato, difficile da coinvolgere, poco comunicativo sui suoi interessi e pensieri.

Nonostante le resistenze iniziali, Adrian ha iniziato a frequentare le sedute con una certa regolarità. Il lavoro svolto insieme si è concentrato sulla gestione dell'impulsività e sull'esplorazione di quella aggressività che spesso manifesta sia a scuola che a casa, lavorando proprio in questa direzione: la possibilità di capire che non è necessario essere "duri" per avere valore, ma esiste uno spazio in cui si può sentirsi visti e riconosciuti per ciò che si è.

## ACCOGLIENZA RESIDENZIALE

Le famiglie della cooperativa *Il Manto* nascono dalla decisione di alcune famiglie di aprirsi stabilmente all'accoglienza e all'educazione di minori in difficoltà, in particolare di minori temporaneamente privi del nucleo familiare.

Il metodo di intervento mette **al centro la famiglia**, che viene riconosciuta quale soggetto educativo imprescindibile.

I minori accolti partecipano a tutti gli effetti alla vita della famiglia condividendone i ritmi, il tempo e lo spazio analogamente ai figli naturali.

### LA RETE

La caratteristica più innovativa del metodo di intervento della cooperativa *Il Manto* consiste nell'inserimento della famiglia in un ampio contesto nel quale sono presenti più figure adulte che **collaborano responsabilmente** con le famiglie affidatarie all'educazione dei minori accolti e costituiscono un'ulteriore opportunità e un arricchimento della loro esperienza.

Le famiglie, nello svolgimento dei loro compiti educativi, si avvalgono anche di alcune figure professionali che hanno una funzione di aiuto e sostegno alla famiglia stessa.

.....

In ogni famiglia è presente una figura di **educatore professionale** che opera specificatamente a supporto di quel nucleo familiare.

### FOCUS

#### Il rapporto con la famiglia di origine

Il rapporto con la famiglia di origine è uno degli aspetti su cui la cooperativa pone particolare attenzione: nella stesura del progetto di affidamento tale aspetto è attentamente valutato al fine di definire in maniera precisa le modalità e la frequenza dei contatti. Per vivere un'esperienza di affidamento positiva e non sentirsi diviso, è molto importante per il minore il mantenimento, laddove possibile, del legame con la famiglia di origine.





## LE FAMIGLIE

### FAMIGLIA INCONTRO



**MINORI IN AFFIDO  
AL 1 GENNAIO 2025**



**MINORI IN AFFIDO  
AL 31 DICEMBRE 2025**

### FAMIGLIA LA META



**MINORI IN AFFIDO  
AL 1 GENNAIO 2025**



**MINORI IN AFFIDO  
AL 31 DICEMBRE 2025**

7 sono i **comuni**  
con cui si è collaborato nel 2025







# GOVERNANCE E RISORSE UMANE

Assemblea dei soci ■

Consiglio di amministrazione ■

Revisore legale ■

Le risorse umane ■

Retribuzione annua ■

Formazione interna ■



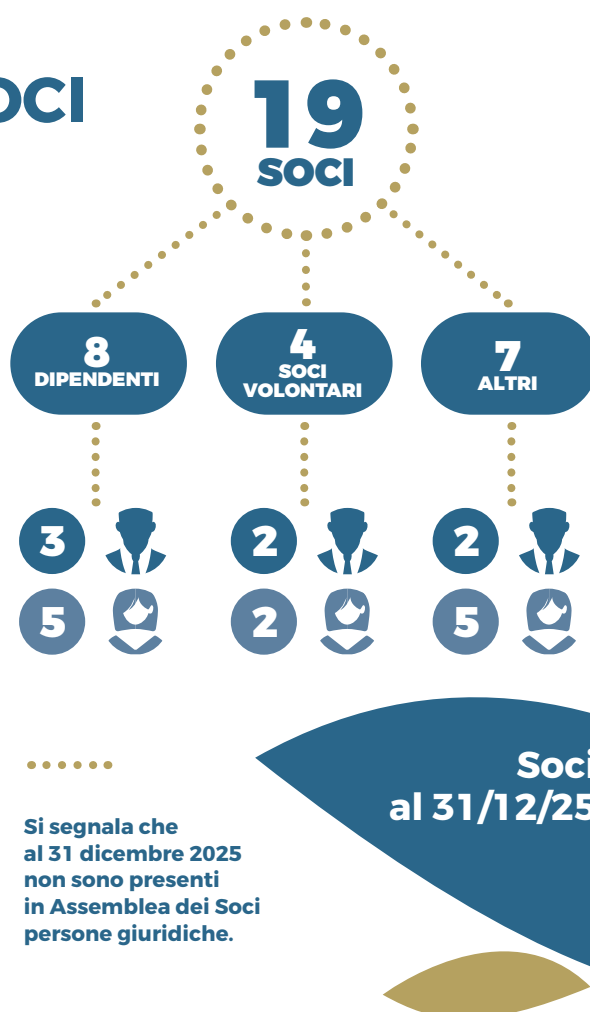
In linea con quanto dettagliato nello Statuto e per il raggiungimento degli scopi prefissati, la cooperativa è amministrata sulla base di un sistema di governance composto dall'**Assemblea dei Soci** e il **Consiglio di amministrazione**.

La Cooperativa ha inoltre nominato un **Revisore Legale** che esercita la revisione legale dei conti.

## ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea dei soci può esercitare le seguenti principali funzioni, in linea alle indicazioni statutarie:

- Approvazione del bilancio e destinazione degli utili;
- Nomina degli Amministratori e relativa durata;
- Nomina dell'organo di controllo;
- Modifiche dello Statuto;
- Decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modificazione dei diritti dei Soci;
- Scioglimento della Società e conseguente nomina dei Liquidatori e i criteri di svolgimento della liquidazione;
- Deliberazione su tutte le altre materie riservate alla sua competenza dallo Statuto o dalla Legge.



## CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio amministra la cooperativa, convoca le Assemblee ed elegge nel suo seno il Presidente cui spetta la rappresentanza della Cooperativa di fronte ai terzi e in giudizio.

Il Presidente inoltre ha le seguenti funzioni: **presiede l'Assemblea e convoca il Consiglio di Amministrazione** tutte le volte in cui vi sia materia sulla quale deliberare oppure quando ne sia fatta domanda da almeno due Consiglieri.



Il Consiglio di amministrazione è composto da **3 membri**, nessuno dei quali percepisce emolumenti.



### **Paolo Binda** Presidente

|                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| GENERE            | FASCIA D'ETÀ       |
| <b>UOMO</b>       | <b>&gt;50 ANNI</b> |
| NOMINA            | DURATA             |
| <b>29/04/2024</b> | <b>3 ANNI</b>      |

### **Composizione del Consiglio al 31/12/25**



### **Renato Brentan** Consigliere

|                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| GENERE            | FASCIA D'ETÀ      |
| <b>UOMO</b>       | <b>30-50 ANNI</b> |
| NOMINA            | DURATA            |
| <b>29/04/2024</b> | <b>3 ANNI</b>     |



### **Walter Arnaboldi** Consigliere

|                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| GENERE            | FASCIA D'ETÀ       |
| <b>UOMO</b>       | <b>&gt;50 ANNI</b> |
| NOMINA            | DURATA             |
| <b>29/04/2024</b> | <b>3 ANNI</b>      |

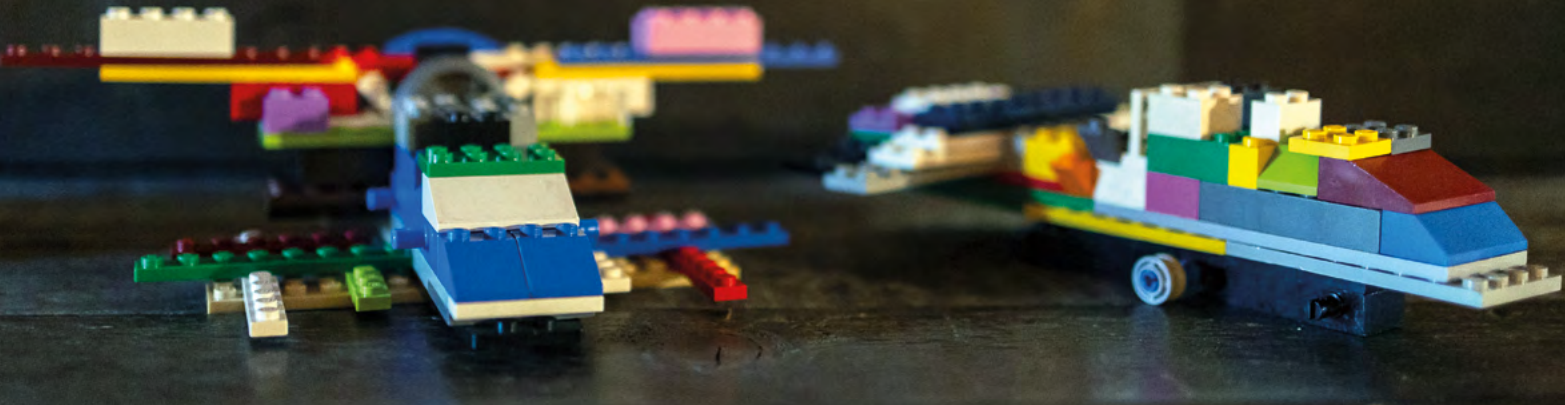
Cometa è un modo  
per **crescere insieme.**



## **REVISORE LEGALE**

Il Revisore legale esercita la revisione legale dei conti.

**Il Revisore legale in carica  
al 31/12/2025 è EY S.p.A.,**  
con data nomina del 30/4/2025  
e durata di incarico 3 anni,  
fino all'approvazione  
del bilancio al 31/12/2027.



## ORGANISMO DI VIGILANZA

Al 31/12/2025, è costituito da **2 professionisti** con specifiche competenze nella gestione dei modelli organizzativi.



Avv.  
**Davide Brambilla**  
Presidente

|            |              |
|------------|--------------|
| GENERE     | FASCIA D'ETÀ |
| UOMO       | >50 ANNI     |
| NOMINA     | DURATA       |
| 31/01/2025 | 3 ANNI       |



Dott.ssa  
**Maria Chiara Vignali**  
Consigliere

|            |              |
|------------|--------------|
| GENERE     | FASCIA D'ETÀ |
| DONNA      | 30-50 ANNI   |
| NOMINA     | DURATA       |
| 31/01/2025 | 3 ANNI       |

*L'organismo si è occupato di:*

- **Adozione del Modello** di organizzazione, gestione e controllo e nomina dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.
- **Approvazione** "Regolamento sulla tutela dei minori e delle persone vulnerabili e nomina del Referente Safeguarding" e nomina Referente supplente Safeguarding
- **Approvazione Codice Etico** di Il Manto S.c.s.
- **Attività** poste in essere da Il Manto S.c.s. in adeguamento al d. lgs. 10

marzo 2023, n. 24 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

- **Approvazione e adozione della Procedura Whistleblowing** in ogni sua parte e risultanza, dando mandato al Presidente di effettuare i relativi adempimenti.



# LE RISORSE UMANE

Numero totale di dipendenti suddivisi per **tipologia contrattuale** (tempo indeterminato e determinato) e per **genere**

| TIPOLOGIA CONTRATTUALE | AL 31 DICEMBRE 2024                                                               |                                                                                   |           | AL 31 DICEMBRE 2025                                                               |                                                                                     |           | VARIAZIONE 2024/25 |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------|
|                        |  |  | TOT       |  |  | TOT       |                    |
| A tempo indeterminato  | 17                                                                                | 36                                                                                | 53        | 16                                                                                | 41                                                                                  | 57        | 8%                 |
| a tempo determinato    | 2                                                                                 | 8                                                                                 | 10        | 4                                                                                 | 7                                                                                   | 11        | 10%                |
| <b>TOTALE</b>          | <b>19</b>                                                                         | <b>44</b>                                                                         | <b>63</b> | <b>20</b>                                                                         | <b>48</b>                                                                           | <b>68</b> | <b>8%</b>          |

Numero totale di dipendenti suddivisi per **full-time, part-time** e per **genere**

| ORARIO LAVORATIVO  | AL 31 DICEMBRE 2024                                                                 |                                                                                     |            | AL 31 DICEMBRE 2025                                                                 |                                                                                       |            | VARIAZIONE 2024/25 |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------|
|                    |  |  | TOT        |  |  | TOT        |                    |
| Full-time          | 15                                                                                  | 30                                                                                  | 45         | 17                                                                                  | 31                                                                                    | 48         | 7%                 |
| Part-time          | 4                                                                                   | 14                                                                                  | 18         | 3                                                                                   | 17                                                                                    | 20         | 11%                |
| <b>TOTALE</b>      | <b>19</b>                                                                           | <b>44</b>                                                                           | <b>63</b>  | <b>20</b>                                                                           | <b>48</b>                                                                             | <b>68</b>  | <b>8%</b>          |
| <b>% Part-time</b> | <b>21%</b>                                                                          | <b>32%</b>                                                                          | <b>29%</b> | <b>15%</b>                                                                          | <b>35%</b>                                                                            | <b>29%</b> |                    |

Numero totale di **LAVORATORI ESTERNI** suddivisi per **tipologia contrattuale** e per **genere**

| LAVORATORI ESTERNI       | AL 31 DICEMBRE 2024                                                                 |                                                                                     |           | AL 31 DICEMBRE 2025                                                                 |                                                                                       |           | VARIAZIONE 2024/25 |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------|
|                          |  |  | TOT       |  |  | TOT       |                    |
| Lavoratori somministrati | 0                                                                                   | 0                                                                                   | 0         | 0                                                                                   | 0                                                                                     | 0         | 0                  |
| Lavoratori autonomi      | 18                                                                                  | 46                                                                                  | 64        | 19                                                                                  | 38                                                                                    | 57        | -11%               |
| Stage                    | 0                                                                                   | 0                                                                                   | 0         | 0                                                                                   | 0                                                                                     | 0         | 0                  |
| <b>TOTALE</b>            | <b>18</b>                                                                           | <b>46</b>                                                                           | <b>64</b> | <b>19</b>                                                                           | <b>38</b>                                                                             | <b>57</b> | <b>-11%</b>        |

Dipendenti suddivisi per  
inquadramento e per genere

| PERSONE                                   | AL 31 DICEMBRE<br>2024                                                            |                                                                                   |           | AL 31 DICEMBRE<br>2025                                                            |                                                                                     |           | VARIAZIONE<br>2024/25 |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------|
|                                           |  |  | TOT       |  |  | TOT       |                       |
| Dirigenti                                 | 0                                                                                 | 0                                                                                 | 0         | 0                                                                                 | 0                                                                                   | 0         | 0%                    |
| Quadri                                    | 2                                                                                 | 1                                                                                 | 3         | 2                                                                                 | 1                                                                                   | 3         | 0%                    |
| Impiegati                                 | 0                                                                                 | 4                                                                                 | 4         | 0                                                                                 | 4                                                                                   | 4         | 0%                    |
| Personale sanitario<br>ed infermieristico | 17                                                                                | 36                                                                                | 53        | 18                                                                                | 40                                                                                  | 58        | 9%                    |
| Operai                                    | 0                                                                                 | 3                                                                                 | 3         | 0                                                                                 | 3                                                                                   | 3         | 0%                    |
| <b>TOTALE</b>                             | <b>19</b>                                                                         | <b>44</b>                                                                         | <b>63</b> | <b>20</b>                                                                         | <b>48</b>                                                                           | <b>68</b> | <b>8%</b>             |

Dipendenti suddivisi per  
inquadramento e per fascia d'età

| PERSONE                                   | AL 31 DICEMBRE<br>2024 |               |             |           | AL 31 DICEMBRE<br>2025 |               |             |           | VARIAZIONE<br>2024/25 |
|-------------------------------------------|------------------------|---------------|-------------|-----------|------------------------|---------------|-------------|-----------|-----------------------|
|                                           | <30<br>ANNI            | 30-50<br>ANNI | >50<br>ANNI | TOT       | <30<br>ANNI            | 30-50<br>ANNI | >50<br>ANNI | TOT       |                       |
| Dirigenti                                 | 0                      | 0             | 0           | 0         | 0                      | 0             | 0           | 0         | 0%                    |
| Quadri                                    | 0                      | 2             | 1           | 3         | 0                      | 2             | 1           | 3         | 0%                    |
| Impiegati                                 | 0                      | 2             | 2           | 4         | 0                      | 2             | 2           | 4         | 0%                    |
| Personale sanitario<br>ed infermieristico | 18                     | 28            | 7           | 53        | 19                     | 33            | 6           | 58        | 9%                    |
| Operai                                    | 0                      | 0             | 3           | 3         | 0                      | 0             | 3           | 3         | 0%                    |
| <b>TOTALE</b>                             | <b>18</b>              | <b>32</b>     | <b>13</b>   | <b>63</b> | <b>19</b>              | <b>37</b>     | <b>12</b>   | <b>68</b> | <b>8%</b>             |

LAVORATORI ESTERNI suddivisi per  
tipologia contrattuale e per fascia d'età

| PERSONE                  | AL 31 DICEMBRE<br>2024 |               |             |           | AL 31 DICEMBRE<br>2025 |               |             |           | VARIAZIONE<br>2024/25 |
|--------------------------|------------------------|---------------|-------------|-----------|------------------------|---------------|-------------|-----------|-----------------------|
|                          | <30<br>ANNI            | 30-50<br>ANNI | >50<br>ANNI | TOT       | <30<br>ANNI            | 30-50<br>ANNI | >50<br>ANNI | TOT       |                       |
| Lavoratori somministrati | 0                      | 0             | 0           | 0         | 0                      | 0             | 0           | 0         | 0                     |
| Lavoratori autonomi      | 4                      | 28            | 32          | 64        | 9                      | 23            | 25          | 64        | -11%                  |
| Stage                    | 0                      | 0             | 0           | 0         | 0                      | 0             | 0           | 0         | 0                     |
| <b>TOTALE</b>            | <b>4</b>               | <b>28</b>     | <b>32</b>   | <b>64</b> | <b>9</b>               | <b>23</b>     | <b>25</b>   | <b>57</b> | <b>-11%</b>           |



## RETRIBUZIONE ANNUA

9.207,00€



RETRIBUZIONE ANNUA **MINIMA**

42.592,00€



RETRIBUZIONE ANNUA **MASSIMA**

4,63



**RAPPORTO**  
tra retribuzione  
annua lorda  
massima e minima  
dei lavoratori  
dipendenti dell'ente

29.978,00€



RETRIBUZIONE ANNUA  
**MEDIA DEI RESPONSABILI**



## I volontari de Il Manto

Le attività de Il Manto sono possibili anche grazie a **38 volontari**, occupati in attività di supporto allo studio, attività ricreative, attività sportive, riordino e sistemazione materiali, spazi e magazzini, partecipazione e realizzazione di eventi.

## FORMAZIONE INTERNA

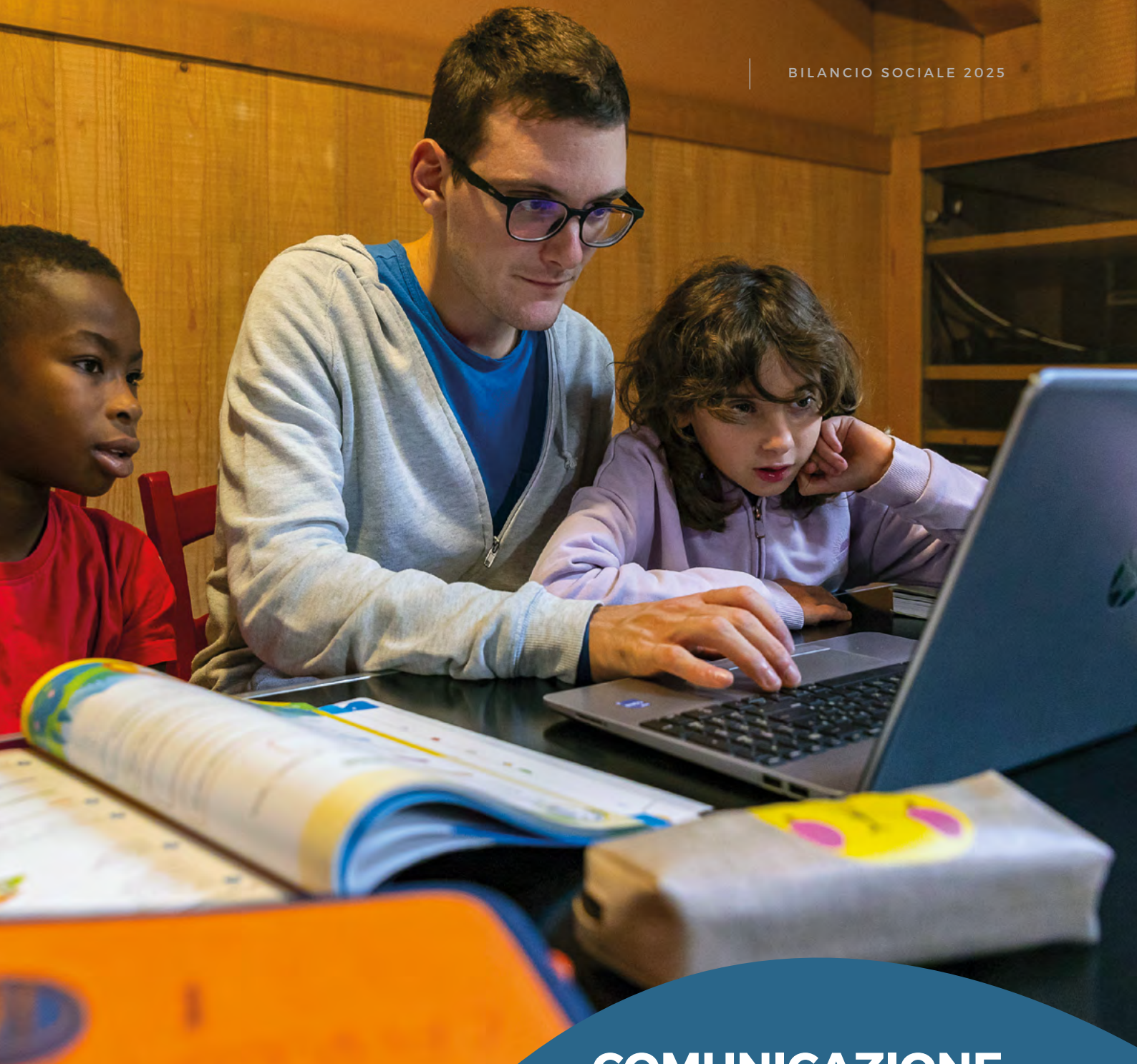
Il Manto considera la formazione interna un elemento di fondamentale rilevanza per **facilitare percorsi di sviluppo di competenze professionali e personali**. Inoltre, occupandosi di percorsi educativi personalizzati di crescita, la cooperativa vede necessario un **approfondimento continuo** di competenze, momenti di confronto in équipe e presa di consapevolezza del proprio percorso.

### FORMAZIONE DIPENDENTI

| NOME DEL CORSO                            | Periodo  | Formatore       | Beneficiari | ORE | Contenuto                                                                                  |
|-------------------------------------------|----------|-----------------|-------------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Formazione generale sulla sicurezza       | 13/01/25 | LABOR SOLUTIONS | 10          | 4   | Principi base della prevenzione, diritti e doveri, concetti di rischio, danno e protezione |
| Formazione generale sulla sicurezza       | 15/01/25 | LABOR SOLUTIONS | 14          | 4   | Principi base della prevenzione, diritti e doveri, concetti di rischio, danno e protezione |
| Specifica sulla sicurezza (aggiornamento) | 11/02/25 | LABOR SOLUTIONS | 11          | 6   | Richiamo e aggiornamento su rischi, procedure e novità normative in materia di sicurezza   |

| NOME DEL CORSO                               | Periodo  | Formatore          | Beneficiari | ORE | Contenuto                                                                                                              |
|----------------------------------------------|----------|--------------------|-------------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Specifica rischio medio (1 formaz)           | 18/02/25 | LABOR SOLUTIONS    | 13          | 8   | Rischi legati ad attività operative (attrezzature, movimentazione carichi, ambienti di lavoro) e misure di prevenzione |
| Primo soccorso (1 formaz)                    | 28/02/25 | LABOR SOLUTIONS    | 1           | 12  | Gestione delle emergenze sanitarie, valutazione dell'infortunato e interventi di base                                  |
| Specifica sulla sicurezza (aggiornamento)    | 28/02/25 | AIFES              | 1           | 6   | Richiamo e aggiornamento su rischi, procedure e novità normative in materia di sicurezza                               |
| Specifica sulla sicurezza (aggiornamento)    | 17/04/25 | LABOR SOLUTIONS    | 2           | 6   | Richiamo e aggiornamento su rischi, procedure e novità normative in materia di sicurezza                               |
| Formazione generale sulla sicurezza          | 08/09/25 | KAPPA SRL          | 2           | 4   | Principi base della prevenzione, diritti e doveri, concetti di rischio, danno e protezione                             |
| Specifica rischio medio (1 formaz)           | 22/09/25 | KAPPA SRL          | 2           | 8   | Rischi legati ad attività operative (attrezzature, movimentazione carichi, ambienti di lavoro) e misure di prevenzione |
| Primo soccorso (1 formaz)                    | 24/09/25 | KAPPA SRL          | 3           | 12  | Gestione delle emergenze sanitarie, valutazione dell'infortunato e interventi di base                                  |
| Primo soccorso (aggiornamento)               | 24/09/25 | KAPPA SRL          | 5           | 4   | Gestione delle emergenze sanitarie, valutazione dell'infortunato e interventi di base                                  |
| Primo soccorso (1 formaz)                    | 29/10/25 | KAPPA SRL          | 2           | 12  | Gestione delle emergenze sanitarie, valutazione dell'infortunato e interventi di base                                  |
| Primo soccorso (aggiornamento)               | 29/10/25 | KAPPA SRL          | 6           | 4   | Gestione delle emergenze sanitarie, valutazione dell'infortunato e interventi di base                                  |
| Formazione generale sulla sicurezza          | 31/10/25 | ATI FORMAZIONE     | 4           | 4   | Principi base della prevenzione, diritti e doveri, concetti di rischio, danno e protezione                             |
| HACCP (1 formaz)                             | 31/10/25 | ATI FORMAZIONE     | 9           | 4   | Igiene alimentare, controllo dei rischi e prevenzione delle contaminazioni negli alimenti                              |
| HACCP (aggiornamento)                        | 31/10/25 | ATI FORMAZIONE     | 8           | 2   | Igiene alimentare, controllo dei rischi e prevenzione delle contaminazioni negli alimenti                              |
| Specifica rischio medio (1 formaz)           | 20/11/25 | KAPPA SRL          | 5           | 8   | Rischi legati ad attività operative (attrezzature, movimentazione carichi, ambienti di lavoro) e misure di prevenzione |
| BLSD (basic Life Support and Defibrillation) | 25/11/25 | FORMAZIONE INTERNA | 1           | 3   | Riconoscimento dell'arresto cardiaco, rianimazione cardiopolmonare e uso del defibrillatore                            |
| Specifica sulla sicurezza (aggiornamento)    | 30/11/25 | ATI FORMAZIONE     | 2           | 6   | Richiamo e aggiornamento su rischi, procedure e novità normative in materia di sicurezza                               |





## COMUNICAZIONE

Il Manto utilizza i canali di comunicazione del **network Cometa** (sito web e canali social quali Facebook, Instagram, LinkedIn e YouTube) per raccontare le attività svolte, aprendosi al dialogo ed interagendo con l'esterno. All'interno del sito web di Cometa è possibile trovare le sezioni dedicate a ciascuna delle attività della cooperativa.

Nel 2023 è stato inoltre creato il sito web  
**[www.unacasapercrescere.it](http://www.unacasapercrescere.it)**

Trattandosi di esperienze in molti casi vissute da minori e da ragazzi con disabilità, massima è l'attenzione e la cura da parte di Cometa nel raccogliere tutte i consensi prima di procedere con la pubblicazione dei contenuti.





# GESTIONE ECONOMICA E RACCOLTA FONDI

## Risorse finanziarie

| PROVENTI DA                      | 2025    |       |           |       | 2024    |       |           |       | VARIAZIONI |        |
|----------------------------------|---------|-------|-----------|-------|---------|-------|-----------|-------|------------|--------|
|                                  | €       | %     | €         | %     | €       | %     | €         | %     | €          | %      |
| Soggetti privati di cui          |         |       | 2.943.205 | 75,30 |         |       | 2.545.188 | 68,99 | 398.017    | 181,24 |
| Proventi da Raccolte Fondi:      |         |       | 0         |       |         |       | 0         |       |            |        |
| • da persone fisiche             |         |       |           |       |         |       |           |       |            |        |
| • da persone giuridiche          |         |       |           |       |         |       |           |       |            |        |
| Proventi da erogazioni liberali: |         |       | 358.026   | 9,16  |         |       | 409.684   | 11,11 | -51.658    | -23,52 |
| • da persone fisiche             | 102.849 | 28,73 |           |       | 111.860 | 27,30 |           |       |            |        |
| • da persone giuridiche          | 254.904 | 71,20 |           |       | 297.185 | 72,54 |           |       |            |        |
| • da cinque per mille            | 272     | 0,08  |           |       | 638     | 0,16  |           |       |            |        |
| Proventi da soggetti pubblici    |         |       | 595.131   | 15,23 |         |       | 730.712   | 19,81 | -135.581   | -61,74 |
| Proventi vari                    |         |       | 12.350    | 0,32  |         |       | 3.516     | 0,10  | 8.834      | 4,02   |
| TOTALE                           | 358.026 | 100%  | 3.908.712 | 100%  | 409.684 | 100%  | 3.689.100 | 100%  | 219.612    | 100%   |



| COSTI                                   | 2025             |                   | 2024             |                   | Variazioni      |                    |
|-----------------------------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|-----------------|--------------------|
|                                         | €                | %                 | €                | %                 | €               | %                  |
| Costi per il personale dipendente       | 2.042.114        | 52, <sup>29</sup> | 1.830.788        | 49, <sup>63</sup> | -211.327        | 97, <sup>59</sup>  |
| Costi per altri collaboratori           | 71.375           | 1, <sup>83</sup>  | 74.892           | 2, <sup>03</sup>  | 3.517           | -1, <sup>62</sup>  |
| Costi per servizi                       | 1.332.446        | 34, <sup>12</sup> | 1.369.244        | 37, <sup>12</sup> | 36.797          | -16, <sup>99</sup> |
| Costi per acquisto beni                 | 304.712          | 7, <sup>80</sup>  | 275.835          | 7, <sup>48</sup>  | -28.877         | 13, <sup>34</sup>  |
| Costi diversi di gestione               | 57.563           | 1, <sup>47</sup>  | 58.757           | 1, <sup>59</sup>  | 1.195           | -0, <sup>55</sup>  |
| • di cui sostegno ad altri enti         | 0                | 0                 | 0                | 0                 | 0               | 0                  |
| Costi per ammortamenti e accantonamenti | 53.301           | 1, <sup>36</sup>  | 42.411           | 1, <sup>15</sup>  | -10.890         | 5, <sup>03</sup>   |
| Costi finanziari e straordinari         | 33.573           | 0, <sup>86</sup>  | 27.734           | 0, <sup>75</sup>  | -5.839          | 2, <sup>70</sup>   |
| Imposte                                 | 9.987            | 0, <sup>26</sup>  | 8.869            | 0, <sup>24</sup>  | -1.118          | 0, <sup>52</sup>   |
| <b>TOTALE</b>                           | <b>3.905.071</b> | <b>100%</b>       | <b>3.688.530</b> | <b>100%</b>       | <b>-216.540</b> | <b>100%</b>        |
| Avanzo/disavanzo di gestione            | 3.641            |                   | 570              |                   | 3.071           |                    |

Nel corso del 2025  
Il Manto ha registrato  
proventi per **3.908.712€**



## Modalità di raccolta fondi

L'ente non svolge attività dirette di raccolta fondi in quanto è sostenuta dall'**ASSOCIAZIONE AMICI DI COMETA ONLUS** che, come da statuto, ha lo scopo di realizzare eventi e iniziative volte alla sostenibilità degli altri enti del mondo Cometa.

Informazioni più dettagliate sono all'interno del Bilancio Sociale di Associazione Amici di Cometa Onlus.

## PROSPETTIVE AL FUTURO

La Cooperativa sta lavorando affinché l'attività educativa diventi sempre più **ponte con il territorio** sviluppando e ampliando le possibilità di sostegno alle famiglie che lo abitano, di cui si vuole diventare sempre più **punto di riferimento** affinché non si concepiscano sole. Per fare questo Il Manto continuerà a **prendersi cura dei legami familiari e a stare con i bambini** in tutti i loro spazi.





I servizi offerti da *Il Manto* sono possibili anche grazie alla **collaborazione di molti sostenitori**, che permettono la realizzazione di progetti e attività rivolte a bambini e ragazzi.

- **ATS Insubria**
- **Banca d'Italia**
- **Comune di Como**
- **Conferenza Episcopale Italiana (CEI)**
- **Crédit Agricole Italia**
- **Diocesi di Como**
- **Enel Cuore Onlus**
- **Fondazione Achille e Giulia Boroli**
- **Fondazione Amplifon**
- **Fondazione Banca Popolare di Milano**
- **Fondazione Cariplo**
- **Fondazione Cassa Depositi e Prestiti**
- **Fondazione De Agostini Ente Filantropico del Terzo Settore**
- **Fondazione Deloitte**
- **Fondazione Deutsche Bank Italia**
- **Fondazione Edoardo Garrone**
- **Fondazione Ico Falck**
- **Fondazione Johnson & Johnson**
- **Fondazione Leonardo Del Vecchio**
- **Fondazione Monte di Lombardia**
- **Fondazione Opsis**
- **Fondazione Pietro Pittini**
- **Fondazione Vittorio Polli ed Anna Maria Stoppani**
- **Fondazione Prima Spes**
- **Fondazione Provinciale della Comunità Comasca**
- **Fondazione Rocca**
- **Fondo di Beneficenza ed opere di carattere sociale e culturale - Intesa Sanpaolo**
- **Gruppo Beretta**
- **Impresa Sociale Con i Bambini**
- **Lisa Spa**
- **Lorma Srl**
- **Regione Lombardia**
- **The Canbrick Charitable Trust**



## **I SOSTENITORI DEI PROGETTI DE IL MANTO**

## NOTA METODOLOGICA

Anche quest'anno la nostra cooperativa presenta il **Bilancio Sociale**, accanto al tradizionale bilancio d'esercizio, inteso quale strumento di **trasparenza, rendicontazione e restituzione pubblica** verso tutti i nostri portatori di interesse. Consapevoli della ricchezza di esperienze maturate in questi anni e della conseguente responsabilità di comunicarla efficacemente, continuiamo lungo il percorso di rendicontazione sociale intrapreso in una prospettiva di continuo miglioramento.

La presente edizione è stata ulteriormente rafforzata in linea all'evoluzione della normativa di riferimento, nel più ampio contesto della cosiddetta **"Riforma del Terzo Settore"**.

In particolare, il Bilancio Sociale de "Il Manto Società Cooperativa Sociale" è stato predisposto ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo n. 117/2017 e coerentemente a quanto sancito in ambito di Bilancio Sociale dal decreto legislativo n. 112/2017 e delle "Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore", adottate con il Decreto 4 luglio 2019 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il Bilancio è stato redatto rendicontando, inoltre, una selezione dei **"GRI Sustainability Reporting Standards"** approccio di rendicontazione with reference pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), opportunamente indicati nella sezione "Selezione di GRI Standards" del presente documento.

Tra gli ulteriori riferimenti metodologici utilizzati per la redazione vi sono: i "Principi di redazione del bilancio sociale", elaborati dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS) nel 2013; il documento "il Bilancio Sociale nelle aziende non profit:



principi generali e linee guida per la sua adozione” – Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti (Commissione Non Profit); e le “Indicazioni per la redazione del Bilancio di Responsabilità Sociale” – Regione Lombardia: Albo Regionale delle Cooperative Sociali.

In particolare, i contenuti oggetto di rendicontazione sono stati selezionati sulla base del principio di rilevanza: sono riportate, infatti, le informazioni rilevanti per la comprensione della situazione e dell'andamento dell'ente e degli impatti della nostra attività, o che comunque potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni dei nostri portatori di interesse.

**I dati e le informazioni riportati si riferiscono al periodo compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025.**

Il perimetro di rendicontazione comprende l'ente nella sua interezza. Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo, ove possibile è stato effettuato il confronto con i dati relativi all'anno 2023. Inoltre, al fine di garantire l'affidabilità dei dati, è stato limitato, per quanto possibile, il ricorso a stime, eventualmente opportunamente segnalate all'interno del documento. **Si segnala che nel corso del 2025 non sono intervenute modifiche significative all'ente o alla sua catena di fornitura rispetto all'anno precedente.**

La periodicità della pubblicazione del documento è impostata secondo una frequenza annuale, in linea alle richieste normative di riferimento.



Per ogni informazione relativa al Bilancio Sociale è possibile contattare il seguente indirizzo mail:  
**sostenibilita@puntocometa.org**

**Il report è disponibile anche sul nostro sito web:**  
[www.ilmanto.org](http://www.ilmanto.org)

## SELEZIONE DEI GRI STANDARDS

Di seguito si riporta la tabella di corrispondenza tra le tematiche coperte in questo Bilancio e gli indicatori economici, sociali e ambientali suggeriti dallo standard **Global Reporting Initiative (GRI Standard)** sviluppato dall'organizzazione Global Sustainability Standards Board (GSSB) nella versione aggiornata al 30 giugno 2022 e validi per i documenti pubblicati a partire dal 1 gennaio 2023.

### DICHIARAZIONE D'USO

Il **Manto SCS** ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dall' 1/1/2025 al 31/12/2025 con riferimento agli Standard GRI.

**GRI 1 Principi Fondamentali - Versione 2021**

**GRI 2 Informativa Generale - Versione 2021**

### L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE

|     |                                                        |          |
|-----|--------------------------------------------------------|----------|
| 2-1 | Dettagli sull'organizzazione                           | P. 8     |
| 2-2 | Entità giuridiche incluse nella rendicontazione        | P. 8     |
| 2-3 | Periodo di rendicontazione, frequenza e responsabilità | P. 50-51 |
| 2-5 | Verifica esterna                                       | P. 39    |

### ATTIVITÀ E ORGANICO

|     |                                                          |                  |
|-----|----------------------------------------------------------|------------------|
| 2-6 | Attività, catena del valore e altri rapporti di business | P. 11, 13-35, 49 |
| 2-7 | Dipendenti                                               | P. 41-42         |
| 2-8 | Collaboratori e altre figure professionali               | P. 41-42         |



## GOVERNANCE

|              |                                                                                           |                                                                                                                                                                        |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2-9          | <b>Struttura di governance e composizione</b>                                             | P. 38-40                                                                                                                                                               |
| 2-10         | <b>Nomina e selezione dei più alti organi di governance</b>                               | P. 38-40                                                                                                                                                               |
| 2-11         | <b>Presidenza del più alto organo di governance</b>                                       | P. 38-40                                                                                                                                                               |
| 2-12         | <b>Ruolo del massimo organo di governo nel presidio della gestione degli impatti</b>      | Il CDA si riunisce per valutare le tematiche di natura economica, ambientale e sociale ed i relativi impatti, rischi e opportunità                                     |
| 2-14         | <b>Ruolo del più alto organo di governo nel Bilancio Sociale</b>                          | Il Bilancio è redatto dall'ufficio fundraising e comunicazione sulla base dei dati forniti dalle diverse aree gestionali.<br>Il Bilancio è approvato dal CDA.          |
| 2-15         | <b>Conflitto di interessi</b>                                                             | I processi per la gestione del conflitto di interessi sono disciplinati dal Codice Etico e di comportamento.                                                           |
| 2-16         | <b>Comunicazione delle criticità</b>                                                      | I rischi sono evidenziati dall'analisi di contesto interno ed esterno. Le evidenze sono periodicamente portate all'attenzione del CDA.                                 |
| 2-17         | <b>Consapevolezza del più alto organo di governo</b>                                      | Il CDA si riunisce per valutare le tematiche di natura economica, ambientale e sociale ed i relativi impatti, rischi e opportunità su base mensile.                    |
| 2-18         | <b>Valutazione dell'operato del più alto organo di governo</b>                            | La valutazione dell'operato del più alto organo di governo è effettuata attraverso il confronto periodico con gli stakeholder e nell'ambito delle riunioni periodiche. |
| 2-19<br>2-21 | <b>Politiche di remunerazione, procedure di determinazione e rapporto di retribuzione</b> | P.43                                                                                                                                                                   |

## STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI

|      |                                                                         |                                                                                                    |
|------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2-22 | <b>Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile</b>            | P. 10                                                                                              |
| 2-23 | <b>Codici di condotta</b>                                               | P. 9                                                                                               |
| 2-24 | <b>Integrazione delle indicazioni delle politiche di buona condotta</b> | P. 9, 38-43                                                                                        |
| 2-27 | <b>Conformità con leggi e regolamenti</b>                               | Durante l'anno, non sono state assegnate sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti |
| 2-28 | <b>Appartenenza ad associazioni e reti</b>                              | P. 11, 49                                                                                          |

## COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

|      |                                       |           |
|------|---------------------------------------|-----------|
| 2-29 | Approccio allo stakeholder engagement | P. 11, 49 |
| 2-30 | Accordi di contrattazione collettiva  | P. 38-42  |

## DIMENSIONE ECONOMICA

### GRI 202 PRESENZA SUL MERCATO

|       |                                                                                                         |                                                                            |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 202-1 | Rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti per genere e lo stipendio nazionale previsto dal CCNL | Non ci sono discrepanze rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|

### GRI 205 ANTI-CORRUZIONE

|       |                                                                  |                                                                                              |
|-------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 205-1 | Processi e attività valutati per i rischi legati alla corruzione | Tutte le aree di gestione sono soggette ad audit interno per l'identificazione di violazioni |
| 205-3 | Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese              | Nel corso dell'anno, non sono stati registrati incidenti di corruzione                       |

### GRI 206 COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO

|       |                                                    |                                                                                                                                             |
|-------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 206-1 | Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale | Nel corso dell'anno, non sono state registrate azioni legali riferite a tematiche di concorrenza sleale, antitrust o a pratiche monopoliste |
|-------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### GRI 207 TASSE

|       |                                                         |                                                                                                       |
|-------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 207-1 | Governance fiscale, controllo di gestione e del rischio | L'attività di monitoraggio sugli aspetti fiscali legati agli Enti del Terzo Settore è affidata al CDA |
|-------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## DIMENSIONE SOCIALE

### GRI 401 OCCUPAZIONE

|       |                             |          |
|-------|-----------------------------|----------|
| 401-1 | Nuove assunzioni e turnover | P. 41-42 |
|-------|-----------------------------|----------|

### GRI 402 GESTIONE DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI SINDACALI

|       |                                                       |                             |
|-------|-------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 402-1 | Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi | Come da CCNL di riferimento |
|-------|-------------------------------------------------------|-----------------------------|



**GRI  
406****NON DISCRIMINAZIONE**

406-1

**Episodi di discriminazione  
e azioni intraprese**Nel corso dell'anno, non sono stati registrati  
episodi di discriminazione**GRI  
413****COMUNITÀ LOCALI**

413-1

**Attività che prevedono  
il coinvolgimento delle  
comunità locali, valutazioni  
d'impatto e programmi  
di sviluppo**

P. 11, 13-35

413-2

**Attività con impatti negativi,  
potenziali e attuali significativi  
sulle comunità locali**Non sono stati rilevati, nel corso dell'anno,  
impatti negativi per la comunità locale**GRI  
415****POLITICA PUBBLICA**

415-1

**Contributi politici**Nel corso dell'anno non sono stati elargiti  
contributi a partiti politici

**ACCOGLIERE  
PER EDUCARE**  
in un luogo  
dove ciascuno  
può scoprire  
la propria unicità  
e diventare  
sé stesso









Via Madruzzo 36, 22100 Como  
+39 031 263 779  
[sostenibilita@puntocometa.org](mailto:sostenibilita@puntocometa.org)

**[www.puntocometa.org](http://www.puntocometa.org)**