



***BILANCIO SOCIALE e
REPORT DI
SOSTENIBILITA' 2025
COOP.SER.
SOC. COOP. SOC. ONLUS***

Sommario

Lettera agli stakeholder.....	5
1. Profilo identitario e percorso evolutivo del Gruppo Cooperante (GRI 2-1, 2-6, 2-22)	6
Inquadramento storico, natura cooperativa e base sociale.....	6
Mission, Vision, e valori fondativi:	9
Impegno strategico e posizionamento in materia di sostenibilità.....	10
2. Ambiti operativi e servizi di Gruppo Cooperante.....	11
Aree di intervento e attività de <i>La Cordata</i>	11
Area Anziani.....	11
Area Minori	12
Area Disagio Adulto	13
Aree di intervento e attività de <i>Coop. Ser.</i>	13
Area Ristorazione	13
Area Pulizie	14
3. Valore economico generato e distribuito (GRI 201).....	14
4. Relazione con gli stakeholder e processi di coinvolgimento (GRI 2-29).....	14
Identificazione e mappatura degli stakeholder	14
Risultati dei focus group e principali evidenze emerse	16
Sintesi delle interviste qualitative.....	19
Analisi dei questionari e risultati quantitativi.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
5. Indirizzi strategici e analisi di materialità (GRI 3-1, 3-2).....	28
Metodologia di analisi e percorso di definizione dei temi materiali.....	28
6. Capitale umano e sviluppo delle persone.....	38
Composizione del personale e assetto occupazionale (GRI 2-7).....	38
Dinamiche di assunzione, turnover e politiche di welfare (GRI 401).....	39
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (GRI 403)	40
Formazione e crescita delle competenze (GRI 404).....	41
Diversità, inclusione e pari opportunità (GRI 405, 406).....	42
Impatti sociali e relazioni con le comunità locali (GRI 413).....	45
7. Sistema di Governance e legami con il territorio.....	46
Struttura organizzativa e assetti di responsabilità (GRI 2-9).....	46
Codice Etico e Regolamento Aziendale (GRI 2-23)	51
Certificazioni (GRI 2-27).....	52

Partecipazione a reti, consorzi e associazioni (GRI 2-28).....	53
8. Gestione ambientale (GRI 3-3).....	54
Politiche ambientali e approccio gestionale (GRI 3-3).....	54
Consumi energetici ed emissioni: impronta carbonica Scope 1 e Scope 2 (GRI 302, 305).....	55
Percorsi di digitalizzazione e riduzione dell'uso di carta (GRI 301)	58
9. Obiettivi e traiettorie di sostenibilità per il 2026	59
Allegati.....	66
Tavola dei contenuti GRI.....	66
Nota metodologica	67

Lettera agli stakeholder

Come Gruppo Cooperante Garda Vallesabbia Società Cooperativa Sociale ETS abbiamo deciso congiuntamente di intraprendere un percorso di sostenibilità e redigere il Report di sostenibilità.

All'origine di questo Report c'è un'idea semplice: raccontare in modo trasparente ciò che realizziamo ogni giorno e ciò che vogliamo migliorare, insieme.

Come Gruppo Cooperante Garda Vallesabbia Società Cooperativa Sociale ETS consideriamo la rendicontazione un atto di responsabilità verso il territorio e verso tutte le persone che incontriamo nei servizi. La scelta di avviare il nostro primo Report di Sostenibilità nasce dal bisogno di dare una forma più chiara e strutturata all'impegno sociale, ambientale e di governance che ci caratterizza da sempre. È un passaggio che non rappresenta una rottura, ma l'evoluzione naturale della nostra identità cooperativa, costruita nel tempo attraverso l'ascolto dei nostri stakeholder: utenti, famiglie, volontari, istituzioni, lavoratori e comunità locali.

Il valore prodotto da una cooperativa non si limita all'erogazione dei servizi. Per noi significa prossimità, continuità educativa e assistenziale, fiducia, inclusione. Le persone coinvolte nei focus group e nelle interviste lo hanno ribadito con forza: la qualità delle relazioni, il benessere degli operatori, la capacità di rispondere ai bisogni emergenti e la cura delle fragilità rappresentano gli aspetti più riconosciuti e più attesi. Questo vale sia per La Cordata, impegnata nei servizi alla persona, sia per Coop. Ser., che con le mense, la ristorazione, i servizi di pulizia e gli inserimenti lavorativi influenza in modo diretto la vita quotidiana delle comunità.

È un cambiamento che ci riguarda come organizzazione e come comunità professionale.

Questo percorso acquista ancora più valore perché viene intrapreso insieme.

La Cordata e Coop. Ser. condividono, infatti, la stessa visione, gli stessi valori e lo stesso territorio.

Lavorare con una strategia comune significa unire competenze diverse, rafforzare la capacità di risposta ai bisogni delle famiglie e costruire un'identità collettiva più solida. La scelta di presentarsi come Gruppo Cooperante nasce proprio da qui: dall'idea che insieme possiamo generare un impatto più profondo, coordinato e riconoscibile.

Il Report di Sostenibilità ci permette di valorizzare pratiche già presenti nella nostra quotidianità, utilizzando un linguaggio condiviso come gli standard *GRI with reference to*. Non è un adeguamento a una tendenza, ma un modo per rendere visibile il nostro lavoro, monitorarlo e migliorarlo. È anche la risposta a un'esigenza chiara espressa dagli stakeholder: comunicare meglio ciò che facciamo, aprire spazi di confronto e rendere più leggibile il valore generato.

Le priorità indicate dalle persone che stanno partecipando al percorso sono le direttrici su cui costruiremo la strategia dei prossimi anni. Questo documento rappresenta una fase

nuova della nostra rendicontazione: più matura, più trasparente, più vicina al territorio. È un impegno e, al tempo stesso, un patto rinnovato con le comunità che serviamo.

I presidenti di Gruppo Cooperante, La Cordata e Coop.Ser.

1. Profilo identitario e percorso evolutivo del Gruppo Cooperante (GRI 2-1, 2-6, 2-22)

Inquadramento storico, natura cooperativa e base sociale

Come Gruppo Cooperante affondiamo le nostre radici in una storia lunga e profondamente intrecciata con il territorio. La nostra identità nasce dall'incontro tra due cooperative sociali, la cooperativa sociale ONLUS "La Cordata" e la cooperativa sociale ONLUS "Coop. Ser.", che nel tempo hanno sviluppato competenze differenti ma complementari, mantenendo una visione comune: rispondere ai bisogni delle comunità della Valle Sabbia e del Garda bresciano mettendo al centro la persona e la partecipazione. La costituzione del Gruppo Cooperante Garda Valsabbia nel 2021 ha rappresentato il naturale consolidamento di questa traiettoria, permettendoci di coordinare funzioni strategiche, amministrative e tecniche, senza snaturare la natura democratica delle due cooperative né il legame con i soci e con i territori serviti.

Informazioni generali:

Nome dell'ente	GRUPPO COOPERANTE GARDA VALLESABBIA - SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ETS
Codice fiscale	04304150982
Partita IVA	04304150982
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale di tipo B
Indirizzo sede legale	Via Gioacchino Rossini, 24 - 25077 - ROE' VOLCIANO (BS) - ROE' VOLCIANO (BS)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	C136725
Telefono	036563011
Fax	
Sito Web	www.gruppocooperante .com
Email	amministrazione@lacordata.com
Pec	gardavallesabbia@pec.it
Codici Ateco	82.99.99

Aree territoriali di operatività: La Cooperativa opera nei distretti 11-12 della provincia di Brescia nelle zone della Valle Sabbia e zona Garda Bresciano.

La Cordata nasce ufficialmente nel 1987, fondata da dodici soci con l'obiettivo di creare opportunità di lavoro e rispondere alle esigenze sociali emergenti nelle comunità locali. Fin dagli inizi, la cooperativa ha dedicato energie alla costruzione di servizi educativi, assistenziali e socio-sanitari orientati all'inclusione, alla dignità e alla qualità della relazione.

- Negli anni novanta ampliano l'attività i servizi di assistenza domiciliare, l'educativa scolastica ad personam e i progetti rivolti alla disabilità, tra cui il laboratorio "Lavoriamo insieme", poi evoluto nell'attuale Centro Socio Educativo (CSE). A partire dal 2007 la cooperativa consolida la propria presenza a Roè Volciano, ristrutturando l'edificio comunale che oggi ospita sede, CSE e appartamenti di residenzialità leggera.
- Negli anni duemila La Cordata rafforza la propria capacità organizzativa, estendendo i servizi a un numero crescente di Comuni e diventando un riferimento stabile per famiglie, enti pubblici e portatori di interesse del territorio. Pur attraversando la complessità degli anni della pandemia, la cooperativa ha mantenuto solidità economica e continuità operativa, confermando la propria vocazione mutualistica e la capacità di adattarsi ai cambiamenti sociali.

La sua base sociale riflette una comunità ampia e partecipata.

Oggi La Cordata conta oltre cento soci lavoratori e un gruppo significativo di soci volontari attivi soprattutto nel sostegno ai servizi educativi e nelle attività del CSE. La governance si fonda su un Consiglio di Amministrazione eletto democraticamente, con una composizione equilibrata per genere ed esperienza, mentre la struttura organizzativa comprende figure di coordinamento, referenti di servizio e personale qualificato nei diversi ambiti educativo, assistenziale e amministrativo. L'orientamento alla qualità e alla trasparenza è confermato dalle certificazioni ISO 9001:2015 e UNI/PdR 125:2022 e dagli audit periodici che ne attestano l'adeguatezza organizzativa.

Informazioni generali:

Nome dell'ente	LA CORDATA - SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS
Codice fiscale	02918360179
Partita IVA	00705440980
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale di tipo A

Indirizzo sede legale	Via Rossini, 24 - 25077 - ROE' VOLCIANO (BS) - ROE' VOLCIANO (BS)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	A145010
Telefono	0365 63011
Fax	0365556126
Sito Web	www.lacordata.com
Email	segreteria@lacordata.com;
Pec	lacordata@pec.confcooperative.it
Codici Ateco	88.10.00

Aree territoriali di operatività: La Cooperativa opera nei distretti 11-12 della provincia di Brescia nelle zone della Valle Sabbia e zona Garda Bresciano.

Coop. Ser., nata nel 1993 come cooperativa sociale di tipo B, emerge inizialmente da una scissione organizzativa con La Cordata per sviluppare una vocazione più specifica all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Nel tempo ha consolidato servizi ad alta intensità operativa come la ristorazione scolastica, la gestione di mense e i servizi di pulizia. Queste attività, considerate complementari ai servizi alla persona, rappresentano un elemento essenziale dell'impatto del Gruppo: da un lato garantiscono occupazione a lavoratori e lavoratrici con percorsi diversi; dall'altro rafforzano la capacità delle amministrazioni locali di offrire servizi di qualità e in continuità. Coop. Ser. opera inoltre in stretta integrazione con La Cordata, condividendo valori, politiche interne e strumenti di governance, e contribuendo al rafforzamento complessivo del modello mutualistico e partecipativo.

Informazioni generali:

Nome dell'ente	COOP.SER. - SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE- ONLUS
Codice fiscale	01750010983
Partita IVA	01750010983
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale di tipo B
Indirizzo sede legale	Via Rossini, 24 - 25077 - ROE' VOLCIANO (BS) - ROE' VOLCIANO (BS)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	A145002
Telefono	0365 63011

Fax	0365556126
Sito Web	www.coopser.org
Email	contabilita@coopser.org;
Pec	coopser@pec.confcooperative.it
Codici Ateco	81.21.00

Aree territoriali di operatività: La Cooperativa opera nei distretti 11-12 della provincia di Brescia nelle zone della Valle Sabbia e zona Garda Bresciano.

La messa a sistema di molte risorse delle due cooperative ci permette oggi di operare con una struttura unitaria e coordinata, mantenendo però le specificità che ciascuna ha costruito nel tempo. La governance congiunta, affidata a un organismo condiviso e supportata da funzioni centralizzate, garantisce coerenza strategica, uniformità nelle politiche di qualità, percorsi comuni di formazione e processi condivisi di gestione del personale. Allo stesso tempo, la base sociale rimane un elemento vivo e centrale: la partecipazione dei soci, lavoratori e volontari continua a orientare scelte, priorità e sperimentazioni, in un dialogo costante con gli stakeholder esterni.

Come Gruppo abbiamo consolidato un'identità cooperativa che non si limita alla somma delle singole esperienze, ma costruisce un sistema capace di generare valore sociale diffuso, radicato nel territorio e aperto all'innovazione. La nostra storia cooperativa è, a tutti gli effetti, la base del nostro impegno presente e futuro: una storia fatta di prossimità, partecipazione e capacità di leggere i bisogni emergenti con uno sguardo collettivo.

Mission, Vision, e valori fondativi:

Come Gruppo Cooperante condividiamo una missione che nasce dalla storia delle nostre due cooperative, La Cordata e Coop. Ser., e che continua a guidare ogni nostra scelta: *perseguire l'interesse generale della comunità attraverso servizi socio-educativi, socio-sanitari, assistenziali e di inserimento lavorativo capaci di promuovere l'integrazione sociale delle persone, in particolare di quelle più fragili.*

La nostra identità cooperativa si fonda su un principio semplice ma radicale: generare valore sociale attraverso relazioni di fiducia, prossimità e responsabilità condivisa. Le cooperative si ispirano ai principi del movimento cooperativo internazionale, quali mutualità, solidarietà, democraticità, equilibrio dei ruoli, spirito comunitario e radicamento territoriale, elementi riconosciuti e ribaditi nei nostri documenti ufficiali.

La nostra vision si esprime nella volontà di: *costruire comunità più inclusive, capaci di riconoscere il valore della persona in ogni fase della vita. Riteniamo che i servizi alla persona non siano soltanto prestazioni funzionali, ma strumenti di partecipazione sociale e crescita collettiva.*

La Cordata, in particolare, sin dalla sua fondazione nel 1987, ha operato con l'obiettivo di promuovere l'autonomia, il benessere e la dignità delle persone attraverso interventi educativi e assistenziali che mettano al centro la relazione.

Coop. Ser. ha sviluppato nel tempo attività come ristorazione scolastica, pulizie e trasporti, unite alla promozione dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, contribuendo così alla nostra missione con un impatto che coniuga occupazione, inclusione e qualità dei servizi dedicati alle comunità locali.

Alla base del nostro agire vi è un sistema valoriale chiaro e coerente. In primo luogo, il rifiuto di ogni forma di discriminazione legata al genere, alla lingua, alla condizione personale o sociale, all'origine etnica o al credo religioso. Crediamo inoltre che le persone che lavorano con noi rappresentino la nostra principale risorsa: per questo tuteliamo la loro professionalità, promuoviamo condizioni di lavoro eque e investiamo nella formazione continua, come indicato nei sistemi di qualità e nei percorsi certificativi avviati da La Cordata e Coop. Ser.

Il nostro operato si fonda anche sui principi di legalità, lealtà e correttezza, riconoscendo che il rispetto delle regole e la trasparenza costituiscono condizioni essenziali per la fiducia delle istituzioni e delle famiglie. Una concorrenza leale, orientata al miglioramento dei servizi e non al semplice confronto di mercato, è parte integrante della nostra identità.

Impegno strategico e posizionamento in materia di sostenibilità

Come Gruppo Cooperante consideriamo la sostenibilità non solo un ambito di lavoro, ma una prospettiva strategica che orienta il modo in cui progettiamo, comunichiamo ed eroghiamo i nostri servizi. Le attività di ascolto dell'ultimo anno – focus group, questionari e interviste rivolti a famiglie, operatori, volontari, istituzioni e partner – hanno confermato una percezione diffusa: la nostra identità cooperativa porta con sé una responsabilità sociale forte, che deve tradursi in scelte organizzative coerenti e in un posizionamento sempre più chiaro rispetto ai temi ambientali, sociali e di governance. Dalle consultazioni è emerso un consenso significativo sul ruolo di prossimità che svolgiamo e sulla qualità delle relazioni che riusciamo a costruire, aspetti considerati un vero patrimonio territoriale. Allo stesso tempo, gli stakeholder ci hanno invitato a rafforzare la nostra capacità di comunicare l'impatto generato e di rendere più esplicite le pratiche sostenibili già presenti nei nostri servizi, dalla cura per il benessere del personale alla riduzione degli sprechi in ambito ristorazione.

L'impegno strategico che stiamo costruendo si colloca quindi in un equilibrio tra continuità e innovazione: da un lato vogliamo mantenere la nostra identità basata sulla centralità della persona, sull'attenzione alle fragilità e sulla prossimità territoriale; dall'altro riconosciamo la necessità di integrare in modo più consapevole i temi della sostenibilità ambientale, della digitalizzazione e della gestione responsabile delle risorse. Le interviste raccolte mostrano chiaramente che stakeholder e famiglie attribuiscono sempre maggiore importanza a

elementi come l'efficienza energetica delle strutture, la riduzione degli sprechi nei servizi di ristorazione, l'uso di strumenti digitali per migliorare la comunicazione e limitare gli spostamenti del personale, e una mobilità interna più sostenibile. Queste indicazioni rappresentano un orientamento strategico che ci impegniamo a recepire nei nostri processi organizzativi.

La sostenibilità, per noi, è anche un impegno culturale interno. La partecipazione del personale, la qualità delle condizioni di lavoro, la formazione continua e la valorizzazione delle competenze sono percepite, sia all'interno sia all'esterno, come fattori determinanti per garantire servizi di qualità e impatti sociali reali. Il coinvolgimento diretto di operatori e coordinatori nei processi di ascolto ha evidenziato la necessità di rafforzare strumenti, supporti e percorsi formativi, affinché il benessere di chi lavora nella cooperazione non sia solo un presupposto valoriale, ma un elemento strutturato della nostra strategia.

Il nostro posizionamento in materia di sostenibilità si definisce quindi attraverso un approccio pragmatico e condiviso: ascoltare, misurare, comunicare e migliorare. Non intendiamo adottare la sostenibilità come un'etichetta, ma come un criterio di qualità che ci guida nel garantire continuità dei servizi, inclusione lavorativa, prossimità educativa e cura delle comunità in cui operiamo.

2. Ambiti operativi e servizi di Gruppo Cooperante

Aree di intervento e attività de *La Cordata*

L'azione di La Cordata si sviluppa in tre grandi aree di intervento che rappresentano la struttura portante della cooperativa e il fulcro del suo impatto sociale sul territorio: anziani, disagio adulto e minori. In coerenza con la politica sociale della cooperativa, nel 2025 è stato ulteriormente rafforzato il sistema di misurazione delle performance, con l'obiettivo di valorizzare il cambiamento generato e garantire il miglioramento continuo del benessere degli utenti. La piena assenza di non conformità significative e le numerose attestazioni di merito ricevute da utenti, famiglie, enti pubblici e partner confermano la qualità dei servizi erogati.

Area Anziani

L'area anziani comprende il Servizio di Assistenza Domiciliare (SAD) in accreditamento nei Comuni ex Distretti 11 e 12, le prestazioni legate alle misure "RSA Aperta", "B1" e "B2", oltre ai progetti per l'invecchiamento attivo. Il servizio segue mediamente circa 300 utenti a settimana e rappresenta una componente centrale del sostegno alla fragilità sul territorio.

Comune	Numero casi 2023	Numero casi 2024	Numero casi 2025
--------	------------------	------------------	------------------

Gargnano	8	6	11
Toscolano Maderno	25	22	27
Salò	73	60	75
Roè Volciano	17	15	18
Vobarno	28	29	22
Totale SAD	151	132	153

L'andamento del triennio evidenzia una sostanziale stabilità con un recupero significativo nel 2025, nonostante la presenza di misure ministeriali e regionali che offrono prestazioni analoghe gratuitamente.

All'interno dell'area anziani rientra anche la misura RSA Aperta – Misura 4, un servizio socio-sanitario domiciliare rivolto ad anziani totalmente non autosufficienti o affetti da demenza, con età superiore ai 75 anni. Il servizio viene erogato attraverso convenzioni stipulate con le RSA del territorio e consente di garantire continuità assistenziale al domicilio, integrando prestazioni sanitarie e socio-assistenziali. Questa misura rafforza il presidio territoriale della cooperativa, contribuendo a sostenere le famiglie nella gestione di situazioni di elevata fragilità e a ritardare, quando possibile, l'istituzionalizzazione.

Area Minori

L'area minori raccoglie una gamma ampia di servizi: micronidi, nidi, scuole dell'infanzia, pre-scuola, doposcuola e centri estivi, con circa 400 bambini e ragazzi coinvolti ogni settimana. Accanto ai servizi educativi ordinari, La Cordata garantisce interventi dedicati ai minori con disabilità e servizi di assistenza ad personam nelle scuole, con circa 80 utenti seguiti. Il servizio ADP conferma un andamento in forte crescita, sostenuto dal sistema di accreditamento che consente alle famiglie di scegliere liberamente il proprio operatore.

Comune	A.S. 23/24	A.S. 24/25	A.S. 25/26
Roè Volciano	6	6	5
Vobarno	11	12	11
Muscoline	13	14	13
Salò	3	4	4
Calvagese	18	17	15
Brescia	0	0	3
Gardone	0	0	3
Prevalle	0	0	1
Toscolano	0	0	3
Villanuova	0	0	19

Totale ADP	51	53	77
-------------------	-----------	-----------	-----------

Nell'area minori rientrano inoltre tutti i servizi per la prima infanzia e l'età scolare, comprendenti la gestione di micronidi, nidi e scuole dell'infanzia, nonché i servizi di pre e dopo scuola e i Centri Ricreativi Estivi. Questi interventi affiancano i servizi educativi specialistici e contribuiscono a costruire una filiera educativa continua, capace di rispondere ai bisogni delle famiglie e dei territori, garantendo qualità educativa, continuità relazionale e attenzione allo sviluppo dei bambini e dei ragazzi.

Area Disagio Adulto

L'area del disagio adulto comprende il Centro Socio Educativo (CSE), i servizi per la disabilità adulta, il "Dopo di Noi", la residenzialità leggera per persone con fragilità psichiatrica, le misure "B1" e "B2" e il Piano Povertà. Complessivamente vengono seguite circa 50 persone. I servizi sono caratterizzati da percorsi continuativi e altamente personalizzati, finalizzati a sostenere la qualità della vita, la partecipazione sociale e la massima autonomia possibile. Le attività educative e riabilitative sono integrate con una forte rete territoriale e con progetti comunitari che ampliano le opportunità di inclusione.

Nell'area del disagio adulto sono ricompresi anche i servizi di Salute Mentale, che includono interventi di tutoring domestico, supporto educativo a domicilio e accompagnamento nella gestione economico-finanziaria per persone adulte con disagio psichico. A questi si affianca il servizio di Residenzialità Leggera, articolato in quattro moduli, finalizzato alla promozione della vita indipendente e autonoma di persone con disturbi psichiatrici, in una fase di riabilitazione psico-educativa e assistenziale successiva al ricovero in strutture protette. Per lo svolgimento del servizio, la cooperativa mette a disposizione due appartamenti di proprietà a Roè Volciano e un appartamento in comodato d'uso gratuito presso il Bistrot di Sabbio Chiese, favorendo percorsi di autonomia abitativa graduale e integrata nel contesto comunitario.

Aree di intervento e attività de Coop. Ser.

Coop. Ser. opera in due ambiti principali, integrando servizi essenziali con la propria missione di cooperativa sociale di tipo B, orientata all'inclusione lavorativa. Le attività sono finalizzate a rispondere ai bisogni quotidiani delle comunità locali e, allo stesso tempo, a creare opportunità di inserimento per persone svantaggiate, che rappresentano almeno il 30% degli assunti.

Area Ristorazione

La cooperativa produce circa 1.500 pasti al giorno per servizi di ristorazione scolastica, aziendale e per il servizio porta a porta rivolto ad anziani, persone con disabilità e soggetti fragili. L'attività garantisce continuità alimentare, qualità nutrizionale e un presidio sociale importante nei territori serviti. La ristorazione rappresenta anche uno dei principali canali

di inserimento lavorativo, dove persone svantaggiate possono acquisire competenze operative e inserirsi in un contesto produttivo strutturato.

Area Pulizie

I servizi di pulizia civile e industriale vengono svolti presso scuole, aziende, enti pubblici e uffici. L'attività contribuisce al mantenimento di ambienti sicuri, salubri e adeguati alle attività educative e lavorative del territorio. Anche in questo ambito la cooperativa favorisce l'inclusione, offrendo percorsi occupazionali e formativi rivolti a persone con fragilità sociali e lavorative. Accanto ai servizi di pulizia, Coop. Ser. sostiene progetti di integrazione sociale e interventi che facilitano l'inserimento lavorativo e l'avvio di nuove attività imprenditoriali collegate ai servizi.

3. Valore economico generato e distribuito (GRI 201)

Nel 2025 le due cooperative del Gruppo Cooperante hanno generato valore economico principalmente attraverso l'erogazione di servizi sociali, educativi, di ristorazione e di pulizia, reinvestendo la maggior parte delle risorse nella remunerazione del lavoro e nella continuità dei servizi al territorio.

Per La Cordata, il valore economico generato è pari a 3.269.300 €, inteso come valore della produzione. La quota principale del valore distribuito è destinata al personale, con un costo del personale pari a 2.485.822 €, a testimonianza della centralità del lavoro educativo, assistenziale e sociosanitario. Sotto la voce "Altri ricavi" la cooperativa ha inoltre ricevuto 128.340 € di contributi, destinati a sostenere attività e progettualità di interesse pubblico.

Per Coop. Ser., il fatturato complessivo è pari a 3.335.175 €. Il valore economico distribuito si articola principalmente nel costo del personale pari a 1.425.527 €, nell'acquisto di beni di produzione per 1.037.454 €, legati in particolare alle forniture alimentari e ai materiali per i servizi di pulizia. Sotto la voce "Altri ricavi" la cooperativa ha inoltre ricevuto 176.684 € e sostengono in particolare le attività di inserimento lavorativo e le progettualità a impatto sociale.

4. Relazione con gli stakeholder e processi di coinvolgimento (GRI 2-29)

Identificazione e mappatura degli stakeholder

Come gruppo Cooperante, attribuiamo grande importanza alla comprensione delle relazioni che intrecciamo con il territorio. La mappatura degli stakeholder è per noi uno strumento strategico: ci permette di riconoscere chi incide maggiormente sulle nostre attività e chi, direttamente o indirettamente, ne è influenzato. La costruzione di questa mappa deriva dall'esperienza combinata di La Cordata e Coop. Ser., che operano in ambiti diversi ma complementari. L'obiettivo è mantenere un dialogo costante con i nostri interlocutori e orientare le scelte in modo coerente con le loro aspettative e con gli impatti che generiamo come organizzazione.

Di seguito presentiamo gli stakeholder per entrambe le cooperative, descritti in modo specifico in relazione ai loro ruoli e alle interazioni concrete che caratterizzano il nostro lavoro quotidiano.

Personale

Comprende lavoratori, soci lavoratori, educatori, operatori ASA, addetti alle pulizie, cuochi, impiegati amministrativi e figure di coordinamento. In La Cordata il personale opera nei servizi educativi, domiciliari, CSE, MS4, salute mentale e infanzia, mentre in Coop. Ser. è attivo soprattutto nei servizi di pulizia e ristorazione e nei percorsi di inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Rappresentano lo stakeholder interno più significativo: da loro dipende la qualità del servizio, il rapporto con gli utenti e il funzionamento quotidiano delle attività. Il coinvolgimento avviene tramite riunioni d'équipe, formazione obbligatoria e momenti di confronto con la direzione.

Soci (lavoratori e volontari)

Includono soci lavoratori, soci volontari e soci sovventori. Sono parte integrante della governance cooperativa e contribuiscono alla definizione delle scelte strategiche attraverso la partecipazione alle assemblee. Per La Cordata rappresentano la radice storica del progetto sociale, mentre per Coop. Ser. includono anche persone svantaggiate inserite nei percorsi lavorativi. Il loro coinvolgimento è strutturato tramite assemblee, votazioni e momenti di rendicontazione partecipata.

Finanziatori

Comprendono fondi pubblici destinati agli appalti sociali, contributi provenienti da enti territoriali e risorse private per attività specifiche. Nel caso di Coop. Ser. rientrano anche le entrate collegate ai servizi erogati a imprese e privati. Per il Gruppo Cooperante sono stakeholder rilevanti perché permettono di sostenere attività educative, sociali e comunitarie e di sviluppare iniziative culturali come l'Università del Tempo Libero.

Clienti/Utenti

Sono minori, famiglie, persone con disabilità, anziani, studenti, cittadini che usufruiscono dei servizi educativi, socio-sanitari, di ristorazione e pulizia. Per Coop. Ser. rientrano anche i committenti scolastici e aziendali, mentre per La Cordata gli utenti sono, prima di tutto, persone in situazioni di fragilità. Li coinvolgiamo tramite osservazioni educative, colloqui, co-progettazioni e monitoraggio della soddisfazione.

Fornitori

Comprendono aziende fornitrici di prodotti alimentari, detersivi, attrezzature, DPI e servizi tecnici. Alcuni sono scelti secondo criteri di qualità e affidabilità consolidati nel tempo; altri secondo criteri ambientali, come filiere corte, soprattutto nei servizi di

ristorazione. Sono stakeholder importanti per garantire standard adeguati e continuità operativa.

Pubblica Amministrazione

Incluse comuni, ambiti territoriali, scuole, enti sanitari, istituzioni culturali e comunità montane. Per La Cordata rappresentano i principali partner nelle politiche sociali ed educative; per Coop. Ser. sono i committenti dei servizi di pulizia e ristorazione. Il dialogo avviene tramite incontri istituzionali, tavoli di coprogettazione e monitoraggi dei servizi.

Collettività

Comprende cittadini, famiglie, associazioni locali, parrocchie, enti culturali e realtà informali che collaborano o interagiscono con le nostre attività. La collettività beneficia dei nostri servizi e partecipa a iniziative comunitarie come percorsi culturali, educativi e di promozione sociale. Questo stakeholder rappresenta il contesto più ampio in cui generiamo impatto sociale e relazionale.

In sintesi, la nostra mappatura degli stakeholder è costruita attorno alle relazioni quotidiane che sostengono la vita delle nostre cooperative. Coinvolgerli in modo attivo e continuo ci permette di orientare il lavoro verso obiettivi condivisi.

Risultati dei focus group e principali evidenze emerse

La Cordata

Il focus group realizzato con stakeholder interni ed esterni de La Cordata ha rappresentato un momento significativo di ascolto e di lettura condivisa delle trasformazioni interne. L'incontro, della durata di circa due ore, ha coinvolto: un gruppo eterogeneo di lavoratori attivi nei servizi educativi, sociosanitari e domiciliari stakeholder esterni come sindaci e funzionari pubblici. La metodologia adottata ha previsto domande aperte, discussioni guidate e momenti di confronto libero, con l'obiettivo di far emergere percezioni, bisogni e priorità legate al benessere organizzativo e al funzionamento dei servizi. Il gruppo era composto da figure provenienti da più servizi: educatori del CSE e dei servizi scolastici, operatori ASA impegnati nell'assistenza domiciliare, personale del servizio MS4 e personale amministrativo. Questa pluralità di ruoli ha permesso di raccogliere punti di vista complementari sul lavoro educativo, sulla relazione d'aiuto e sull'organizzazione quotidiana. Molti partecipanti avevano un'esperienza pluriennale nella cooperativa, elemento che ha favorito una lettura storica dei cambiamenti e un confronto maturo sui punti di forza e sulle aree da migliorare. Di seguito presentiamo le principali evidenze emerse, riorganizzate in categorie tematiche.

Carichi di lavoro, organizzazione e clima interno

Uno dei temi più ricorrenti è stato il senso di sovraccarico, in particolare nei servizi a maggiore intensità assistenziale. Gli operatori hanno segnalato difficoltà legate ai tempi di spostamento, alla gestione degli imprevisti e alla crescente complessità dei bisogni degli utenti. È emersa la percezione di un ritmo di lavoro molto sostenuto e di una pressione elevata, soprattutto nei periodi in cui il personale è ridotto per assenze o sostituzioni difficili da attivare. Il clima interno è descritto come collaborativo, ma spesso messo alla prova dalla mancanza di spazi e tempi adeguati ad un confronto tra colleghi.

Comunicazione interna e rapporto con il coordinamento

Il gruppo ha evidenziato un bisogno diffuso di maggiore chiarezza comunicativa, soprattutto nella definizione di ruoli, responsabilità e aspettative. In alcuni servizi la comunicazione è percepita come frammentata o troppo dipendente dalla volontà individuale. È apprezzata la disponibilità dei coordinatori, ma molti partecipanti chiedono strumenti più strutturati per il passaggio delle informazioni, la gestione dei turni, il monitoraggio delle richieste e la condivisione degli aggiornamenti sugli utenti.

Benessere organizzativo e riconoscimento professionale

Il tema del benessere psico-fisico è stato affrontato in modo evidente. Gli operatori hanno espresso il bisogno di momenti di decompressione, supporto nelle situazioni emotivamente gravose e maggiore riconoscimento del valore del lavoro di cura. La fatica mentale, unita alla responsabilità educativa e assistenziale, è stata indicata come una delle criticità più rilevanti.

Formazione e sviluppo delle competenze

La formazione è percepita come una necessità urgente, soprattutto su tre fronti: gestione delle emozioni e dello stress, competenze educative e socio-sanitarie aggiornate, strumenti operativi per affrontare bisogni sempre più complessi. Alcuni partecipanti hanno espresso il desiderio di percorsi formativi che valorizzino la dimensione di gruppo e aiutino a rafforzare la coesione interna.

Valore del servizio e impatto sulla comunità

Un elemento trasversale è l'orgoglio per il valore sociale generato dai servizi. Gli operatori riconoscono che il loro lavoro incide profondamente sulla qualità della vita delle persone seguite e sul tessuto comunitario, soprattutto nei servizi domiciliari e nei percorsi educativi

personalizzati. Questo senso di missione rappresenta un fattore motivazionale forte, anche se spesso messo alla prova dalla fatica organizzativa.

Coop. Ser.

Il focus group organizzato nell'ottobre del 2025 ha rappresentato un momento centrale del nostro percorso di ascolto interno ed esterno. L'incontro, della durata di circa due ore, è stato condotto con un approccio partecipativo. Hanno partecipato stakeholder interni ed esterni coinvolti nei servizi di ristorazione scolastica e aziendale e nelle attività di pulizia. Il gruppo includeva coordinatori, operatori, referenti dei servizi e figure che interagiscono stabilmente con la cooperativa nell'ambito delle collaborazioni territoriali tra cui esponenti della politica locale. La presenza di diverse funzioni operative e di stakeholder esterni ha permesso un confronto capace di integrare esigenze pratiche, visioni strategiche e aspettative della comunità. Dalle discussioni è emersa una forte convergenza su alcune aree ritenute centrali per lo sviluppo della cooperativa nei prossimi anni.

Digitalizzazione dei processi

Abbiamo rilevato un bisogno diffuso di semplificazione e integrazione degli strumenti gestionali. Gli attuali sistemi per turnazioni, timbrature e prenotazioni risultano frammentati e poco intuitivi, generando inefficienze operative. È stata indicata come priorità l'adozione di una piattaforma unificata capace di migliorare trasparenza, organizzazione e qualità dei servizi, riducendo errori e carichi amministrativi.

Inclusione lavorativa e strumenti di supporto

L'inserimento di persone fragili è riconosciuto come elemento identitario della cooperativa. Tuttavia, sono emerse alcune criticità, legate soprattutto alla necessità di rafforzare il coordinamento con i clienti e creare strumenti dedicati all'accompagnamento e alla comunicazione del valore sociale generato. Il gruppo ha suggerito materiali informativi, percorsi di tutoraggio e una comunicazione più strutturata verso partner ed enti pubblici.

Gestione degli sprechi alimentari

Il tema è percepito come prioritario. È stata condivisa l'esigenza di sviluppare procedure chiare e trasparenti per la gestione degli avanzi, introducendo strumenti come la "family bag" o soluzioni interne di recupero. È stata proposta una collaborazione con un'azienda di servizi dedicata per valutare un progetto di compostaggio territoriale, con potenziali benefici ambientali e opportunità occupazionali.

Qualità dei materiali e sostenibilità ambientale

È emersa la necessità di trovare un equilibrio tra costi operativi e impatto ambientale. Le stoviglie compostabili e i detersivi Ecolabel sono considerati importanti, ma presentano limiti economici e prestazionali. Gli stakeholder suggeriscono un percorso graduale di miglioramento, compatibile con la sostenibilità economica dei servizi.

Comunicazione e reputazione

La cooperativa realizza molte iniziative a forte impatto sociale e ambientale, ma queste non vengono comunicate in modo sistematico. Il gruppo ha richiesto una comunicazione più strutturata per valorizzare le azioni svolte, rafforzare la relazione con i clienti e aumentare la visibilità territoriale. Sono stati suggeriti strumenti dedicati, come sezioni specifiche sul sito e una maggiore presenza sui canali locali.

Sintesi delle interviste qualitative

La Cordata

Nel corso del 2025 abbiamo scelto di ascoltare in modo diretto chi interagisce con noi ogni giorno: enti pubblici, membri del collegio sindacale, consorzi di secondo livello, servizi sociali, volontari, familiari di utenti e organizzazioni di rappresentanza. Le interviste hanno rappresentato un momento prezioso per raccogliere opinioni e aspettative, con l'obiettivo di orientare il nostro percorso di sostenibilità in modo condiviso e concreto. Le interviste sono state svolte in maniera semi-strutturata, con una traccia comune e uno spazio di confronto aperto, per una durata media di circa 20-30 minuti.

Riportiamo di seguito le principali evidenze emerse:

Qualità e servizi alla persona

La qualità dei servizi alla persona è riconosciuta come principale punto di forza. Familiari di utenti dei servizi domiciliari, dei CSE e dei centri diurni sottolineano la puntualità, la cura e la personalizzazione degli interventi, che contribuiscono al benessere psicofisico delle persone anziane e delle persone con disabilità e alleggeriscono il carico delle famiglie. Viene apprezzata la capacità di mantenere gli utenti attivi, motivati e coinvolti, con un'attenzione particolare alle dimensioni emotive e relazionali delle prese in carico.

Inserimento lavorativo e inclusione

L'inserimento lavorativo e l'inclusione delle persone fragili sono considerati elementi identitari. I rappresentanti di enti pubblici e di cooperazione valorizzano il ruolo delle cooperative nell'offrire opportunità di lavoro a persone svantaggiate, sottolineando la necessità di comunicare meglio all'esterno il valore sociale di questi percorsi e di estendere

l'attenzione anche a nuove categorie di fragilità definite dalla normativa europea e regionale. L'inserimento lavorativo è visto come leva strategica sia per la coesione sociale sia per lo sviluppo del territorio.

Formazione e aggiornamento

La formazione e l'organizzazione interna emergono come leve cruciali per garantire qualità, continuità e benessere del personale. Alcuni stakeholder evidenziano la fatica nel far crescere figure di coordinamento intermedie e il rischio di sovraccarico per i referenti di servizio. Gli stakeholder intervistati suggeriscono un continuo investimento su percorsi formativi di crescita professionale per consolidare le competenze, distribuire le responsabilità e contenere il turnover, considerato un elemento strutturale ma che incide sulla continuità delle relazioni educative e assistenziali.

Apertura e ascolto

L'ascolto strutturato di utenti, famiglie, lavoratori e partner è percepito come un ambito da rafforzare ulteriormente. Vengono proposti strumenti concreti, come questionari di gradimento sistematici, momenti periodici di confronto con i familiari (incontri trimestrali o semestrali), registri condivisi sull'andamento delle prese in carico e iniziative di consultazione più frequenti. Questo tipo di ascolto è visto come fondamentale per migliorare i servizi, riconoscere il lavoro degli operatori e alimentare una governance partecipativa.

Comunicazione

La comunicazione esterna e il radicamento territoriale rappresentano un ambito di miglioramento condiviso. Molti interlocutori rilevano uno scarto tra la qualità dei servizi erogati e la percezione pubblica, suggerendo di rafforzare la presenza sui social media con contenuti brevi e mirati, di aggiornare e rendere più accessibile la carta dei servizi, di utilizzare strumenti innovativi (podcast, pillole video, iniziative culturali) e di coinvolgere maggiormente sindaci, servizi sociali e comunità locali attraverso eventi esperienziali che permettano di "vedere" i servizi in azione.

Networking

Infine, viene riconosciuta l'importanza di fare rete tra cooperative e con la pubblica amministrazione per rispondere meglio ai bisogni emergenti. Vengono citati come esempi possibili lo sviluppo di progetti congiunti su housing sociale temporaneo, l'integrazione tra assistenza domiciliare, infermieri di comunità e medici di base, il lavoro con fondazioni e aziende del territorio, nonché una partecipazione più forte ai tavoli territoriali come opinion leader del terzo settore. In questo quadro, il rapporto con la PA è considerato strategico non solo per l'affidamento dei servizi, ma anche per promuovere una visione di lungo periodo sui servizi alla persona e sulle politiche di welfare locale.

Coop. Ser.

Nel corso del 2025 abbiamo realizzato una serie di interviste semi-strutturate rivolte a fornitori, partner aziendali e realtà con cui collaboriamo stabilmente nei servizi di ristorazione e pulizie. Questo percorso ha avuto l'obiettivo di raccogliere opinioni qualificate e punti di vista esterni sulle nostre performance sociali, ambientali e organizzative. Le interviste, della durata media di circa 20–30 minuti, hanno previsto una griglia di domande comuni e una sezione di confronto aperto. Le evidenze emerse costituiscono un contributo rilevante per orientare il nostro lavoro nei prossimi anni.

Riportiamo le principali evidenze:

Aspetti sociali e qualità del servizio

Gli stakeholder riconoscono il valore del nostro contributo in termini di inserimento lavorativo, considerato una motivazione fondamentale nella scelta della cooperativa. È stato ribadito che il lavoro inclusivo rappresenta un elemento distintivo, ma che necessita di strumenti più strutturati di accompagnamento e di una comunicazione più chiara verso i clienti. Alcuni intervistati suggeriscono una migliore gestione dei flussi informativi e una valorizzazione più esplicita del ruolo dei lavoratori fragili. Alcuni stakeholder suggeriscono, inoltre, di proseguire verso il potenziamento della qualità percepita nei servizi, con un'attenzione costante alla scelta delle materie prime e alle competenze degli operatori.

Aspetti ambientali e gestione delle risorse

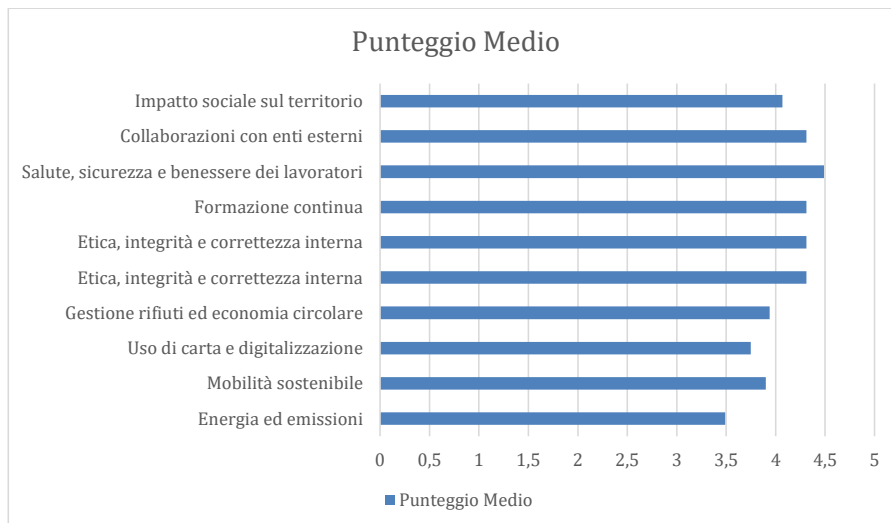
Le interviste evidenziano l'importanza delle azioni adottate per ridurre sprechi alimentari e migliorare l'efficienza delle mense. I partner riconoscono come efficace la gestione delle eccedenze e l'attenzione nella programmazione dei pasti. Alcuni suggeriscono di continuare a investire in materiali durevoli e soluzioni che riducano gli impatti ambientali, come l'utilizzo di stoviglie riutilizzabili o compostabili quando possibile. Per quanto riguarda l'impatto energetico e le emissioni, gli stakeholder affermano di non avere piena visibilità sui processi interni, ma indicano la sostenibilità ambientale come un ambito che merita attenzione progressiva.

Governance, comunicazione e collaborazione territoriale

È stato segnalato il bisogno di rafforzare i canali di comunicazione interni per velocizzare la gestione delle segnalazioni e migliorare il coordinamento quotidiano. Gli stakeholder

suggeriscono di favorire un flusso più diretto tra operatori, intermediari e direzione. Viene considerata utile l'introduzione di momenti periodici di confronto, come open-day o presentazioni del servizio. È inoltre emersa con chiarezza la richiesta di potenziare il dialogo con le comunità locali, promuovendo iniziative condivise con scuole, aziende e amministrazioni pubbliche.

In sintesi, emergono alcuni temi trasversali che consideriamo centrali per i prossimi anni. La qualità del lavoro e la valorizzazione delle persone rimangono priorità strategiche, così come la necessità di rafforzare i processi interni e i canali di comunicazione. La sostenibilità ambientale viene riconosciuta come un'area da sviluppare ulteriormente in modo progressivo e coerente con le caratteristiche dei servizi.



Distribuzione per fasce di età

La lettura dei dati per fascia di età consente di approfondire come le diverse generazioni ponderano i temi. Tutte le fasce esprimono un'elevata attenzione complessiva, ma emergono alcune differenze di accento. Nel seguito riportiamo un approfondimento sulle fasce: 31-45 anni e 45-60 anni.

- Fascia 31–45 anni (37 rispondenti)

Per questo gruppo, la priorità resta nettamente ancorata ai temi sociali e organizzativi. La salute, sicurezza e benessere dei lavoratori raggiunge una media di 4,62, una delle più alte del campione, insieme alle collaborazioni territoriali (4,48) e all'impatto sociale (4,19). Anche codici etici (4,41), formazione (4,35) e inclusione lavorativa (4,54) registrano valori molto elevati. I temi ambientali si collocano su valori comunque alti ma leggermente inferiori: energia ed emissioni 3,27, mobilità sostenibile 3,78, digitalizzazione 3,92, gestione rifiuti 3,89. Questo profilo suggerisce una generazione che dà per acquisita la centralità del "prendersi cura" di lavoratori e comunità e che, al contempo, si aspetta che l'organizzazione consolidi le basi etiche e di governance e investa in formazione e inclusione come leve principali di sostenibilità.

- Fascia 46–60 anni (47 rispondenti)

La fascia 46–60 anni presenta un profilo in parte simile, ma con una maggiore attenzione relativa ai temi ambientali rispetto ai 31–45 anni. Energia ed emissioni raggiunge una media di 3,64 (più alta rispetto ai 31–45 anni), mobilità sostenibile 3,98, digitalizzazione 3,72, gestione rifiuti 3,94. Anche in questo gruppo, però, i valori più elevati restano quelli della dimensione sociale: codici etici 4,21, formazione

4,23, inclusione lavorativa 4,06, salute e sicurezza 4,32, collaborazioni 4,23, impatto sociale 3,98. Si tratta di una coorte che, verosimilmente per ruolo e anzianità, combina una forte attenzione alla qualità dei processi e delle relazioni con una maggiore consapevolezza delle ricadute ambientali delle attività.

In sintesi, le differenze tra fasce di età non mettono in discussione la centralità dei temi sociali e di governance, ma ne modulano le priorità relative: le generazioni intermedie (31–45) enfatizzano soprattutto benessere organizzativo, inclusione e collaborazioni; la fascia 46–60 bilancia maggiormente dimensioni sociali e ambientali. Questo approccio suggerisce l'importanza di leggere le priorità non solo in termini di “media generale”, ma anche attraverso la lente generazionale, soprattutto in fase di pianificazione di formazione, politiche HR e investimenti ambientali.

Stakeholder interni e esterni

La distinzione tra stakeholder interni (dipendenti, dipendenti-soci, soci) e stakeholder esterni (istituzioni, partner, comunità locali, consulenti) offre un ulteriore livello di lettura utile per l'analisi di materialità.

Gli stakeholder interni (97 rispondenti) attribuiscono in media i punteggi più alti a salute, sicurezza e benessere dei lavoratori (4,49), codici etici e correttezza interna (4,34), collaborazioni con enti territoriali (4,30), e formazione continua (4,06). I temi ambientali registrano valori compresi tra 3,50 (energia) e 3,93 (gestione rifiuti). Questo profilo indica che, per chi opera quotidianamente nella cooperativa, la sostenibilità è innanzitutto garanzia di un ambiente di lavoro sicuro e sano, di una cultura etica solida e di relazioni territoriali strutturate, mentre gli aspetti ambientali vengono percepiti come ambiti importanti ma da integrare progressivamente, tenendo conto dei vincoli operativi.

Gli stakeholder esterni (11 rispondenti) presentano un quadro in larga parte allineato, ma con alcune accentuazioni specifiche. La salute e sicurezza dei lavoratori mantiene un punteggio alto (4,18), così come le collaborazioni territoriali (4,45) e l'impatto sociale (4,18). Tuttavia, gli esterni esprimono punteggi relativamente più elevati su alcuni driver di trasformazione: digitalizzazione e riduzione carta (media 4,09, contro 3,79 degli interni), gestione rifiuti ed economia circolare (4,09 vs 3,94) e formazione continua (4,45 vs 4,26).

Coop. Ser.

Anche per Coop. Ser., l'attività di coinvolgimento tramite questionari ha rappresentato un passaggio centrale del percorso di analisi di materialità, consentendo di raccogliere in modo strutturato la percezione di priorità dei temi di sostenibilità da parte degli stakeholder di Coop. Ser. Il questionario si è focalizzato su dodici temi chiave, allineati alle principali

dimensioni ambientali, sociali e di governance rilevanti per i servizi di ristorazione scolastica e pulizie.

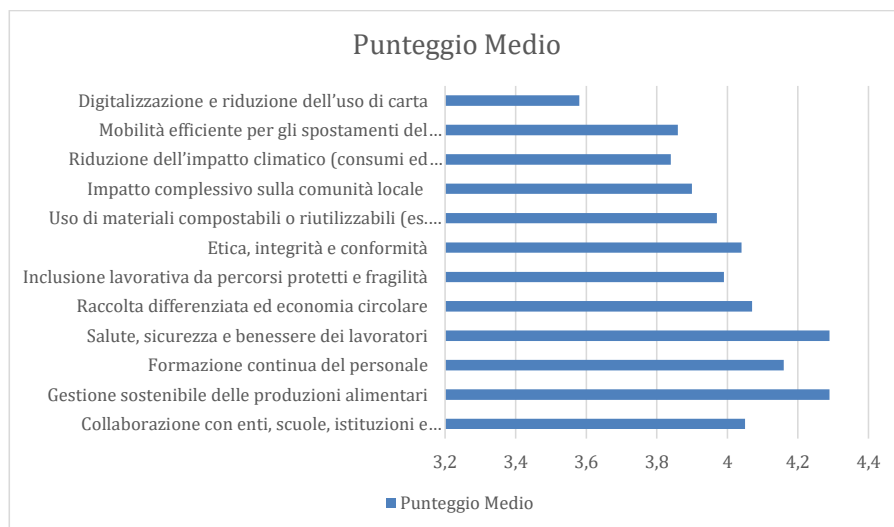
Il campione analizzato è composto da 73 rispondenti. La grande maggioranza è costituita da stakeholder interni: 67 tra dipendenti e dipendenti-soci, mentre 6 rispondenti appartengono a stakeholder esterni (fornitori e partner, istituzioni pubbliche e sanitarie, consulenti, soci non dipendenti, rappresentanti delle comunità locali e media). La distribuzione per età mostra una prevalenza nella fascia 46–60 anni (32 rispondenti) e 31–45 anni (26 rispondenti), con una presenza più ridotta di over 61 (11 rispondenti) e di under 30 (4 rispondenti).

A livello complessivo, tutti i temi registrano punteggi medi compresi tra 3,58 e 4,29 su una scala da 1 a 5, segno di una rilevanza percepita mediamente alta. Anche per quanto riguarda Coop. Ser., nella fase finale del questionario, gli stakeholder hanno avuto la possibilità di esprimere critiche e suggerimenti. Nel seguito riportiamo i punteggi complessivi:

- Collaborazione con enti, scuole, istituzioni e associazioni del territorio. Punteggio medio: 4,05. Le reti territoriali sono considerate fondamentali per ampliare l’impatto sociale, rafforzare i servizi di ristorazione e pulizia e co-progettare iniziative con gli attori locali.
- Gestione sostenibile delle produzioni alimentari. Punteggio medio: 4,29. È uno dei due valori più elevati del questionario. Il tema è percepito come altamente prioritario, in quanto unisce riduzione dei rifiuti e maggiore efficienza nell’uso delle risorse necessarie per i servizi di mensa e ristorazione.
- Formazione continua del personale. Punteggio medio: 4,16. Il dato evidenzia una forte richiesta di aggiornamento costante, sia su aspetti tecnici (sicurezza, igiene, procedure) sia sulle competenze relazionali e di gestione.
- Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori. Punteggio medio: 4,29. Tema tra i più prioritari, al pari dello spreco alimentare. Gli stakeholder richiedono ambienti di lavoro sicuri, prevenzione del rischio e attenzione alle condizioni fisiche e organizzative.
- Raccolta differenziata ed economia circolare. Punteggio medio: 4,07. Tema percepito come importante, con aspettative verso una gestione più sistematica delle frazioni di rifiuto e verso progetti di economia circolare, in coerenza con la natura “materiale” delle attività di Coop. Ser.
- Inclusione lavorativa da percorsi protetti e fragilità. Punteggio medio: 3,99. L’ambito è coerente con la natura di Coop. Ser. (cooperativa sociale di tipo B) e considerato altamente strategico.
- Etica, integrità e conformità. Punteggio medio: 4,04. È ritenuta una dimensione essenziale per garantire trasparenza, soprattutto in relazione ai rapporti con enti pubblici e committenti privati.
- Uso di materiali compostabili o riutilizzabili (es. stoviglie). Punteggio medio: 3,97. Il passaggio a materiali a minor impatto ambientale è visto come rilevante, pur nella

consapevolezza di vincoli economici e operativi. Il tema è spesso collegato a quello della gestione dei rifiuti e allo spreco alimentare.

- Impatto complessivo sulla comunità locale (servizi, occupazione, inclusione). Punteggio medio: 3,90. È riconosciuta la capacità della cooperativa di generare valore sul territorio in termini di servizi di mensa, posti di lavoro e inclusione sociale. Il tema resta centrale per la qualità percepita del ruolo di Coop. Ser. nella comunità.
- Riduzione dell'impatto climatico (consumi ed emissioni). Punteggio medio: 3,84. Tema rilevante ma non prioritario rispetto ad altri ambiti più vicini all'operatività quotidiana.
- Mobilità efficiente per gli spostamenti del personale. Punteggio medio: 3,86. Il punteggio mostra attenzione verso una migliore organizzazione della mobilità (riduzione degli spostamenti, ottimizzazione dei percorsi), pur con la consapevolezza dei vincoli logistici legati alla distribuzione dei servizi.
- Digitalizzazione e riduzione dell'uso di carta. Punteggio medio: 3,58. È il valore medio più basso tra i temi analizzati. La digitalizzazione è vista come strumento utile per semplificare i processi e ridurre materiali, ma emergono necessità di accompagnamento e un approccio graduale.



Distribuzione per fasce di età

La lettura dei dati per fascia di età consente di approfondire come le diverse generazioni ponderano i temi. Tutte le fasce esprimono un'elevata attenzione complessiva, ma

emergono alcune differenze di accentuazione. Nel seguito riportiamo un approfondimento sulle fasce 31–45 anni e 46–60 anni, che rappresentano la parte più consistente del campione.

- Fascia 31–45 anni (26 rispondenti)

Per questo gruppo, le priorità più elevate riguardano i temi sociali e relazionali. La salute, sicurezza e benessere dei lavoratori raggiunge una media di 4,23, mentre inclusione lavorativa da percorsi protetti e fragilità e collaborazioni con enti territoriali si attestano entrambe a 4,19. Anche lo spreco alimentare presenta un punteggio molto alto (4,15) e la formazione continua si colloca poco sopra 4,11. I temi ambientali e di governance (clima, mobilità, digitalizzazione, rifiuti, etica) si posizionano su valori compresi tra circa 3,65 e 4,00. Questo profilo suggerisce una generazione che dà grande rilievo al “prendersi cura” di lavoratori e comunità, e che si aspetta che la cooperativa investa in inclusione, formazione e relazioni territoriali, integrando progressivamente gli aspetti ambientali.

- Fascia 46–60 anni (32 rispondenti)

La fascia 46–60 anni presenta un profilo in parte simile, ma con una maggiore intensità sui temi ambientali operativi. La salute, sicurezza e benessere dei lavoratori è il tema con il valore più alto (4,59), seguito dalla riduzione dello spreco alimentare (4,50), dalla formazione e dalla gestione rifiuti/economia circolare (entrambe intorno a 4,28). Anche i temi di governance e di collaborazione territoriale si collocano su valori molto elevati (etica e integrità 4,22, collaborazioni con enti 4,09). In questa coorte, verosimilmente più presente in ruoli di responsabilità, la sostenibilità è letta come combinazione di tutela della salute, attenzione agli impatti ambientali diretti dei servizi e rafforzamento delle competenze interne.

Le altre fasce d’età, pur con numerosità minori, confermano il quadro generale: tra i più giovani (≤ 30 anni) i punteggi più alti si concentrano su spreco alimentare, materiali sostenibili e impatto/comunità (valori medi prossimi o pari a 4,75), mentre tra gli over 60 l’attenzione si distribuisce in modo più equilibrato, con picchi su spreco alimentare, formazione e etica.

Considerando le diverse fasce anagrafiche, non emergono scostamenti tali da modificare la graduatoria complessiva delle priorità. Cambia piuttosto l’enfasi attribuita ai singoli temi: i gruppi centrali per età tendono a porre maggiore attenzione sugli aspetti organizzativi e relazionali, come inclusione e collaborazione; chi si colloca tra i 46 e i 60 anni mostra un equilibrio più marcato tra dimensioni ambientali e sociali; i più giovani danno un peso relativamente superiore alle questioni ambientali e al ruolo della cooperativa nel territorio.

Stakeholder interni ed esterni

La distinzione tra stakeholder interni ed esterni offre uno spunto utile per la lettura dei risultati, ma non emergono evidenze di differenze particolarmente marcate tra i due gruppi. Entrambi attribuiscono punteggi elevati ai temi sociali e a quelli legati alla qualità dei servizi, con scostamenti limitati nelle priorità specifiche. Più precisamente:

- Gli stakeholder interni (dipendenti, soci e dipendenti-soci) mostrano una lieve maggiore intensità nelle valutazioni complessive e attribuiscono i punteggi più alti a salute e sicurezza (4,38) e formazione continua (4,36). Questa attenzione riflette la centralità dell'ambiente di lavoro, della prevenzione dei rischi e della necessità di un aggiornamento costante per svolgere in modo efficace e sicuro le attività quotidiane.
- Gli stakeholder esterni (partner, istituzioni, consulenti e altri attori del territorio) mantengono un profilo complessivamente allineato, con priorità leggermente più concentrate su riduzione dello spreco alimentare (4,00) e inclusione lavorativa da percorsi protetti e fragilità (3,78). La loro prospettiva valorizza in modo particolare il ruolo sociale della cooperativa e il contributo alla comunità locale.

Nel complesso, le differenze sono limitate: sia gli stakeholder interni sia quelli esterni convergono su un nucleo comune di priorità composto da salute-sicurezza, formazione, spreco alimentare e inclusione lavorativa. Questa coerenza complessiva conferma la solidità delle aspettative espresse e offre una base condivisa per orientare in modo integrato le future strategie di sostenibilità di Coop. Ser.

5. Indirizzi strategici e analisi di materialità (GRI 3-1, 3-2)

Metodologia di analisi e percorso di definizione dei temi materiali

L'analisi di materialità costituisce il nucleo del processo di coinvolgimento degli stakeholder e rappresenta lo strumento attraverso cui vengono identificate le priorità strategiche in linea con gli standard GRI *with reference to*. Per Gruppo Cooperante, questo lavoro è stato condotto in modo distinto per le due realtà che lo compongono – La Cordata e Coop. Ser. – così da rispettare la specificità dei servizi, dei portatori di interesse coinvolti e degli impatti generati. Il percorso, sviluppato lungo tutto il 2025, ha integrato dati quantitativi raccolti tramite questionari e contributi qualitativi emersi da interviste e focus group. Parallelamente, la direzione ha svolto una valutazione interna degli stessi temi, stimandone l'impatto strategico sul funzionamento organizzativo e sulla missione sociale. L'incrocio tra valutazione degli stakeholder e analisi interna consente di definire con chiarezza i temi materiali per ciascuna cooperativa. Nel seguito sono presentati i risultati separati per La Cordata e per Coop. Ser.

La Cordata

Per La Cordata, i temi materiali sono stati definiti a partire da una selezione iniziale basata sugli standard GRI e successivamente integrati con quanto emerso dalle attività di ascolto degli stakeholder. La tabella seguente riporta i temi analizzati, con i relativi riferimenti GRI, e rappresenta il punto di partenza per la matrice di materialità, che mette in relazione la rilevanza attribuita dagli stakeholder e quella stimata dalla direzione. Questa analisi consente di individuare le priorità strategiche specifiche della cooperativa e le aree in cui concentrare azioni e investimenti.

#	Tema	Riferimento GRI
1	Energia ed emissioni di gas serra	GRI 305 (Emissioni).
2	Mobilità sostenibile	GRI 302-1 (Consumi energetici per trasporti).
3	Uso di carta e digitalizzazione	GRI 301 (Materiali), GRI 302 (Energia).
4	Raccolta differenziata ed economia circolare	GRI 306 (Rifiuti), GRI 301 (Materiali riciclati).
5	Certificazioni e codici etici	GRI 205 (Anticorruzione), GRI 406 (Non discriminazione).
6	Formazione e aggiornamento del personale	GRI 404 (Formazione e istruzione).
7	Inclusione lavorativa e inserimenti protetti	GRI 405 (Diversità e pari opportunità).
8	Salute, sicurezza e benessere lavoratori	GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro).
9	Impatto sulla comunità locale e comunicazione	GRI 413 (Comunità locali), GRI 2-29 (Approccio al coinvolgimento degli stakeholder).
10	Collaborazioni con enti esterni	GRI 2-29 (Approccio al coinvolgimento degli stakeholder).

La matrice di materialità dedicata a La Cordata rappresenta la sintesi del confronto tra le priorità espresse dagli stakeholder e la valutazione strategica effettuata dalla direzione.

Sull'asse orizzontale è riportata la rilevanza attribuita ai temi materiali dagli stakeholder interni ed esterni, mentre sull'asse verticale è rappresentata la rilevanza stimata dal management. L'incrocio delle due valutazioni consente di identificare in modo chiaro i temi maggiormente prioritari per la Cordata, distinguendo quelli che richiedono un presidio immediato da quelli che prevedono un'evoluzione progressiva nel medio periodo. La matrice è quindi uno strumento operativo per orientare decisioni, investimenti e piani di miglioramento in coerenza con la missione sociale e con le aspettative del territorio.

Nel seguito si presenta l'analisi dei quattro quadranti della matrice, con particolare attenzione al significato operativo di ciascun blocco tematico per lo sviluppo della cooperativa.

Quadrante 1 – Alta rilevanza per stakeholder e alta rilevanza per management

Temi strategici prioritari

In questo quadrante si collocano i temi su cui vi è la massima convergenza tra le aspettative degli stakeholder e la visione strategica della direzione di La Cordata. Si tratta di ambiti che definiscono l'identità stessa della cooperativa e che richiedono azioni strutturate, investimenti continuativi e sistemi di monitoraggio dedicati.

Temi inclusi nel quadrante:

- Salute, sicurezza e benessere lavoratori
- Formazione e aggiornamento del personale
- Inclusione lavorativa e inserimenti protetti

Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori, formazione continua e inclusione lavorativa con inserimenti protetti rappresentano il cuore dell'identità di La Cordata e il baricentro della sua strategia di sostenibilità. Questi temi definiscono la sostenibilità come dimensione eminentemente sociale e organizzativa: la cooperativa opera “con” le persone e “attraverso” le persone, e la qualità del lavoro è la condizione di base per garantire qualità del servizio alla persona. Mettere al centro salute e benessere significa presidiare condizioni di lavoro sicure, attenzione al carico emotivo dei servizi di cura, prevenzione del burnout e sostegno all'equilibrio tra vita professionale e vita privata. La formazione continua è letta tanto dagli stakeholder quanto dalla direzione come leva indispensabile per affrontare la complessità crescente dei bisogni, sostenere l'aggiornamento delle competenze e rafforzare la capacità dei coordinamenti di gestire situazioni complesse. L'inclusione lavorativa e gli inserimenti protetti, infine, trasformano la missione sociale in prassi quotidiana: non solo generare occupazione, ma farlo in modo da offrire opportunità a persone con fragilità e valorizzare le diversità come risorsa per l'organizzazione e per il territorio. La collocazione congiunta di questi temi nel quadrante di massima priorità indica che, per La Cordata, la sostenibilità passa anzitutto dal prendersi cura di chi lavora e dal rendere il lavoro uno strumento concreto di emancipazione e inclusione.

Quadrante 2 – Alta rilevanza per stakeholder e rilevanza medio-alta per management Temi di consolidamento e sviluppo territoriale

Questo quadrante raccoglie i temi che gli stakeholder considerano molto rilevanti e che il management ritiene strategici, pur collocandoli in una prospettiva di consolidamento e sviluppo progressivo.

Temi inclusi nel quadrante:

- Impatto sulla comunità locale e comunicazione
- Collaborazioni con enti esterni

Impatto sulla comunità locale e collaborazioni con enti esterni descrivono il modo in cui La Cordata si posiziona come attore territoriale e come parte di reti più ampie di welfare comunitario. Dal punto di vista degli stakeholder, l'impatto sulla comunità non è un concetto astratto, ma si traduce nella capacità della cooperativa di essere presente nei luoghi della vita quotidiana – case, scuole, servizi territoriali – e di incidere sulla qualità della vita di anziani, persone con disabilità, famiglie e cittadini. Le collaborazioni con Comuni, servizi sociali, scuole, consorzi e altre cooperative sono percepite come la chiave per ampliare questa capacità di risposta, sperimentare nuovi servizi, integrare competenze diverse e utilizzare in modo più efficiente le risorse disponibili. La direzione attribuisce a questi temi una rilevanza strategica medio-alta, riconoscendoli come fattori cruciali per lo sviluppo, ma anche come ambiti che richiedono tempo, competenze progettuali e strumenti di misurazione dell'impatto più sofisticati. Il loro posizionamento nel secondo quadrante indica che l'obiettivo non è solo mantenere relazioni di buon vicinato, ma consolidare una funzione di nodo di rete, capace di co-progettare politiche e interventi con la pubblica amministrazione e con il terzo settore, rendendo via via più sistematico il legame tra i servizi della cooperativa e le strategie di sviluppo sociale del territorio.

Quadrante 3 – Rilevanza medio-alta per stakeholder e alta rilevanza per management Temi abilitanti e di sistema

In questo quadrante rientrano i temi che la direzione considera strategici come fattori abilitanti, mentre gli stakeholder li percepiscono come importanti ma meno urgenti rispetto alle dimensioni sociali.

Temi inclusi nel quadrante:

- Energia ed emissioni di gas serra
- Uso di carta e digitalizzazione
- Raccolta differenziata ed economia circolare

Energia ed emissioni di gas serra, uso di carta e digitalizzazione, raccolta differenziata ed economia circolare sono temi che svolgono una funzione prevalentemente abilitante: parlano di come La Cordata organizza i propri processi per renderli più efficienti,

tracciabili e rispettosi dell'ambiente. Gli stakeholder li considerano importanti, ma meno urgenti rispetto alle dimensioni sociali; il management, invece, li interpreta come componenti fondamentali di un sistema moderno di gestione, capace di coniugare sostenibilità, efficienza operativa e conformità normativa. Lavorare su energia ed emissioni significa interrogarsi sulla qualità degli edifici, sui consumi, sulla gestione del parco mezzi e sulle opportunità offerte da interventi di efficientamento e da tecnologie più performanti. L'uso di carta e la digitalizzazione riguardano tanto l'impatto ambientale quanto la capacità di semplificare la burocrazia, migliorare la condivisione delle informazioni, rafforzare la tutela dei dati e supportare la rendicontazione sociale. La gestione dei rifiuti e l'economia circolare, infine, rimandano a comportamenti quotidiani – raccolta differenziata, riduzione degli sprechi, scelta di materiali e forniture – che possono essere progressivamente integrati in tutte le sedi e i servizi, anche attraverso il coinvolgimento di utenti e famiglie. La collocazione nel terzo quadrante indica che questi temi non sono ancora percepiti come il cuore della missione, ma che la direzione li considera essenziali per costruire nel tempo un'organizzazione più robusta, capace di rispondere alle sfide ambientali e di competere anche sui requisiti di qualità richiesti dai bandi pubblici.

Quadrante 4 – Rilevanza medio-alta per stakeholder e rilevanza medio-alta per management

Temi da presidiare e monitorare

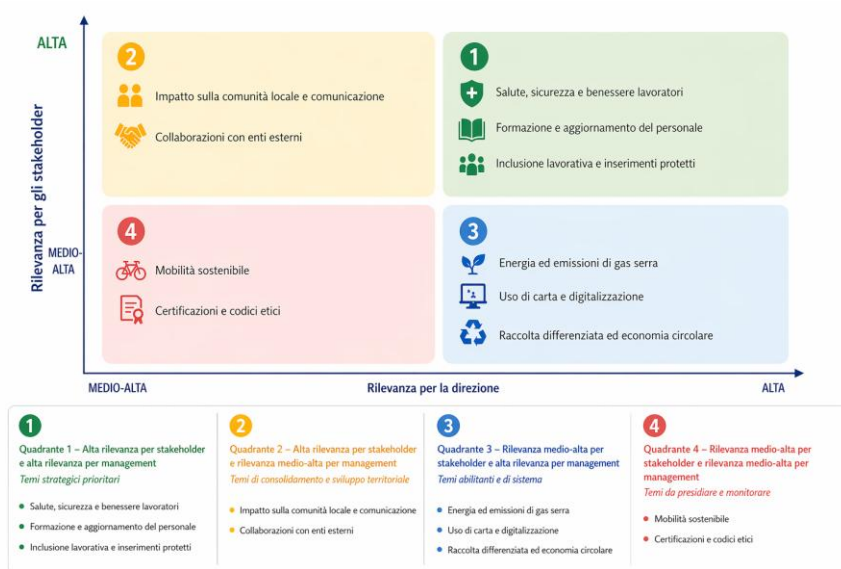
Il quarto quadrante include temi che sono riconosciuti come importanti sia dagli stakeholder sia dalla direzione, ma che presentano una priorità strategica leggermente inferiore rispetto ai temi del Quadrante 1 o sono percepiti come prerequisiti sistemici più che come leve distintive.

Temi inclusi nel quadrante:

- Mobilità sostenibile
- Certificazioni e codici etici

Mobilità sostenibile e certificazioni/codici etici appartengono a un'area di materialità che potremmo definire di presidio strutturale: temi presenti nell'agenda sia degli stakeholder sia del management, con una rilevanza riconosciuta ma meno marcata rispetto ai temi centrali. La mobilità sostenibile si colloca all'incrocio tra impatto ambientale, organizzazione del lavoro e sostenibilità economica. Stakeholder e direzione condividono l'esigenza di contenere gli spostamenti non necessari, ottimizzare i tragitti, valutare il rinnovo progressivo dei mezzi e, quando possibile, avvicinare operatori e utenti per ridurre tempi di viaggio e fatica operativa. Al tempo stesso, entrambi sono consapevoli dei limiti imposti dalla dispersione territoriale dei servizi e dai vincoli di costo, motivo per cui il tema viene letto come un obiettivo da perseguire con gradualità, cogliendo opportunità e sperimentando soluzioni praticabili. Certificazioni e codici etici, d'altra parte,

rappresentano per La Cordata una sorta di infrastruttura invisibile: definiscono regole, principi e standard che garantiscono trasparenza, correttezza e tutela delle persone, ma non sempre sono percepiti come elementi “visibili” nella quotidianità. Gli stakeholder attribuiscono grande valore alla presenza di codici, procedure chiare, strumenti di segnalazione e certificazioni di qualità o di parità, perché li associano a affidabilità e serietà; il management li considera un prerequisito non negoziabile, da mantenere e aggiornare, più che un elemento su cui costruire un vantaggio distintivo. La collocazione nel quarto quadrante suggerisce quindi di continuare a presidiare con costanza questi ambiti, consolidando le pratiche esistenti e valorizzandole meglio in comunicazione, senza però spostare su di essi il baricentro delle priorità strategiche, che rimane ancorato ai temi sociali del primo quadrante.



Coop. Ser.

Anche per Coop. Ser. la definizione dei temi materiali è avvenuta attraverso un processo dedicato, che ha tenuto conto delle peculiarità dei servizi erogati, del ruolo delle mense scolastiche e del rapporto con i Comuni e le istituzioni locali. La tabella riporta i temi oggetto di valutazione e i relativi riferimenti GRI, che costituiscono la base per la matrice di materialità specifica della cooperativa. L’analisi permette di evidenziare i temi maggiormente rilevanti per gli stakeholder e quelli che la direzione considera prioritari per garantire qualità del servizio, sostenibilità della filiera e impatto sulla comunità.

#	Tema	Riferimento GRI
1	Energia ed emissioni di gas serra	GRI 305 (Emissioni).
2	Mobilità sostenibile	GRI 302-1 (Consumi energetici per trasporti).
3	Gestione sostenibile delle produzioni alimentari	GRI 301 (Materiali), GRI 306 (Rifiuti)
4	Adozione di materiali circolari e riutilizzabili	GRI 301 (Materiali), GRI 306 (Rifiuti)
5	Uso di carta e digitalizzazione	GRI 301 (Materiali), GRI 302 (Energia).
6	Raccolta differenziata ed economia circolare	GRI 306 (Rifiuti), GRI 301 (Materiali riciclati).
7	Certificazioni e codici etici	GRI 205 (Anticorruzione), GRI 406 (Non discriminazione).
8	Formazione e aggiornamento del personale	GRI 404 (Formazione e istruzione).
9	Inclusione lavorativa e inserimenti protetti	GRI 405 (Diversità e pari opportunità).
10	Salute, sicurezza e benessere lavoratori	GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro).
11	Impatto sulla comunità locale e comunicazione	GRI 413 (Comunità locali), GRI 2-29 (Approccio al coinvolgimento degli stakeholder).
12	Collaborazioni con enti esterni	GRI 2-29 (Approccio al coinvolgimento degli stakeholder).

L'analisi di materialità dedicata a Coop. Ser. nasce dall'integrazione tra dati quantitativi del questionario, evidenze qualitative raccolte attraverso focus group e interviste e la valutazione strategica interna. Il risultato è una matrice che rappresenta il punto di incontro tra ciò che stakeholder interni ed esterni ritengono prioritario e ciò che la direzione considera strategico per la sostenibilità della cooperativa. Le specificità dei servizi di ristorazione scolastica, aziendale e delle attività di pulizia, unite al ruolo sociale di inserimento lavorativo tipico di una cooperativa di tipo B, influenzano la selezione dei temi

e la loro collocazione nei quadranti. La matrice consente di distinguere le aree che richiedono investimenti immediati, quelle da sviluppare nel medio periodo e gli ambiti da presidiare in modo continuativo per garantire qualità, sicurezza e impatto positivo sul territorio. La matrice di materialità dedicata a Coop. Ser. segue la stessa logica metodologica. Anche in questo caso, l'asse orizzontale rappresenta la rilevanza percepita dagli stakeholder, mentre l'asse verticale riporta la valutazione strategica della direzione. L'incrocio delle due dimensioni consente di individuare con precisione i temi chiave per la cooperativa, evidenziando sia le aree a massima priorità condivisa sia gli ambiti che richiedono un rafforzamento graduale.

Quadrante 1 – Alta rilevanza per stakeholder e alta rilevanza per management Temi strategici prioritari

Temi inclusi:

- Gestione sostenibile delle produzioni alimentari
- Inclusione lavorativa e inserimenti protetti
- Salute, sicurezza e benessere lavoratori
- Formazione e aggiornamento del personale

Nel primo quadrante si collocano i temi che più di ogni altro definiscono l'identità operativa di Coop. Ser. L'attività della cooperativa si radica nella gestione delle mense scolastiche e aziendali, nella preparazione e distribuzione dei pasti e nei servizi di pulizia: un ambito dove la sostenibilità trova la sua espressione più concreta nella riduzione degli sprechi, nella cura della salute e nella valorizzazione delle persone. Lo spreco alimentare è il tema che maggiormente unisce sensibilità ambientale ed efficienza operativa. Stakeholder e direzione convergono nel riconoscerne la centralità: la capacità di calcolare accuratamente i fabbisogni, gestire le eccedenze e introdurre sistemi di recupero, non solo riduce l'impatto ambientale ma rappresenta un indicatore di professionalità e qualità della gestione del servizio. Il tema, inoltre, si lega direttamente all'immagine della cooperativa presso scuole, famiglie e amministrazioni pubbliche, i principali interlocutori del servizio. L'inclusione lavorativa e gli inserimenti protetti costituiscono un'altra dimensione strutturale per una cooperativa sociale di tipo B. Gli stakeholder riconoscono a Coop. Ser. un ruolo significativo nel generare opportunità occupazionali per persone con fragilità, ma chiedono strumenti di accompagnamento più strutturati e una comunicazione più chiara del valore creato. Per la direzione, questi percorsi rappresentano la sintesi tra missione sociale e operatività quotidiana: accogliere persone provenienti da situazioni delicate e includerle stabilmente nei processi organizzativi è una responsabilità che richiede coordinamento, tutoraggio, formazione e dialogo continuo con scuole, servizi sociali e committenti. Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori sono percepiti come imprescindibili in un settore dove ritmi, carichi fisici e condizioni operative possono risultare gravosi. La priorità

assegnata a questo tema riflette la centralità degli ambienti di lavoro sicuri, delle procedure chiare e del monitoraggio costante degli standard di igiene e prevenzione. La direzione interpreta questo ambito come una base non negoziabile per garantire stabilità ai servizi e tutelare gli operatori, mentre gli stakeholder lo considerano un criterio di valutazione della qualità complessiva della cooperativa. Infine, la formazione continua rappresenta la condizione essenziale per mantenere la qualità dei servizi e rispondere a standard sempre più elevati richiesti dai committenti pubblici e privati. Stakeholder interni ed esterni convergono nell'attribuire alla formazione un ruolo strategico: aggiornamento professionale, competenze di sicurezza alimentare, procedure igieniche, capacità relazionali e tecniche di gestione sono elementi che garantiscono affidabilità alla cooperativa.

Quadrante 2 – Alta rilevanza per stakeholder e rilevanza medio-alta per management Temi di consolidamento e sviluppo

Temi inclusi:

- Impatto sulla comunità locale e comunicazione
- Collaborazioni con enti esterni
- Adozione di materiali circolari e riutilizzabili

Il secondo quadrante comprende i temi che gli stakeholder considerano altamente prioritari e che la direzione colloca in una fascia di rilevanza strategica medio-alta. Per Coop. Ser., questi ambiti rappresentano il modo in cui la cooperativa si manifesta nel territorio e interagisce con la rete di soggetti che quotidianamente contribuiscono alla qualità dei servizi. L'impatto sulla comunità locale riflette la capacità della cooperativa di generare valore attraverso servizi affidabili, inclusione occupazionale e attenzione ambientale. Gli stakeholder chiedono iniziative più visibili e continuative, mentre la direzione riconosce la necessità di rafforzare gli strumenti di misurazione e di rendicontazione dell'impatto sociale per consolidare il rapporto con scuole, famiglie e amministrazioni. Allo stesso modo, le collaborazioni con enti esterni sono considerate fondamentali per migliorare e innovare i servizi. La cooperativa opera in un ecosistema complesso, dove il confronto e la co-progettazione con scuole, istituzioni, aziende e altre cooperative rappresentano leve per affrontare bisogni emergenti e condividere buone pratiche. Infine, il tema delle stoviglie compostabili o riutilizzabili esprime la crescente sensibilità degli stakeholder verso una riduzione dell'impatto ambientale dei servizi di ristorazione. La direzione riconosce questa istanza, ma ne valuta con attenzione la fattibilità economica e operativa: la transizione verso materiali più sostenibili deve essere graduale, compatibile con le normative alimentari e con i vincoli di budget, procedendo per sperimentazioni e ampliamenti progressivi.

Quadrante 3 – Rilevanza medio-alta per stakeholder e alta rilevanza per management Temi abilitanti e di efficienza operativa

Temi inclusi:

- Energia ed emissioni di gas serra
- Raccolta differenziata ed economia circolare
- Uso di carta e digitalizzazione

Il terzo quadrante riunisce temi che la direzione considera determinanti per l'evoluzione della tutela ambientale e dell'avanzamento tecnologico di Coop. Ser., mentre gli stakeholder ne riconoscono l'importanza con un livello di priorità leggermente inferiore rispetto alle dimensioni sociali e ai temi ambientali più immediati. L'attenzione a energia ed emissioni rappresenta un ambito gestionale che richiede pianificazione, monitoraggio dei consumi e valutazione di interventi di efficientamento, soprattutto in un contesto in cui cresce l'aspettativa di trasparenza sui processi e sulle scelte ambientali. Per molti stakeholder si tratta di un tema rilevante, ma meno percepito nella quotidianità dei servizi. La raccolta differenziata e l'economia circolare assumono un ruolo particolarmente significativo in un settore che genera rifiuti legati alla preparazione dei pasti, ai materiali di consumo e alle attività di pulizia. La direzione li considera elementi centrali per migliorare la sostenibilità dei servizi, mentre gli stakeholder li vedono come parte integrante del contributo positivo che una cooperativa sociale deve generare. La collocazione nel terzo quadrante indica che, pur essendo pratiche già avviate, rimangono opportunità di strutturare meglio i processi e rafforzare il monitoraggio. L'uso di carta e la digitalizzazione, infine, rappresentano un tema abilitante che può contribuire a ridurre inefficienze, migliorare la tracciabilità e sostenere la rendicontazione.

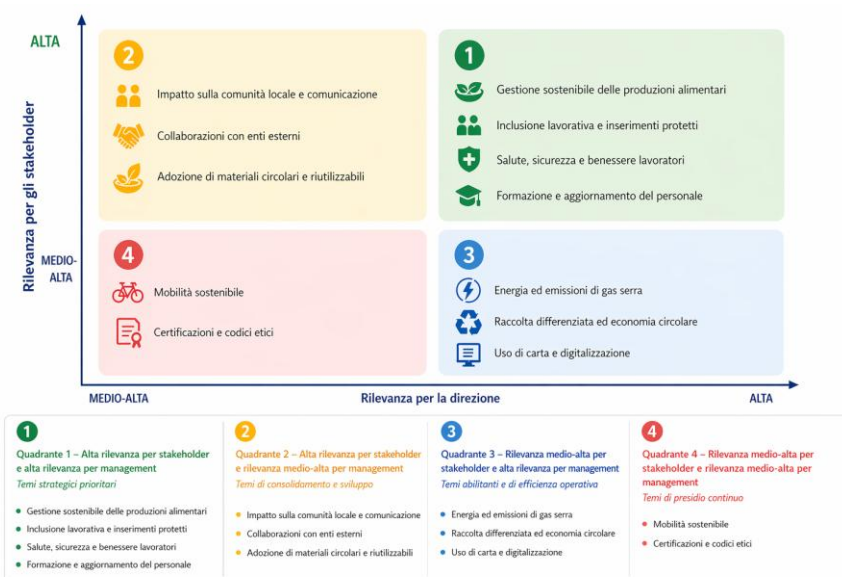
Quadrante 4 – Rilevanza medio-alta per stakeholder e rilevanza medio-alta per management Temi di presidio continuo

Temi inclusi:

- Mobilità sostenibile
- Certificazioni e codici etici

Il quarto quadrante comprende temi che non emergono come prioritari assoluti, ma rappresentano ambiti da presidiare con continuità per garantire qualità operativa, reputazione e affidabilità nel tempo. La mobilità sostenibile è un tema trasversale che coinvolge aspetti organizzativi, ambientali ed economici: stakeholder e direzione condividono l'esigenza di migliorare la gestione degli spostamenti, ottimizzare i tragitti e

valutare soluzioni progressivamente più sostenibili per il parco mezzi. Come per La Cordata, anche per Coop. Ser., la natura territoriale dei servizi rende difficile una trasformazione immediata, ma il tema resta rilevante come orientamento strategico e come possibile ambito di sperimentazione. Certificazioni e codici etici rappresentano invece la dimensione valoriale e regolamentare della cooperativa. La collocazione nel quarto quadrante indica che, pur non costituendo un ambito di innovazione strategica, certificazioni e codici etici restano un presidio fondamentale per garantire trasparenza, affidabilità e coerenza nel tempo, e devono essere mantenuti, monitorati e aggiornati periodicamente.



6. Capitale umano e sviluppo delle persone

Composizione del personale e assetto occupazionale (GRI 2-7)

Il Gruppo Cooperante occupa complessivamente 243 lavoratrici e lavoratori, distribuiti tra i servizi educativi e socio-assistenziali de La Cordata e le attività di ristorazione e pulizie gestite da Coop. Ser. La composizione del personale riflette le specificità operative delle due cooperative, segnate da un forte radicamento territoriale e da modelli organizzativi distintivi.

Dati principali:

- Totale lavoratori: 243
- La Cordata: 147 lavoratori

- Coop. Ser.: 96 lavoratori
- Composizione per genere: 217 donne e 26 uomini
- Lavoratori soci: 102 in La Cordata e 66 in Coop. Ser.
- Inserimenti lavorativi attivi: 0 in La Cordata; 22 in Coop. Ser.

La Cordata presenta una struttura professionale caratterizzata da figure qualificate e titoli di studio specifici, necessari per erogare servizi socio-educativi, domiciliari e di supporto alla disabilità. La composizione del personale risulta dunque coerente e adeguata ai requisiti dei servizi accreditati, dove competenze tecniche, relazionali e pedagogiche sono indispensabili.

Per Coop. Ser., attiva nella ristorazione collettiva e nei servizi di pulizia, il reperimento di personale specializzato risulta più complesso, in quanto la normativa e i capitolati d'appalto non prevedono requisiti obbligatori, salvo nel reparto cucina. Nonostante questo, la cooperativa garantisce standard elevati grazie a percorsi formativi interni e al coinvolgimento dei lavoratori soci. Gli inserimenti lavorativi, pari a 22 unità, rappresentano un tratto identitario della cooperativa di tipo B e confermano il suo ruolo nella promozione dell'inclusione attraverso il lavoro.

Dinamiche di assunzione, turnover e politiche di welfare (GRI 401)

Riportiamo nel seguito il rapporto tra il numero annuale di assunti rispetto al numero annuale delle dimissioni nelle due cooperative. Il confronto dei dati mostra che, negli ultimi tre anni, il tasso di turnover di entrambe le cooperative rimane stabilmente molto basso, con variazioni contenute e sempre inferiori al 3%. Per La Cordata si osserva un incremento moderato nel 2024 seguito da una leggera riduzione nel 2025, mentre Coop. Ser. mantiene valori ancora più stabili, con oscillazioni minime da un anno all'altro. Nel complesso, questa continuità indica una forte capacità di trattenere il personale, sostenuta da un clima organizzativo solido e da pratiche di gestione del lavoro orientate alla fidelizzazione e alla stabilità occupazionale.

Tasso di turn over	La Cordata	COOP.SER
Assunti/Dimessi 2023	1,69%	1,64%
Assunti/Dimessi 2024	2,72%	1%
Assunti/Dimessi 2025	2,4%	1,75%

Accanto a queste dinamiche, nel 2025 sono state introdotte tre iniziative significative di welfare e sviluppo organizzativo, finalizzate a rafforzare il legame con i lavoratori e a sostenere una cultura cooperativa attenta alle persone:

- È stata istituita la prima borsa di studio destinata ai figli dei dipendenti meritevoli, un intervento che valorizza il ruolo sociale delle cooperative anche nel sostegno ai percorsi educativi delle famiglie interne.
- Per la prima volta, tutte e tre le cooperative del gruppo hanno erogato il Premio di Produttività (PTR) previsto dal CCNL delle Cooperative Sociali, riconoscendo l'impegno del personale e promuovendo una maggiore equità interna.
- È stata introdotta la figura del Responsabile Sociale e degli Inserimenti Lavorativi, con il compito di coordinare i percorsi di inclusione, monitorare gli inserimenti protetti e rafforzare le politiche di integrazione lavorativa, in particolare per Coop. Ser., cooperativa sociale di tipo B.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (GRI 403)

Come Gruppo Cooperante consideriamo la salute e la sicurezza un elemento imprescindibile della nostra responsabilità organizzativa. Operiamo in contesti educativi, assistenziali, socio-sanitari e nei servizi di ristorazione e pulizia, tutti caratterizzati da rischi specifici e da un'elevata esposizione relazionale. La sicurezza non è per noi un mero adempimento normativo, ma una componente strutturale del nostro modello di servizio. È presente un sistema di prevenzione che comprende procedure, ruoli, controlli periodici e un'attenzione puntuale alle condizioni operative di chi lavora ogni giorno a contatto con utenti, ambienti sensibili e attrezzature tecniche.

Il regolamento interno definisce con precisione i comportamenti richiesti quali: uso obbligatorio dei DPI, divieto di fumo e alcol, norme di igiene personale, obblighi di segnalazione e gestione degli infortuni, corretta compilazione delle documentazioni di servizio. Ogni lavoratore è responsabile della custodia e dell'utilizzo appropriato degli strumenti affidati, inclusi automezzi, attrezzature per le pulizie, materiali per la ristorazione e dispositivi impiegati nell'assistenza educativa o domiciliare. Gli eventuali danni o comportamenti negligenti vengono gestiti secondo procedure formali, a tutela della sicurezza collettiva e dell'integrità dei servizi erogati.

La prevenzione passa anche attraverso la qualità degli ambienti di lavoro. Gli audit esterni hanno confermato l'idoneità delle infrastrutture, la manutenzione regolare degli spazi e l'attenzione all'adeguatezza dei luoghi in cui operiamo, dagli uffici alle mense, dai locali scolastici alle abitazioni in cui si svolge l'assistenza domiciliare.

Il nostro modello di sicurezza tiene insieme anche la dimensione relazionale e psicosociale. Abbiamo introdotto divieti espliciti contro molestie, discriminazioni, micro-conflitti e comportamenti che possono minare la serenità del lavoro, con riferimenti chiari ai canali di segnalazione e ai ruoli interni di tutela.

Nei servizi alla persona, così come nella ristorazione e nelle pulizie, sicurezza significa anche coordinamento, continuità e comunicazione tra operatori, come indicato nelle

interviste agli stakeholder, dove viene riconosciuto il valore delle pratiche quotidiane di controllo, attenzione agli utenti e cura degli ambienti.

Formazione e crescita delle competenze (GRI 404)

Come Gruppo Cooperante attribuiamo alla formazione un ruolo centrale nello sviluppo delle nostre organizzazioni e nella qualità dei servizi che eroghiamo. Operiamo in ambiti che richiedono competenze tecniche, relazionali e organizzative molto diverse tra loro: dall'assistenza domiciliare alla disabilità nei servizi di La Cordata, fino alla ristorazione scolastica, alle pulizie professionali e ai servizi logistici gestiti da Coop. Ser.

Il progresso de La Cordata evidenzia un impegno costante nel rafforzamento delle competenze interne attraverso percorsi formativi specifici: dalla formazione sanitaria e socio-educativa alle ore dedicate alla sicurezza, che rappresentano una parte consistente dei nostri investimenti annuali. Sono state realizzate 1.360 ore di formazione, con partecipazione estesa da parte del personale impiegato nei servizi alla persona, confermando un approccio strutturato alla crescita professionale. Anche le attività di qualificazione e aggiornamento relative ai servizi educativi, alla gestione delle fragilità, alla comunicazione con le famiglie e alle competenze psicosociali emergono come prioritarie nelle indicazioni degli stakeholder, che hanno sottolineato l'importanza di rafforzare strumenti e formazione per affrontare situazioni complesse e garantire continuità ai progetti individualizzati.

Coop. Ser., in misura equivalente, necessita di competenze altrettanto specifiche e ha sviluppato percorsi formativi mirati alla qualità del servizio, alla corretta gestione degli ambienti scolastici, alla sicurezza alimentare e alle procedure di pulizia professionale. I servizi di ristorazione richiedono rigore, conoscenza delle normative e capacità operative che devono essere costantemente aggiornate. I lavoratori vengono formati su procedure HACCP, gestione igienico-sanitaria dei locali e utilizzo corretto dei macchinari, consolidando un modello operativo orientato alla prevenzione dei rischi e alla tutela sia degli utenti sia degli operatori. Complessivamente, Coop. Ser. ha erogato 740 ore di formazione per i suoi dipendenti.

Le certificazioni di qualità e i sistemi di audit confermano che la gestione delle competenze è monitorata con regolarità, con piani formativi strutturati e percorsi individuali che rispondono ai bisogni dei diversi servizi.

Relativamente alla formazione trasversale coinvolgente le due cooperative, nel 2025 sono stati realizzati diversi momenti di aggiornamento e confronto professionale che hanno contribuito ad ampliare le competenze interne. Riportiamo una breve descrizione:

- Quattro incontri promossi da Confcooperative per lo sviluppo della nuova figura dell'ECOS (Educatore della Comunità Scolastica), con partecipazione attiva dei nostri educatori.
- Un convegno a Mantova con cinque educatori dedicato alla presentazione e alla sperimentazione operativa dell'ECOS.
- La partecipazione ai convegni dedicati ai “progetti di vita” organizzati da Sport Mid, con l'obiettivo di rafforzare la capacità di lavorare in rete nei percorsi personalizzati.
- Un corso specifico su sport e disabilità, sviluppato insieme a Sport Mid, per migliorare la qualità degli interventi educativi rivolti a minori e adulti con fragilità.
- Percorsi formativi per coordinatori delle scuole dell'infanzia organizzati da FISM a Brescia, finalizzati al miglioramento della gestione pedagogica e organizzativa dei servizi.
- Un modulo “Lego Education” per sei educatori, concepito come formazione introduttiva all'utilizzo dei laboratori nelle scuole e al rafforzamento delle competenze metodologiche.

Diversità, inclusione e pari opportunità (GRI 405, 406)

Nel Gruppo Cooperante la diversità non è un semplice principio dichiarato, ma un tratto distintivo del modo in cui lavoriamo, prendiamo decisioni e costruiamo servizi per la comunità. Questa esposizione quotidiana alla pluralità rende naturale considerare la diversità non come una variabile da gestire, ma come la condizione base per garantire equità, accesso e benessere. Il nostro orientamento parte dal rispetto della dignità di chi lavora e di chi utilizza i nostri servizi: rifiutiamo ogni forma di discriminazione, non solo di genere, ma anche legata all'età, alle condizioni personali e sociali, all'origine, alla lingua e alle convinzioni individuali.

La cultura inclusiva è alimentata dalla nostra storia cooperativa e dal forte radicamento nei territori in cui operiamo. Le attività svolte – dall'assistenza scolastica ai servizi domiciliari, dalla gestione dei centri educativi alla preparazione dei pasti nelle scuole – ci pongono quotidianamente di fronte a contesti complessi, in cui sensibilità e capacità di accogliere la diversità sono elementi essenziali per la qualità del servizio. Le evidenze emerse confermano che la nostra inclusività è percepita come reale e tangibile: gli utenti riconoscono la nostra attenzione alla persona, la capacità di valorizzare differenze e fragilità e un approccio basato su ascolto, rispetto e prossimità verso la comunità locale.

La Cordata presenta una forte presenza femminile nelle proprie attività, un elemento strutturale dei servizi di cura, educazione e assistenza. Questo ha favorito negli anni una naturale sensibilità ai temi della parità, della genitorialità e della prevenzione delle discriminazioni. Coop. Ser., che opera maggiormente nei servizi di ristorazione e pulizia, presenta invece un insieme di lavoratrici e lavoratori spesso eterogeneo per età,

provenienza e condizioni personali. Tale diversità rappresenta una risorsa importante per il funzionamento dei servizi e richiede un'attenzione costante alle opportunità di accesso, ai percorsi di crescita e alle condizioni di lavoro. Sebbene i due contesti operino su fronti diversi, condividiamo un'impostazione comune orientata all'equità retributiva, alla valorizzazione delle competenze e a un'organizzazione che permetta la conciliazione vita-lavoro, riconosciuta da entrambi gli audit UNI/PdR 125.

Nel Gruppo Cooperante lavoriamo per garantire processi di selezione non discriminatori, descrizioni di ruolo neutrali, colloqui che evitano qualsiasi riferimento alla sfera privata e opportunità di sviluppo aperte a tutti. La nostra governance punta a mantenere un equilibrio tra rappresentanza, trasparenza e responsabilità diffusa. Gli audit esterni confermano che la gestione delle risorse umane è orientata all'accesso neutrale ai percorsi di carriera, alla protezione del posto di lavoro e alla presenza di misure di supporto in caso di situazioni di fragilità. L'attenzione alla genitorialità è un altro elemento chiave, con misure pensate per sostenere lavoratrici e lavoratori durante gravidanza, paternità, rientri da congedi e periodi di maggiore vulnerabilità.

La prevenzione delle discriminazioni e delle molestie è supportata da politiche chiare, percorsi formativi e procedure per la segnalazione. Siamo consapevoli che la gestione di servizi rivolti a utenti fragili può esporre operatori e operatrici a comportamenti ostili o situazioni critiche; per questo consideriamo fondamentale disporre di meccanismi di protezione che includano ascolto, monitoraggio e interventi correttivi.

La Cordata e Coop. Ser. hanno ottenuto la certificazione UNI/PdR 125, un passaggio che ha richiesto l'analisi interna delle nostre pratiche e la formalizzazione di strumenti strutturali per garantire maggiore inclusione, parità e trasparenza. Questo percorso non rappresenta solo un esito certificativo, ma un impegno a lungo termine che rafforza la nostra identità cooperativa.

L'inclusione, per noi è un processo attivo che richiede ascolto, disponibilità al cambiamento e capacità di riconoscere i punti di debolezza. Gli stakeholder ci hanno invitato a continuare a migliorare la comunicazione interna, a valorizzare la presenza delle donne nei ruoli di responsabilità, a formalizzare ulteriormente le procedure di prevenzione e ad ampliare le opportunità di crescita. Queste sollecitazioni rappresentano per noi uno stimolo essenziale e confermano che la cultura dell'inclusione è una costruzione collettiva, che prende forma nel dialogo tra lavoratori, soci, utenti, famiglie e istituzioni.

Riportiamo di seguito le principali attività messe in atto da La Cordata e Coop. Ser. a seguito del percorso per l'ottenimento e il mantenimento della certificazione per la parità di genere UNI/PdR 125 con i principali indicatori chiave.

- Strutturazione di un sistema formale

- Adozione di una politica sulla parità di genere accessibile anche pubblicamente.
- Creazione del Comitato Guida, con regolamento interno e responsabilità definite.
- Definizione di un budget dedicato (2024/2025/2026) per attuare le azioni previste.
- Comunicazione interna ed esterna inclusiva
 - Introduzione di linee guida sul linguaggio inclusivo, aggiornamento della comunicazione ISO 9001 con addendum specifico.
 - Email informative, eventi e momenti di sensibilizzazione rivolti a tutta l'organizzazione.
- Politiche HR eque e trasparenti
 - Revisione delle procedure di ricerca e selezione per assicurare neutralità del processo.
 - Introduzione di una politica HR aggiornata, includendo accesso neutrale alle opportunità formative.
 - Monitoraggio del turnover per genere e delle carriere.
- Misure contro discriminazioni, molestie e mobbing
 - Predisposizione di una procedura di segnalazione, con piani di mitigazione del rischio.
 - Valutazione periodica del rischio, con raccomandazioni di miglioramento organizzativo da parte degli auditor.
- Supporto alla genitorialità
 - Procedure fluide per maternità, paternità e rientri, con misure flessibili e supporto psicologico.
 - Progetti dedicati come “Università dei Genitori”, finalizzati al sostegno delle competenze genitoriali.
- Indicatori monitorati
 - cultura e strategia
 - governance
 - processi HR
 - presenza femminile nei ruoli apicali
 - equità retributiva
 - conciliazione vita-lavoro
 - tutela da molestie

Nel 2025, entrambe le cooperative hanno raggiunto un punteggio superiore alla soglia per il mantenimento della certificazione. Nello specifico: la Cordata 80,5/100 e Coop. Ser. 71,5/100.

Impatti sociali e relazioni con le comunità locali (GRI 413)

Il radicamento territoriale costituisce una delle caratteristiche distintive del Gruppo Cooperante. Le attività realizzate da La Cordata e Coop. Ser. generano valore sociale non soltanto attraverso i servizi erogati, ma anche mediante progettualità culturali, educative e comunitarie sviluppate in collaborazione con enti pubblici, scuole, realtà del terzo settore e gruppi informali. Le iniziative svolte nel 2025 sono accomunate da alcuni elementi trasversali: prossimità, innovazione sociale, attenzione alle fragilità e valorizzazione delle risorse locali. Con questo approccio vorremmo generare impatti positivi che vanno oltre il perimetro dei servizi, contribuendo a consolidare capitale sociale e relazioni di fiducia.

Di seguito i principali progetti attivati nel 2025.

- **Dream of STEAM – Terza edizione**
Prosegue il progetto educativo basato sull'utilizzo dei LEGO come strumento di apprendimento STEAM. Le attività svolte nelle scuole primarie, nei doposcuola e nei Centri estivi hanno promosso il pensiero creativo, la capacità di progettazione e l'avvicinamento alle tecnologie. Il percorso sostiene lo sviluppo di competenze logiche nelle nuove generazioni attraverso metodologie laboratoriali.
- **Bando FIA – Fondo Inclusione Autismo**
Avviato nel 2023 e in conclusione nel dicembre 2025, il progetto è realizzato con la cooperativa Co.Ge.S.S. come capofila. L'iniziativa sostiene percorsi educativi, abilitativi e sociali per persone nello spettro autistico, promuovendo interventi personalizzati e il potenziamento delle reti territoriali che accompagnano famiglie e caregiver.
- **Laboratori natalizi e collaborazione con realtà artigianali**
Presso il Centro Socio Educativo di La Cordata è stato attivato un progetto di coinvolgimento degli utenti attraverso la creazione e confezione di cesti natalizi in collaborazione con artigiani locali. L'iniziativa ha rafforzato il legame tra il CSE e la comunità, generando occasioni di incontro e visibilità del lavoro educativo svolto.
- **Giornalino del CSE**
L'équipe del Centro Socio Educativo ha avviato la produzione di un giornalino interno, distribuito a famiglie, volontari e realtà del territorio. Lo strumento ha favorito l'espressione creativa degli utenti, la partecipazione attiva e una maggiore comunicazione verso l'esterno delle attività svolte.
- **Memofilm – Il cinema come strumento di cura per le persone con Alzheimer**
La Cordata ha sviluppato un progetto innovativo che utilizza linguaggi audiovisivi per preservare e valorizzare la memoria delle persone con Alzheimer. L'équipe socio-educativa, insieme a un video-maker, ha realizzato quattro Memofilm e un docufilm che racconta l'esperienza. A settembre 2025 si è tenuto un evento

pubblico di divulgazione, rafforzando la sensibilizzazione della comunità sul tema dell'invecchiamento e della fragilità cognitiva.

- **Intrecci di Comunità**
Un'iniziativa promossa dalla Comunità Montana di Vallesabbia e sviluppata in partenariato con La Cordata, diverse cooperative sociali e numerosi comuni montani. Il progetto mira a potenziare opportunità educative e culturali per adolescenti che vivono in piccoli comuni, attraverso attività nelle biblioteche, laboratori intergenerazionali e iniziative che favoriscono il dialogo tra giovani e anziani. Le azioni hanno contribuito a contrastare l'isolamento e a rafforzare l'identità comunitaria delle aree interne.
- **Ben-Essere Anziano**
Selezionato nell'ambito delle Politiche per l'Invecchiamento Attivo e finanziato da Regione Lombardia in collaborazione con ATS Brescia, il progetto vede La Cordata come ente capofila. L'iniziativa promuove percorsi di socializzazione, attività culturali, educazione digitale e momenti di partecipazione rivolti agli anziani del Distretto 12. In partenariato con enti del territorio, il progetto mira a rafforzare competenze, autonomia e inclusione sociale, valorizzando la presenza degli anziani nella comunità.
- **Università del Tempo Libero di Vallesabbia**
Nei mesi autunnali abbiamo proposto questa iniziativa in collaborazione con CFP SCAR, il comune di Roè Volciano e la Comunità Montana di Vallesabbia. L'iniziativa ha proposto lezioni e momenti di divulgazione relativamente alle tematiche di "Storia e territorio" e "Le religioni e il dialogo nella società contemporanea". L'iniziativa è stata apprezzata come un'occasione preziosa per coinvolgere la comunità, imparare e condividere conoscenze.
- **A pranzo con il tuo Sindaco...**
L'evento è stato realizzato presso il CSE come momento di incontro conviviale tra utenti e amministratori locali, favorendo dialogo, conoscenza reciproca e una maggiore visibilità del lavoro educativo svolto dal servizio.
- **Evento "100 Associazioni" del Comune di Salò**
Attraverso la nostra partecipazione all'evento, abbiamo presentato le nostre attività alla cittadinanza, promuovendo occasioni di collaborazione con altre realtà sociali presenti sul territorio.

7. Sistema di Governance e legami con il territorio

Struttura organizzativa e assetti di responsabilità (GRI 2-9)

Nel Gruppo Cooperante la responsabilità complessiva di indirizzo è esercitata dalle Assemblee delle Cooperative, che rappresentano il luogo primario di partecipazione dei soci e di definizione delle linee strategiche. All'interno di questo quadro, le singole cooperative mantengono la propria autonomia statutaria, ma condividono un modello di

governance integrato, fondato su ruoli chiari e su un forte coordinamento operativo tra La Cordata e Coop. Ser.

Relativamente alla partecipazione alle Assemblee sociali, la percentuale dei Soci partecipanti alle Assemblee risulta intorno al 40%.

	2023	2024	2025
LA CORDATA	47,5%	48,57%	39%
COOP.SER.	40,5%	40,8%	42%

In primis, la governance del Gruppo Cooperante è affidata a un Consiglio di Amministrazione snello, composto da tre membri, che definisce le linee strategiche e garantisce il coordinamento tra le cooperative aderenti all'accordo paritetico. Il Consiglio è presieduto da Attilio Piccinelli, che rappresenta il Gruppo nei rapporti istituzionali e svolge il ruolo di raccordo tra gli indirizzi condivisi e le esigenze delle singole cooperative. Accanto a lui operano Alberto Avanzi in qualità di Vicepresidente e Ippolito Marcello Zane come Consigliere; insieme assicurano la continuità gestionale, l'approvazione dei piani di lavoro e il monitoraggio delle attività comuni.

La direzione operativa del Gruppo è affidata a Sabrina Pasquali, che ricopre il ruolo di Direttore Tecnico, garantendo coerenza organizzativa nella gestione amministrativa, tecnica e dei servizi condivisi. La Direzione coordina funzioni centrali come amministrazione del personale, amministrazione contabile e supporto ai processi di progettazione, contribuendo alla costruzione di un modello unico di servizio per le cooperative aderenti.

La funzione di controllo è esercitata dal Revisore unico, Fabrizio Spassini, incaricato di vigilare sulla correttezza amministrativa e sulla conformità agli obblighi civilistici e normativi. L'operatività del Gruppo si sviluppa attraverso attività di gestione amministrativa condivisa, direzione tecnica dei servizi, coordinamento delle strategie comuni e supporto alle cooperative La Cordata e Coop. Ser. In questo senso, il Gruppo agisce come cabina di regia, favorendo uniformità metodologica, integrazione organizzativa e sviluppo coordinato delle attività educative, assistenziali, produttive e di inserimento lavorativo che caratterizzano le cooperative aderenti.

Per La Cordata, il Consiglio di Amministrazione è presieduto da Enzo Marini, che ricopre il ruolo di Presidente della cooperativa e punto di riferimento istituzionale per le relazioni con il territorio e gli stakeholder. Accanto a lui, il Consiglio comprende Michele Corsetti, Lidia Bertelli, Maria Teresa Zappalà, Fabio Fondrieschi, Elena Torchiani e Gianpietro Montagnoli, che contribuiscono in modo collegiale all'indirizzo strategico, all'approvazione dei piani e alla supervisione delle principali decisioni gestionali. Enzo Marini esercita un ruolo di raccordo anche rispetto a Coop. Ser., in continuità con il percorso di integrazione avviato tra le cooperative del Gruppo.

La funzione di guida gestionale unitaria per le cooperative aderenti al Gruppo è affidata a Sabrina Pasquali, Direttore Tecnico, che coordina l'insieme dei servizi e garantisce coerenza organizzativa tra le diverse aree operative.

La struttura di controllo è completata dal Collegio Sindacale, che per La Cordata è presieduto da Sonia Fornari, con la partecipazione di Graziella Venturi e Fabrizio Spassini come sindaci effettivi e di Alberto Papa e Andrea Gazzorelli come sindaci supplenti. Il Collegio svolge funzioni di vigilanza sulla corretta amministrazione e sul rispetto delle norme civilistiche e cooperative, contribuendo alla trasparenza complessiva dell'assetto di governance.

Sul piano operativo, la nostra organizzazione è articolata in più servizi coordinati dal Direttore Tecnico.

- L'area dell'assistenza domiciliare (SAD) è organizzata con Referenti SAD che coordinano gli operatori ASA impegnati negli interventi presso le abitazioni di anziani e persone fragili.
- L'assistenza ad personam in ambito scolastico (ADP) è affidata a un Referente Coordinatore che guida gli operatori ADP e ne presidia la relazione con scuole e famiglie.
- I servizi per l'infanzia sono composti da operatori con funzioni educative e non educative, impegnati nei nidi, nelle scuole dell'infanzia e in altri servizi socio-educativi.
- Il Centro Socio Educativo (CSE) opera con un'équipe di educatori che progettano e realizzano interventi rivolti a persone con disabilità, con responsabilità condivise tra coordinamento pedagogico e organizzativo.
- Il servizio MS4 integra operatori ASA, educatori, fisioterapisti e infermieri, in un modello multidisciplinare che richiede un coordinamento costante tra competenze diverse.
- L'area Salute Mentale, invece, si avvale di operatori socio-assistenziali ed educatrici che seguono progetti personalizzati e lavorano in stretta connessione con i servizi pubblici.

Per Coop. Ser., la responsabilità strategica e di indirizzo è affidata al Consiglio di Amministrazione, presieduto da Daniele Brida, figura che rappresenta la cooperativa nei rapporti istituzionali e garantisce il corretto funzionamento degli organi sociali. Accanto a lui opera il vicepresidente Gabriele Miceli, che contribuisce alla definizione delle linee di sviluppo e supporta la presidenza nelle relazioni con i soci e con il territorio. Il Consiglio è inoltre composto da Mariella Soncina, Mariastella Olivari, Mauro Gamba, Alba Pavoni e Debora Cocca, che svolgono collegialmente le funzioni di supervisione, approvazione dei piani e valutazione delle principali decisioni organizzative. La composizione del CdA

riflette una governance equilibrata e inclusiva, caratterizzata da una presenza femminile superiore a quella maschile.

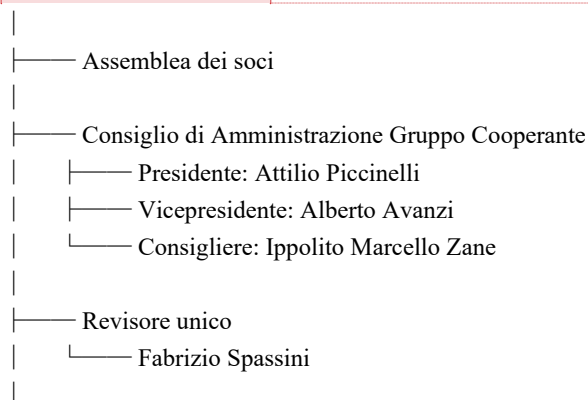
L'organo di controllo è rappresentato dal Collegio Sindacale, coordinato dalla Presidente Sonia Fornari, affiancata da Graziella Venturi e Fabrizio Spassini come sindaci effettivi, e da Alberto Papa e Andrea Gazzorelli come sindaci supplenti.

La gestione operativa è incardinata all'interno del modello organizzativo condiviso con il Gruppo Cooperante, sotto il coordinamento del Direttore Tecnico Sabrina Pasquali. Il modello prevede una chiara separazione tra funzioni di produzione, amministrazione e supporto, assicurando continuità, sicurezza e qualità in tutti i processi.

- Nei servizi di ristorazione, il presidio organizzativo è assicurato dal Responsabile delle Prenotazioni, che coordina gli addetti amministrativi incaricati della gestione dei flussi delle richieste, delle comunicazioni con gli istituti scolastici e con i committenti. Il Responsabile di Cucina supervisiona invece il lavoro delle squadre di cuochi e degli addetti mensa, assicurando la qualità del servizio, il rispetto delle normative igienico-sanitarie e la corretta gestione del centro cottura.
- In parallelo, l'area delle pulizie opera attraverso gruppi strutturati di addetti specializzati nella sanificazione di scuole, uffici, enti pubblici e aziende, con un coordinamento puntuale finalizzato a garantire standard elevati di qualità e sicurezza.

Coop. Ser. mantiene inoltre una forte vocazione sociale, coerente con la sua natura di cooperativa di tipo B, attraverso l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e l'attivazione di percorsi di accompagnamento al lavoro. Questo impegno si riflette nella composizione del personale e nella collaborazione continuativa con il territorio, confermando la missione originaria di costruire opportunità di inclusione attraverso il lavoro.

GRUPPO COOPERANTE



Commentato [DT1]: Verificare struttura e nominativi dell'organigramma

- ├── Direzione del Gruppo
 - | └── Direttore Tecnico: Sabrina Pasquali
- ├── Consiglio di Amministrazione La Cordata
 - | └── Presidente: Enzo Marini
 - | └── Consiglieri: Michele Corsetti, Lidia Bertelli,
 - | Maria Teresa Zappalà, Fabio Fondrieschi,
 - | Elena Torchiani, Gianpietro Montagnoli
- ├── Consiglio di Amministrazione Coop. Ser.
 - | └── Presidente: Daniele Brida
 - | └── Vicepresidente: Gabriele Miceli
 - | └── Consiglieri: Mariella Soncina, Mariastella Olivari,
 - | Mauro Gamba, Alba Pavoni, Debora Cocca
- ├── Collegio Sindacale
 - | └── Presidente: Sonia Fornari
 - | └── Sindaci effettivi: Graziella Venturi, Fabrizio Spassini
 - | └── Supplenti: Alberto Papa, Andrea Gazzorelli
- ├── Direzione del Gruppo
 - | └── Direttore Tecnico: Sabrina Pasquali
 - | └── Amministrazione personale
 - | └── Amministrazione contabile
 - | └── Supporto alla Direzione
- ├── Aree operative La Cordata
 - | └── SAD (Referenti, Operatori ASA)
 - | └── ADP (Referente coordinatore, Operatori ADP)
 - | └── Servizi infanzia
 - | └── CSE
 - | └── MS4
 - | └── Salute Mentale
- ├── Aree operative Coop. Ser.
 - | └── Pulizie

- └── Ristorazione collettiva
 - └── Responsabile Prenotazioni
 - └── Addetti amministrativi
 - └── Responsabile Cucina
 - └── Cuochi
 - └── Addetti mensa

Codice Etico e Regolamento Aziendale (GRI 2-23)

Nel Gruppo Cooperante consideriamo il Codice Etico e il regolamento aziendale strumenti centrali per guidare il nostro modo di lavorare, di collaborare e di relazionarci con la comunità. Sono riferimenti condivisi da La Cordata e Coop. Ser., espressione di una cultura organizzativa che mette al centro la persona, il rispetto reciproco, la trasparenza e la responsabilità. Il Codice Etico definisce i valori e i comportamenti attesi, mentre il regolamento aziendale disciplina la vita lavorativa quotidiana, fornendo orientamenti chiari e operativi su diritti, doveri e modalità di svolgimento delle attività. Insieme costituiscono un quadro coerente che supporta il buon funzionamento dell'organizzazione e orienta il nostro agire anche nelle situazioni più complesse.

- L'impianto valoriale del Codice Etico afferma la centralità della dignità della persona e il rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere, sulla lingua, sulla provenienza, sulle convinzioni personali o sulla condizione sociale. Questo principio orienta sia i rapporti interni tra lavoratori e soci, sia le relazioni con utenti, famiglie, enti pubblici e partner del territorio. Il Codice Etico richiama inoltre l'importanza di un agire improntato a legalità, lealtà e integrità. Tutti noi siamo chiamati a un uso responsabile delle risorse, alla tutela dell'immagine del Gruppo e alla prevenzione di comportamenti scorretti o potenzialmente lesivi dell'ambiente di lavoro. La trasparenza nei processi decisionali e amministrativi è un altro elemento centrale: essa si riflette nella gestione dei rapporti con i committenti, nella chiarezza delle comunicazioni interne e nella tracciabilità delle attività.
- Il regolamento aziendale, complementare al Codice Etico, traduce questi principi in norme pratiche che regolano l'operatività quotidiana. Particolare attenzione è dedicata ai comportamenti da tenere nei servizi ad alta prossimità con persone fragili: puntualità, cura della relazione, gestione rispettosa della privacy, linguaggio appropriato e attenzione al benessere degli utenti costituiscono aspetti essenziali dell'agire professionale.

Entrambi i documenti sottolineano il dovere di contribuire a un clima di lavoro sereno, evitando conflitti, molestie, abusi verbali o qualsiasi atteggiamento che possa minare la collaborazione tra colleghi. Sono previsti anche strumenti interni per affrontare eventuali

problematiche, attraverso canali di segnalazione che tutelano la riservatezza e permettono una gestione tempestiva delle situazioni critiche.

Certificazioni (GRI 2-27)

Come Gruppo Cooperante, attribuiamo grande importanza ai sistemi di gestione certificati, perché rappresentano strumenti concreti per garantire qualità, trasparenza e miglioramento continuo nelle attività che svolgiamo come rete cooperativa. Le certificazioni presenti nelle cooperative La Cordata e Coop. Ser. riflettono un impegno condiviso verso standard elevati nella gestione dei servizi alla persona, nei processi educativi, socio-assistenziali, di ristorazione e di pulizia. Esse costituiscono un elemento strutturale del nostro modo di operare, oltre che un riferimento riconosciuto dagli stakeholder per valutare l'affidabilità, la solidità e l'integrità del nostro lavoro.

- Una certificazione centrale per entrambe le cooperative è la UNI EN ISO 9001:2015, che attesta l'esistenza di un sistema di gestione della qualità fondato su criteri di pianificazione, controllo dei processi, valutazione dei rischi, monitoraggio delle prestazioni e ascolto degli stakeholder. Questa certificazione accompagna da anni l'operatività di La Cordata e Coop. Ser., fornendo una struttura organizzata per definire procedure, verificare la coerenza dei servizi erogati, promuovere la standardizzazione delle attività e garantire un approccio orientato al miglioramento continuo. È un elemento particolarmente rilevante in settori come il socio-educativo, l'assistenza domiciliare e i servizi ausiliari alla persona, dove la qualità delle relazioni e la coerenza degli interventi sono fondamentali per promuovere benessere e inclusione.
 - L'audit di certificazione UNI EN ISO 9001:2015, condotto dal certificatore SQS il 25.03.2025, si è concluso positivamente per entrambe le cooperative, con solo due rilievi per non conformità relativamente a Coop. Ser. La verifica ha tuttavia evidenziato alcune osservazioni orientate al miglioramento continuo, per le quali sono state attivate specifiche azioni correttive. La valutazione della soddisfazione dei clienti nei servizi di ristorazione di Coop. Ser. avviene tramite modalità differenziate, in funzione del tipo di servizio erogato. Per la ristorazione scolastica, nel corso del 2025 sono state svolte cinque Commissioni Mensa e dodici incontri strutturati con i committenti. Da tali momenti di confronto non sono emerse criticità riconducibili alla cooperativa o alle modalità di gestione del servizio. Due aspetti ricorrenti riguardano dinamiche tipiche dei contesti scolastici e non dipendono direttamente dall'attività della cooperativa. In primo luogo, la difficoltà dei bambini – in particolare della scuola dell'infanzia e primaria – ad accettare alcune pietanze previste dalle Linee Guida Regionali, come legumi e uova. In secondo luogo, la presenza di un livello elevato di spreco alimentare, fenomeno comune a molte mense

scolastiche per fattori comportamentali e di preferenza alimentare difficilmente modificabili nel breve periodo. Su entrambi i fronti Coop. Ser. mantiene un dialogo continuativo con insegnanti e amministrazioni, promuovendo un approccio educativo che accompagni i bambini all'assaggio e a una maggiore consapevolezza sul valore del cibo.

Per quanto riguarda la ristorazione aziendale, il sistema di rilevazione della soddisfazione si basa sul monitoraggio delle non conformità registrate. Nel 2025 sono state rilevate due non conformità, tutte gestite attraverso le procedure previste e senza ripercussioni significative sulla continuità del servizio. Anche nel servizio di ristorazione "porta a porta", dedicato principalmente a persone anziane o in condizione di fragilità, non viene effettuata una rilevazione strutturata della soddisfazione, poiché la tipologia di utenza rende complessa la somministrazione di questionari. Per il servizio pasti a domicilio del Comune di Vobarno si rileva la consegna di 11.619 pasti nell'anno, a conferma di una continuità di utilizzo e di una buona accettazione del servizio da parte degli utenti.

Per i servizi di pulizia, la soddisfazione dei committenti viene monitorata attraverso sopralluoghi periodici e verifiche sul campo, registrate tramite apposita modulistica prevista dalle procedure interne. Questo sistema consente di mantenere un controllo costante sulla qualità del servizio e di intervenire tempestivamente in caso di segnalazioni o richieste di miglioramento.

- Un'altra certificazione di grande rilevanza, acquisita sia da La Cordata sia da Coop. Ser., è la UNI/PdR 125:2022, dedicata ai sistemi di gestione per la parità di genere e precedentemente descritta.

Accanto alle certificazioni, sono presenti modelli organizzativi e gestionali che rafforzano il quadro complessivo delle garanzie interne. Gruppo Cooperante adotta un sistema strutturato di gestione amministrativa e direzionale che supporta le cooperative nei processi di pianificazione strategica, amministrazione del personale, coordinamento tecnico e progettazione.

Partecipazione a reti, consorzi e associazioni (GRI 2-28)

Nel Gruppo Cooperante riconosciamo nella partecipazione alle reti un elemento essenziale del nostro modo di operare. Essere parte di organismi cooperativi e consortili ci permette di rafforzare la nostra identità, condividere competenze, contribuire allo sviluppo dei territori. La nostra adesione a reti associative non è un fatto formale, ma una scelta che sostiene la nostra strategia cooperativa e la nostra capacità di produrre valore sociale duraturo.

- Siamo aderenti a Confcooperative, organizzazione nazionale che rappresenta e tutela il movimento cooperativo, favorendo lo sviluppo di politiche di settore, la diffusione di buone pratiche e l'accesso a servizi di supporto in ambito normativo, gestionale e formativo. L'iscrizione di entrambe le cooperative a questa rete rafforza il nostro radicamento nel sistema cooperativo italiano e ci permette di beneficiare di un confronto costante con altre realtà del territorio e a livello nazionale. Confcooperative sostiene inoltre i processi di qualificazione delle nostre strutture, contribuendo a valorizzare la qualità e la trasparenza delle attività svolte.
- Siamo parte di Solco – Consorzio di Cooperative Sociali, una rete storica che aggrega cooperative sociali impegnate nell'inserimento lavorativo, nella gestione di servizi educativi e nella promozione di iniziative comunitarie. La partecipazione al consorzio ci consente di cooperare con altre realtà affini, sviluppare progettualità condivise e mantenere un dialogo costante con enti pubblici e partner territoriali.

Guardandoci all'interno del Gruppo Cooperante, la collaborazione tra le cooperative è regolata da un accordo paritetico che prevede un ruolo di cabina di regia strategica, amministrativa e tecnica. Questo modello interno di rete, che coinvolge La Cordata e Coop. Ser., permette di mettere a sistema competenze diverse, coordinare servizi eterogenei e offrire un supporto integrato alla gestione. La rete interna rappresenta uno dei nostri punti di forza, perché promuove un approccio unitario alla qualità, alla formazione, alla progettazione e allo sviluppo dei servizi.

8. Gestione ambientale (GRI 3-3)

Politiche ambientali e approccio gestionale (GRI 3-3)

Nel nostro gruppo promuoviamo un approccio ambientale basato su gradualità, concretezza e responsabilità. Anche se la natura delle nostre attività è prevalentemente sociale, riconosciamo che ogni organizzazione genera impatti ambientali e che la sostenibilità richiede un'attenzione trasversale, capace di coinvolgere servizi, persone e processi gestionali. Il nostro impegno nasce dall'idea che la tutela dell'ambiente sia parte integrante del benessere delle comunità in cui operiamo e rappresenti una condizione essenziale per la qualità dei servizi alla persona che offriamo.

Il nostro approccio gestionale si fonda su alcuni principi chiave: riduzione degli impatti, uso efficiente delle risorse, sicurezza degli ambienti di lavoro, rispetto della normativa e adozione progressiva di buone pratiche.

Partiamo dall'analisi realistica delle nostre attività: alcuni servizi, come l'assistenza domiciliare o quelli educativi, presentano un impatto ambientale contenuto; altri, come la ristorazione collettiva, le pulizie professionali e il funzionamento delle sedi operative, richiedono una gestione più attenta di consumi, materiali, rifiuti e potenziali emissioni. Per

questo vorremmo monitorare i consumi energetici delle strutture, utilizzare attrezzature efficienti, e promuovere prassi che riducano sprechi e inefficienze.

Le attività educative e socio-sanitarie gestite da La Cordata integrano elementi di sostenibilità attraverso scelte strutturali come l'uso di pompe di calore, l'attenzione al risparmio idrico e alla riduzione degli sprechi nelle strutture. Stiamo lavorando anche sulla valutazione dei consumi, in particolare energetici, con l'obiettivo di definire piani di miglioramento progressivi. Per alcuni servizi, come il CSE, sono già presenti interventi di efficientamento che hanno ridotto consumi ed emissioni, mentre per altri ambiti, come il centro cottura o le sedi operative condivise, sono in corso valutazioni per definire azioni future.

La sicurezza ambientale costituisce un altro pilastro del nostro approccio. Rispettiamo le normative in materia di antincendio, gestione dei prodotti chimici e prevenzione delle emergenze, adottando procedure operative e formazione base per gli operatori coinvolti. Anche se non utilizziamo sostanze pericolose in maniera intensiva, Coop. Ser. è soggetta ai controlli previsti nei servizi di pulizia, in particolare per il rischio chimico, mentre le cucine richiedono verifiche periodiche dei sistemi di ventilazione e delle attrezzature.

Riportiamo nello specifico le principali attività svolte:

Consumi energetici ed emissioni: impronta carbonica Scope 1 e Scope 2 (GRI 302, 305)

Nel Gruppo Cooperante sappiamo che, pur operando principalmente nei servizi alla persona e nei servizi ausiliari, le nostre attività generano consumi energetici con impatti diversi a seconda della tipologia di servizio e delle strutture coinvolte. Per questo adottiamo un approccio differenziato tra La Cordata e Coop. Ser., con l'obiettivo di comprendere meglio i nostri consumi, migliorare l'efficienza e ridurre sprechi e costi laddove possibile. Le informazioni disponibili ci consentono di delineare un quadro introduttivo che verrà approfondito nelle sezioni successive dedicate alle singole aree ambientali.

I consumi energetici principali di La Cordata derivano dagli edifici in cui si svolgono attività socio-educative, sanitarie leggere e di assistenza alla persona. Le strutture presentano un fabbisogno energetico legato al riscaldamento, alla climatizzazione, all'illuminazione e al funzionamento delle apparecchiature necessarie per i servizi. In questi contesti si stanno inoltre valutando modalità più strutturate di monitoraggio dell'energia elettrica e termica, con l'obiettivo di definire consumi pro capite e individuare aree di ottimizzazione.

Per Coop. Ser., la componente energetica è influenzata principalmente dal funzionamento del centro cottura, dalle cucine delle mense scolastiche e aziendali, dall'uso di attrezzature professionali e dai consumi legati alle squadre di pulizia. Il centro cottura genera un consumo significativo di energia elettrica e termica, legato al funzionamento di forni

industriali, macchinari per la preparazione dei pasti e sistemi di ventilazione. Le squadre di pulizia, pur non essendo energivore, utilizzano attrezzature elettriche, aspiratori e macchinari che contribuiscono ai consumi quotidiani, soprattutto negli appalti più estesi. Coop. Ser. registra anche consumi correlati al carburante impiegato nei veicoli utilizzati per consegne, spostamenti operativi e servizi porta a porta rivolti ad anziani e persone fragili; questa è attualmente l'unica fonte energetica per la quale è presente un dato di spesa monitorabile.

Calcolo della Carbon Footprint (Scope 1 e Scope 2)

Nel 2025 il Gruppo Cooperante ha avviato il primo esercizio strutturato di misurazione dei consumi energetici e delle emissioni di gas a effetto serra, con l'obiettivo di dotarsi di una base informativa iniziale su cui impostare, nel tempo, politiche di monitoraggio, efficientamento e miglioramento ambientale. La rendicontazione rappresenta quindi un punto di partenza nel percorso di sostenibilità del Gruppo, finalizzato a rafforzare progressivamente l'affidabilità e la sistematicità dei dati ambientali.

Perimetro di rendicontazione

Il perimetro di rendicontazione per l'energia e le emissioni comprende tutte le sedi in cui il Gruppo Cooperante è direttamente responsabile dei contratti di fornitura di energia elettrica, gas naturale e teleriscaldamento, oltre ai mezzi aziendali utilizzati per lo svolgimento delle attività lavorative. In particolare, sono incluse:

- la sede legale e amministrativa, il Centro Socio Educativo e gli appartamenti per la residenzialità leggera di via Rossini a Roè Volciano;
- le attività del SAD e del CSE di Brescia;
- la sede di Coop. Ser. in via Alcide De Gasperi a Sabbio Chiese;
- attività di bistrot e servizi di pulizia;
- consumi di carburante dei veicoli aziendali (gasolio, benzina e metano) utilizzati per gli spostamenti degli operatori e per le attività territoriali.

Restano esclusi dal perimetro gli eventi e le attività realizzate in spazi non gestiti direttamente dal Gruppo Cooperante e i servizi per i quali le cooperative non detengono la responsabilità diretta dei contratti energetici.

Metodologia di calcolo

Il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra è stato effettuato secondo le linee guida del GHG Protocol – Corporate Accounting and Reporting Standard, distinguendo tra emissioni dirette (Scope 1) e emissioni indirette da energia (Scope 2). In coerenza con l'esempio metodologico utilizzato nel presente report, la quantificazione delle emissioni si basa sulla formula:

$$\text{Emissioni GHG (CO}_2\text{e)} = \text{Dato di attività} \times \text{Fattore di emissione}$$

dove:

- il dato di attività rappresenta la quantità di energia o combustibile consumata (ad esempio litri di gasolio, m³ di metano, kWh di energia elettrica o termica);
- il fattore di emissione esprime le emissioni di gas a effetto serra associate all'unità di dato di attività (kg CO₂e per litro, m³ o kWh).

Per i combustibili (gasolio, benzina e metano) e per il gas naturale utilizzato negli impianti di riscaldamento e per l'uso degli ambienti della cucina (relativamente al bistrot di Coop. Ser.) si sono utilizzati i fattori di emissione ISPRA 2024 per la produzione e il consumo di energia in Italia. Per l'energia elettrica in approccio *location based* è stato adottato il fattore medio nazionale ISPRA (kg CO₂e/kWh), mentre per l'approccio *market based* si sono utilizzati i fattori specifici di fornitore: 0,378 kg CO₂e/kWh per la quota di energia elettrica acquistata dal Gruppo A2A se non prodotta da fonti rinnovabili.

Scope 1 – Emissioni dirette

Le emissioni dirette comprendono le emissioni derivanti dall'uso di carburanti nei mezzi aziendali e dalla combustione di gas metano per il riscaldamento delle sedi. Nel 2025 le emissioni complessive di Scope 1 risultano pari a 149,62 tCO₂e. La componente prevalente è rappresentata dai consumi di gas metano per il riscaldamento degli edifici e l'uso degli ambienti di cucina per le attività di ristorazione di Coop. Ser., seguita dalle emissioni legate alla mobilità aziendale, coerentemente con la natura territoriale dei servizi erogati dal gruppo.

Scope 2 – Emissioni indirette da energia elettrica

Le emissioni di Scope 2 sono state calcolate secondo entrambi gli approcci previsti dal GHG Protocol.

In approccio *location based*, le emissioni indirette da energia elettrica risultano pari a 38,57 tCO₂e.

In approccio *market based*, tenendo conto delle forniture elettriche e delle quote di energia rinnovabile, le emissioni risultano pari a 52,05 tCO₂e, mentre la quota di energia elettrica coperta da garanzie di origine presenta emissioni pari a zero. Nello specifico, la sede de La Cordata è fornita da energia elettrica green al 100% e prodotta da fonti rinnovabili, mentre l'energia che utilizza Coop. Ser. non è prodotta interamente da fonti rinnovabili.

Riportiamo di seguito le specifiche del fornitore de La Cordata con il dettaglio dell'energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili.



A2A Energia, attraverso l'annullamento di appositi certificati, garantisce che il quantitativo di energia elettrica fornito al cliente è stato prodotto da impianti alimentati da fonti rinnovabili (ad esempio idroelettrico, eolico, fotovoltaico, solare, ecc.) Il cliente potrà inoltre richiedere ad A2A Energia l'autorizzazione all'uso a fini commerciali e promozionali del marchio "100% GREEN A2A", nel rispetto di quanto previsto dal Disciplinare d'Uso del marchio.

Sintesi delle emissioni complessive

Voce	tCO ₂ e
Totale Scope 1	149,62
Totale Scope 2 – location based	38,57
Totale Scope 2 – market based	52,05
Totale approccio location based (Scope 1 + Scope 2)	188,19
Totale approccio market based (Scope 1 + Scope 2)	201,68

Fonte di emissione	tCO ₂ e
Benzina autovetture	13,77
Diesel autovetture/mezzi	66,24
Metano autovetture	2,08
Gas metano sedi (riscaldamento e cucine)	67,53
Energia elettrica – approccio location based	38,57
Energia elettrica – approccio market based	52,05
Totale emissioni – approccio location based	188,19
Totale emissioni – approccio market based	201,68

Questo primo esercizio di misurazione dell'impronta carbonica consente al Gruppo Cooperante di collocarsi consapevolmente all'interno di un percorso di rendicontazione ambientale strutturata. I risultati evidenziano come le principali fonti emissive siano legate ai consumi energetici per il riscaldamento delle sedi e all'energia elettrica, oltre alla mobilità operativa.

Percorsi di digitalizzazione e riduzione dell'uso di carta (GRI 301)

Nel Gruppo Cooperante consideriamo la digitalizzazione una leva strategica per migliorare l'efficienza dei processi, ridurre l'impatto ambientale e semplificare il lavoro quotidiano nelle cooperative La Cordata e Coop. Ser. Pur operando in settori ad alta intensità

relazionale, dove la presenza fisica e l'interazione diretta restano centrali, abbiamo avviato un percorso di modernizzazione dei flussi documentali e delle attività gestionali che ha già prodotto benefici concreti sia in termini di riduzione dell'uso di carta, sia nella qualità del servizio interno. Le indicazioni emerse dall'analisi degli aspetti ambientali hanno evidenziato margini significativi di miglioramento nelle abitudini amministrative, nella tracciabilità dei processi e nella gestione delle informazioni, confermando l'importanza di un approccio più digitale anche in contesti sociali e cooperativi.

Per La Cordata, il percorso di digitalizzazione si è sviluppato soprattutto nell'organizzazione dei processi educativi, socio-assistenziali e amministrativi. La programmazione settimanale delle attività, la gestione dei turni e la registrazione delle comunicazioni ai coordinatori avvengono sempre più tramite piattaforme digitali, riducendo la necessità di archivi fisici. Anche la documentazione amministrativa si sta via via orientando verso formati digitali, grazie all'utilizzo più stabile di software gestionali e all'archiviazione elettronica. Questo percorso ha portato a una riduzione percepibile del consumo di carta, anche se non ancora misurata, soprattutto negli uffici amministrativi e nei servizi dove la comunicazione quotidiana è particolarmente intensa. Il processo non è ancora completamente sistematizzato, ma rappresenta una direzione chiara di miglioramento in linea con gli obiettivi di sostenibilità.

In Coop. Ser., la digitalizzazione è legata principalmente ai processi amministrativi, logistici e di gestione dei servizi di ristorazione e pulizie. L'introduzione di strumenti digitali per la rilevazione delle presenze, indicata come una delle innovazioni recenti, ha sostituito una parte significativa dei registri cartacei utilizzati in passato. Questa scelta ha ridotto non solo l'uso di carta, ma anche errori manuali e tempi di elaborazione. Nelle attività di ristorazione, gli ordini, le comunicazioni con i committenti e alcune procedure di rendicontazione avvengono sempre più in formato elettronico, contribuendo a snellire i flussi informativi. Anche in Coop. Ser., l'area tecnico-amministrativa ha iniziato a consolidare forme di archiviazione digitale, supportata dalla crescente informatizzazione dei processi obbligatori legati alla sicurezza, alla gestione del rischio chimico e alla documentazione da fornire ai clienti.

9. Obiettivi e traiettorie di sostenibilità per il 2026

L'analisi di materialità condotta nel 2025 per La Cordata e Coop. Ser. ha definito una gerarchia di priorità che orienta in modo concreto il piano di sostenibilità 2026. Le due cooperative condividono molte delle esigenze emerse dagli stakeholder, in particolare sui temi sociali e di governance, mentre differiscono nei temi ambientali più strettamente legati ai rispettivi servizi. Gli obiettivi 2026 sono stati elaborati con un approccio operativo,

introducendo impegni chiari, misurabili e attuabili nell'arco dell'anno, con il fine di rafforzare il valore creato per le persone, le comunità e l'ambiente. Nel seguito, ogni tema è associato a un obiettivo specifico per ciascuna cooperativa.

Energia ed emissioni di gas serra – III quadrante per La Cordata e Coop. Ser.

Entrambe le cooperative, dopo la prima misurazione della Carbon Footprint relativa alle emissioni di Scope 1 e Scope 2, si impegnano nel 2026 a definire un percorso strutturato di efficientamento energetico. L'obiettivo non è ampliare il perimetro della rendicontazione, ma ridurre progressivamente i consumi attraverso interventi mirati e monitorabili. L'attenzione è concentrata sull'avvio di un percorso di maggiore consapevolezza energetica relativamente a Coop. Ser. che utilizza strutture e strumentazioni di gran lunga più energivore rispetto a La Cordata. Nel 2026 Coop. Ser. realizzerà un check-up energetico dei centri cottura e delle mense, accompagnato dall'introduzione di un monitoraggio periodico dei consumi, come base per future azioni di efficientamento.

Mobilità sostenibile – IV quadrante per La Cordata e Coop. Ser.

La mobilità rappresenta un ambito su cui entrambe le cooperative dispongono di margini di miglioramento, pur con vincoli logistici rilevanti. Nel 2026 l'obiettivo condiviso è avviare un progetto pilota di ottimizzazione degli spostamenti del personale. La Cordata sperimenterà una mappatura dei tragitti nei servizi domiciliari e scolastici, con l'intento di ridurre gli spostamenti non necessari attraverso una migliore pianificazione dei turni. Coop. Ser. introdurrà invece una sperimentazione di car pooling per gli operatori e l'acquisto di una bicicletta aziendale (in condivisione con La Cordata) per gli spostamenti urbani nei servizi di pulizia e refezione. Per entrambe le realtà verrà avviata una campagna interna di sensibilizzazione alla mobilità sostenibile, con monitoraggio semestrale delle iniziative attivate.

Gestione sostenibile delle produzioni alimentari (solo Coop. Ser.) – I quadrante per Coop. Ser.

Nel 2026 Coop. Ser. introdurrà un insieme strutturato di azioni dedicate alla riduzione dello spreco alimentare. L'obiettivo è quantificare in modo sistematico, in termini di peso, le eccedenze delle mense scolastiche attraverso un sistema integrato di misurazione delle quantità prodotte e restituite. Una iniziativa prevede l'attivazione della "family bag" presso gli enti favorevoli, accompagnata da una procedura interna di Coop.Ser. che permetta anche ai lavoratori, quando compatibile con le norme sanitarie, di portare a casa gli avanzi idonei al consumo. La procedura definirà responsabilità e modalità di conservazione, così da garantire sicurezza e tracciabilità.

Nel 2026 verrà inoltre valutata la fattibilità di introdurre nelle mense aziendali un "menù a scarto zero", basato sul recupero per le parti edibili non utilizzate nelle portate principali,

reinserendole in preparazioni secondarie nel pieno rispetto dei protocolli sanitari (es. basi vegetali per primi piatti e vellutate). Questa proposta, oltre a migliorare la sostenibilità del servizio, risponde alla crescente sensibilità di alcune aziende verso un'alimentazione più responsabile.

Parallelamente verrà avviato un approfondimento preliminare sulla possibilità di sviluppare, in futuro, un progetto di compostaggio territoriale. L'analisi sarà esplorativa e riguarderà in modo generale la fattibilità logistica e le eventuali sinergie attivabili sul territorio. L'obiettivo per il 2026 è disporre di un primo quadro orientativo, utile a capire se c'è la possibilità di proseguire.

Adozione di materiali circolari e riutilizzabili (solo Coop. Ser.) – II quadrante per Coop. Ser.

Coop. Ser. prevede un incremento progressivo dell'utilizzo di materiali a minor impatto, accompagnato da test e valutazioni comparative. Sarà elaborata una valutazione comparativa tra costi, prestazioni e impatti ambientali delle diverse soluzioni adottate, con un report annuale destinato ai committenti pubblici.

Uso di carta e digitalizzazione – III quadrante per La Cordata e Coop. Ser.

Nel 2026 La Cordata punta a digitalizzare la maggior parte dei principali documenti amministrativi oggi gestiti in formato cartaceo e a introdurre progressivamente la firma digitale nei processi interni. Verrà inoltre avviata una misurazione del numero complessivo di stampe per ottenere dei dati validi su cui impostare obiettivi futuri.

Per il 2026 Coop. Ser. non introdurrà nuove piattaforme digitali, alcune sono già presenti nell'organizzazione, ma si concentrerà sul miglioramento dell'utilizzo degli strumenti in uso. L'obiettivo è aumentare il livello di familiarità e corretto impiego dei sistemi di turnazione, timbratura e gestione dei servizi attraverso un programma strutturato di affiancamento leggero e materiali informativi semplici

Raccolta differenziata ed economia circolare – III quadrante per La Cordata e Coop. Ser.

Il tema proposto si rivolge in particolare a Coop. Ser. La cooperativa concentrerà le azioni operative sulla gestione dei rifiuti generati dai servizi di ristorazione e pulizia, avviando un monitoraggio mensile dei rifiuti organici e non organici e introducendo una misurazione puntuale dei flussi di rifiuto, come base conoscitiva per il miglioramento progressivo delle pratiche di separazione.

Certificazioni e codici etici – IV quadrante per La Cordata e Coop. Ser.

Nel 2026 entrambe le cooperative intendono consolidare i sistemi di integrità e le procedure legate ai codici etici. L'obiettivo è aggiornare entro l'anno il codice etico comune sulla base degli avanzamenti e aggiornamenti introdotti attraverso il percorso di sostenibilità.

Formazione e aggiornamento del personale – I quadrante per La Cordata e Coop. Ser.

Formazione e competenze rappresentano un asse strategico per entrambe le cooperative. Nel 2026 l'obiettivo condiviso è garantire un monte ore formativo specifico per ogni lavoratore, integrando moduli tecnici, sicurezza, competenze relazionali e gestione dello stress. A questo approccio si aggiunge la consapevolezza che la crescita professionale richiede anche occasioni di condivisione: nel 2026 intendiamo introdurre iniziative di team-building e momenti di aggregazione, utili a rafforzare il senso di appartenenza e la collaborazione interna.

Inclusione lavorativa e inserimenti protetti – I quadrante per La Cordata e Coop. Ser.

Nel 2026 il nostro obiettivo è rafforzare la capacità delle cooperative di comunicare all'esterno il valore sociale generato dagli inserimenti lavorativi, mettendo in evidenza i percorsi delle persone coinvolte e il contributo che questi inserimenti offrono alle comunità locali. Vogliamo realizzare un piano di comunicazione dedicato, articolato in più canali: schede sintetiche sul sito istituzionale, brevi video e testimonianze sui social media, racconti periodici delle esperienze nelle newsletter e materiali informativi destinati a scuole, servizi sociali, committenti pubblici e partner di rete.

Parallelamente saranno realizzati momenti di racconto diretto, come presentazioni pubbliche o partecipazioni a eventi locali, in cui valorizzeremo gli esiti degli inserimenti e le competenze sviluppate dalle persone coinvolte. L'obiettivo è rendere riconoscibile il nostro ruolo di cooperativa sociale e rafforzare la consapevolezza, presso i territori e le istituzioni, dell'impatto positivo e misurabile generato dai percorsi di inclusione lavorativa che attiviamo ogni anno.

Salute, sicurezza e benessere lavoratori – I quadrante per La Cordata e Coop. Ser.

Entrambe le cooperative si impegnano a rafforzare la cultura della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per entrambe le cooperative, l'impegno riguarda la partecipazione regolare dei lavoratori ai corsi di aggiornamento in materia di sicurezza e l'introduzione di modalità di comunicazione più efficaci sui temi della prevenzione, con l'obiettivo di migliorare la comprensione delle procedure e rafforzare l'attenzione quotidiana agli aspetti di sicurezza operativa.

Collaborazioni con enti esterni – II quadrante per La Cordata e Coop. Ser.

L'obiettivo 2026 è consolidare e ampliare le relazioni territoriali attive. La Cordata e Coop. Ser. vogliono coinvolgere alcuni stakeholder esterni nella partecipazione al team di sostenibilità che verrà costituito.

Impatto sulla comunità locale – I quadrante per La Cordata e Coop. Ser.

Per il 2026 entrambe le cooperative si pongono l'obiettivo di rafforzare la comunicazione verso l'esterno. Verrà attivato un piano editoriale annuale per i social media con l'ausilio di consulenti esperti in Social Media Management, con contenuti periodici (strutturati e in pillole) che raccontino i servizi, l'impatto sociale, i progetti e le iniziative ambientali. Sarà inoltre istituito un team trasversale per la sostenibilità, incaricato di monitorare gli obiettivi annuali, coordinare le attività e predisporre una comunicazione periodica dei risultati alle comunità locali e ai committenti. La Cordata lavorerà su strumenti dedicati alle famiglie e agli utenti dei servizi educativi; Coop. Ser. su materiali informativi rivolti alle scuole e agli enti pubblici, mostrando in modo più trasparente il valore generato dalle mense e dai servizi socio-occupazionali.

Governance e organizzazione interna – tematica proposta dalla direzione

Governance e organizzazione interna rappresentano un ambito di lavoro indicato direttamente dalla direzione, ritenuto strategico per accompagnare l'evoluzione del Gruppo Cooperante. Nel 2026 La Cordata e Coop. Ser. avvieranno un percorso strutturato di revisione dei meccanismi organizzativi, con particolare attenzione alla qualità dei processi decisionali e al funzionamento dei livelli di coordinamento.

In questo quadro, verrà condotta un'analisi del rapporto tra direzione e presidenza, con l'obiettivo di valutare l'efficacia degli attuali assetti decisionali rispetto alla complessità operativa delle cooperative. La riflessione terrà conto della necessità di allineare i momenti formali di governance con i tempi reali delle decisioni organizzative e di rafforzare la coerenza tra La Cordata e Coop. Ser., anche in vista del rinnovo degli organi sociali previsto nel prossimo anno e del quarantesimo anniversario della cooperativa.

Il percorso includerà momenti di ascolto interno ed esterno, un'analisi delle deleghe e delle responsabilità e la costituzione del team trasversale per la sostenibilità come strumento stabile di supporto al coordinamento e al monitoraggio delle azioni strategiche.

Nel 2026 verrà quindi avviato un programma di lavoro articolato su:

- ascolto interno ed esterno per raccogliere percezioni e suggerimenti in ambito governance e organizzazione;
- analisi delle deleghe e delle responsabilità per valutare eventuali aggiustamenti;

Questo percorso rappresenta il secondo anno del percorso di sostenibilità e mira evidenziare le maggiori criticità con l'obiettivo di effettuare una analisi strutturata.

Tabella riassuntiva degli obiettivi

Tema rilevato	Proposte 2026 – La Cordata	Proposte 2026 – Coop. Ser.
Energia ed emissioni di gas serra	–	Check-up energetico completo di centri cottura e mense. Implementazione di un

		monitoraggio periodico dei consumi energetici.
Mobilità sostenibile	Mappatura dei tragitti nei servizi domiciliari e scolastici e revisione dei turni per ridurre gli spostamenti non necessari. Sperimentazione di car pooling e utilizzo di una bicicletta aziendale per gli spostamenti degli operatori.	Sperimentazione di car pooling e utilizzo di una bicicletta elettrica aziendale per gli spostamenti degli operatori. Partecipazione alla campagna interna sulla mobilità sostenibile.
Gestione sostenibile delle produzioni alimentari	—	Misurazione in peso delle eccedenze nelle mense scolastiche. Attivazione della “family bag” dove concordato con i committenti. Definizione di una procedura interna per la gestione degli avanzi. Valutazione di un menù “a scarto zero” nelle mense aziendali. Approfondimento preliminare sulla fattibilità di un progetto di compostaggio territoriale.
Adozione di materiali circolari e riutilizzabili	—	Incremento dell’utilizzo di materiali compostabili o riutilizzabili. Selezione di fornitori certificati e test di materiali alternativi. Valutazione comparativa tra costi e impatti ambientali.
Uso di carta e digitalizzazione	Digitalizzazione della maggior parte dei documenti amministrativi. Introduzione progressiva della firma digitale. Introduzione di strumenti per la misurazione della carta stampata.	Miglior utilizzo delle piattaforme digitali esistenti per turni, timbrature e gestione dei servizi. Favorire un cambiamento di approccio nell’utilizzo degli strumenti.
Raccolta differenziata ed economia circolare	—	Monitoraggio mensile dei rifiuti organici e non organici nelle mense e nei servizi di pulizia. Introduzione di una misurazione puntuale dei flussi di rifiuto.
Certificazioni e codici etici	Aggiornamento del codice etico comune nel 2026, integrando gli esiti del percorso di sostenibilità.	Aggiornamento del codice etico comune nel 2026, integrando gli esiti del percorso di sostenibilità.

Formazione e aggiornamento del personale	Monte ore formativo per ogni lavoratore su aspetti tecnici, competenze relazionali e gestione dello stress. Introduzione di iniziative di team building e momenti di aggregazione.	Monte ore formativo per ogni lavoratore. Attività di team building e momenti di aggregazione. Valutazione di percorsi specifici sulla riduzione degli sprechi a partire dal 2027.
Inclusione lavorativa e inserimenti protetti	Piano di comunicazione esterna per raccontare i percorsi di inclusione lavorativa e l'impatto sociale generato (sito, social, newsletter, eventi).	Piano di comunicazione esterna sul valore degli inserimenti lavorativi (sito, social, materiali per scuole e committenti).
Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori	Partecipazione regolare dei lavoratori ai corsi di aggiornamento in materia di sicurezza. Introduzione di modalità di comunicazione più efficaci sui temi della sicurezza e della prevenzione	Partecipazione regolare dei lavoratori ai corsi di aggiornamento in materia di sicurezza. Introduzione di modalità di comunicazione più efficaci sui temi della sicurezza e della prevenzione.
Collaborazioni con enti esterni e Impatto sulla comunità locale	Piano editoriale annuale sui social media con supporto di consulenti. Strumenti di comunicazione dedicati a famiglie e utenti. Partecipazione al team trasversale per la sostenibilità.	Piano editoriale annuale sui social media. Materiali informativi per scuole ed enti pubblici sul valore dei servizi di ristorazione e inserimento lavorativo. Partecipazione al team trasversale per la sostenibilità.
Governance e organizzazione interna	Avvio nel 2026 di un percorso di revisione organizzativa con ascolto interno ed esterno, analisi delle deleghe e delle responsabilità e piano di rafforzamento della partecipazione dei soci. Costituzione del team trasversale per la sostenibilità.	Avvio nel 2026 di un percorso di revisione organizzativa con ascolto interno ed esterno, analisi delle deleghe e delle responsabilità e piano di rafforzamento della partecipazione dei soci. Costituzione del team trasversale per la sostenibilità.

Allegati

Tavola dei contenuti GRI.

GRI	Descrizione	Riferimento nel documento
GRI 2-1	Dettagli organizzativi	1. Profilo identitario e percorso evolutivo del Gruppo Cooperante
GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	2. Ambiti operativi e servizi di Gruppo Cooperante
GRI 2-7	Dipendenti	6. Capitale umano e sviluppo delle persone – Composizione del personale e assetto occupazionale
GRI 2-9	Struttura di governance e composizione degli organi	7. Sistema di Governance e legami con il territorio – Struttura organizzativa e assetti di responsabilità
GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	1. Profilo identitario e percorso evolutivo del Gruppo Cooperante – Impegno strategico e posizionamento in materia di sostenibilità
GRI 2-23	Politiche e impegni	7. Sistema di Governance e legami con il territorio – Codice Etico e Regolamento Aziendale
GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti	7. Sistema di Governance e legami con il territorio – Certificazioni
GRI 2-28	Associazioni di categoria	7. Sistema di Governance e legami con il territorio – Partecipazione a reti, consorzi e associazioni
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	4. Relazione con gli stakeholder e processi di coinvolgimento
GRI 3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	5. Indirizzi strategici e analisi di materialità – Metodologia di analisi
GRI 3-2	Elenco dei temi materiali	5. Indirizzi strategici e analisi di materialità
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	8. Gestione ambientale – Politiche ambientali e approccio gestionale

GRI 201	Performance economiche	3. Valore economico generato e distribuito
GRI 301	Materiali	8. Gestione ambientale – Percorsi di digitalizzazione e riduzione dell'uso di carta
GRI 302	Energia	8. Gestione ambientale – Consumi energetici
GRI 305	Emissioni	8. Gestione ambientale – Impronta carbonica Scope 1 e Scope 2
GRI 401	Occupazione	6. Capitale umano – Dinamiche di assunzione, turnover e politiche di welfare
GRI 403	Salute e sicurezza sul lavoro	6. Capitale umano – Salute, sicurezza e benessere dei lavoratori
GRI 404	Formazione e istruzione	6. Capitale umano – Formazione e crescita delle competenze
GRI 405	Diversità e pari opportunità	6. Capitale umano – Diversità, inclusione e pari opportunità
GRI 406	Non discriminazione	6. Capitale umano – Diversità, inclusione e pari opportunità
GRI 413	Comunità locali	6. Capitale umano – Impatti sociali e relazioni con le comunità locali

Nota metodologica

Obiettivo del report e perimetro di rendicontazione

Con questo Report di Sostenibilità intendiamo presentare in modo integrato le nostre principali performance sociali, ambientali ed economiche, riferite all'operato del Gruppo Cooperante nell'anno 2025. Il documento raccoglie e organizza informazioni provenienti dalle attività ordinarie di monitoraggio, dal bilancio sociale, nonché dai risultati dei processi di ascolto con gli stakeholder, inclusi questionari, interviste e focus group.

Riferimenti normativi e standard di riferimento

Il report è redatto in coerenza con gli Standard GRI, adottati secondo l'opzione "with reference to".

Il documento è quindi allineato ai principi di chiarezza, verificabilità, partecipazione e completezza, con l'obiettivo di offrire una rappresentazione fedele e trasparente delle nostre attività e dei loro impatti.

I riferimenti riportati nella Tavola dei contenuti GRI indicano le sezioni del documento in cui i temi sono trattati in modo sostanziale, senza dichiarare una copertura completa di tutti i requisiti previsti da ciascun standard.

Processo di raccolta dati e stakeholder engagement

La rendicontazione si basa su dati quantitativi e qualitativi provenienti dai nostri sistemi interni, integrati con gli esiti dei momenti di confronto con i portatori di interesse. Le informazioni sono state raccolte attraverso questionari dedicati, interviste strutturate e focus group con famiglie, operatori, volontari, istituzioni, enti partner e altri soggetti che interagiscono con le cooperative del Gruppo.

Opzione di rendicontazione e tavola dei contenuti GRI

Il report adotta l'opzione "with reference to" prevista dagli Standard GRI. La GRI Content Index, che dettaglia la corrispondenza tra standard e contenuti del report, è collocata in appendice per agevolare la consultazione.