

BILANCIO SOCIALE E DI SOSTENIBILITÀ 2025

Documento di rendicontazione della
sostenibilità e dell'attività sociale



Giotto
Cooperativa Sociale

INDICE

1. Presentazione documento	4
2. Chi siamo	6
2.1 Dati generali	6
2.2 Identità	6
2.3 La nostra storia	7
2.4 Struttura attività produttiva	9
3. Caratteristiche della Rendicontazione	12
3.1 Criteri e perimetro di rendicontazione	12
3.2 Matrice di raccordo con le Linee Guida Ministeriali per la redazione del Bilancio Sociale	13
3.3 Matrice di raccordo con i criteri di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità EFRAG	14
4. La Governance	16
4.1 Struttura della Governance	16
4.2 Le competenze della Governance	17
4.3 Sistema di controllo, gestione del rischio e informativa da parte della Governance	20
4.4 Le certificazioni di qualità di Cooperativa Giotto	20
4.5 Altre informazioni collegate all'attività di Governance	21
5. Strategia e impatto: analisi di materialità	22
5.1 L'analisi di materialità: criteri di lavoro	22
5.2 La classificazione degli Stakeholder	22
5.3 Il coinvolgimento dei lavoratori	23
5.4 La Supply Chain	23
5.5 L'individuazione dei temi materiali	24
5.6 Il confronto sui temi materiali fra vision aziendale e percezione degli stakeholder	26
6. Ambiente: Clima	27
6.1 Obiettivi informativi	27
6.2 Analisi dell'attività nel contesto della sostenibilità	27
6.3 Altre informazioni sul cambiamento climatico	28
6.4 Metriche e obiettivi	29
6.5 Consumi di energia e mix energetico	29
7. Ambiente: Inquinamento, acque, biodiversità, economia circolare	31
7.1 Obiettivi informativi	31
7.2 Quadri definitivi	31
7.3 Analisi dell'attività connessa ai temi inquinamento, biodiversità, gestione acque	32
7.4 Metriche e obiettivi	32
7.4.1 Inquinamento	32
7.4.2 Gestione acque	32
7.4.3 Biodiversità	33
7.4.4 Economia circolare	33

8. Sociale: Gestione lavoratori.....	34
8.1 Obiettivi informativi	34
8.2 Caratteristiche, coinvolgimento, criteri di comunicazione	34
8.3 Coinvolgimento della forza lavoro	34
8.4 Canali di comunicazione dei lavoratori	34
8.5 Metriche e obiettivi.....	34
8.5.1 Caratteristiche della forza lavoro.....	35
8.5.2 Copertura contrattazione collettiva e dialogo sociale	36
8.5.3 Diversità e inclusione	36
8.5.4 Livelli retributivi:.....	37
8.5.5 Situazione di svantaggio nelle posizioni lavorative	37
8.5.6 Formazione lavoratori.....	37
8.5.7 Sicurezza sul posto di lavoro	38
8.5.8 Andamento richiesta congedi di maternità/paternità.....	38
8.5.9 Calcoli attinenti il divario retributivo	38
8.5.10 Segnalazioni, denunce e impatti nel settore dei diritti umani	39
9. Sociale: Lavoro svantaggiato	40
9.1 Obiettivi informativi	40
9.2 La cultura dell'inserimento lavorativo in Cooperativa Sociale Giotto	40
9.3 Le metriche sociali dell'inserimento lavorativo.....	40
9.4 I servizi dell'Ufficio Sociale a supporto dell'inserimento lavorativo	43
9.5 Gli indicatori gestionali dell'Ufficio Sociale.....	43
9.6 Tipologia del lavoro e prospettive dei percorsi di inserimento lavorativo	43
10. Rapporti di rete	46
10.1 La struttura della rete di Cooperativa Giotto.....	46
10.2 Cooperativa Giotto: comunità di apprendimento	47
10.3 Le tappe di sviluppo della rete sociale	49
11. Dimensione economica	51
11.1 Andamento ricavi	51
11.2 Andamento costi	51
11.3 Altri indicatori.....	52
12. Piano di miglioramento 2026.....	53



1. PRESENTAZIONE DOCUMENTO

Le caratteristiche del documento. Il documento di rendicontazione sociale 2025 si caratterizza per una significativa azione di rinnovamento dovuto alla necessità di voler analizzare e condividere due aspetti fondamentali della gestione di Cooperativa Sociale Giotto. Nelle pagine che seguono trova spazio sia la dimensione di Bilancio Sociale (secondo le Linee Guida Ministeriale del 2019) sia la dimensione di Bilancio di Sostenibilità con modalità coerenti rispetto alla normativa Europea.

I riferimenti normativi. Alcune precisazioni per quanto riguarda la redazione dei contenuti relativamente al Bilancio Sostenibilità.

Ad inizio 2025, quando si è avviato il processo di raccolta dati, la cooperativa rientrava a pieno titolo fra le aziende obbligate a redigere il rendiconto secondo gli standard previsti dalla normativa europea CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) ed emessi da EFRAG.

Tuttavia, il "Pacchetto Omnibus" presentato dalla Commissione Europea nel febbraio 2025 ha proposto un ridimensionamento delle aziende obbligate all'applicazione dei requisiti EFRAG così come erano stati elaborati inizialmente. Cooperativa Giotto, nel corso dell'anno 2025 è quindi transitata da una situazione di obbligo ad una situazione di scelta volontaria. La scelta finale è stata, tuttavia, quella di proseguire il processo rendicontativo così come era partito ad inizio anno. I dati sui temi della sostenibilità sono quindi analizzati, per quanto possibile, con riferimento ai requisiti EFRAG.

Per dare evidenza di applicazione sia delle Linee Guida Ministeriali 2019 (per il Bilancio Sociale) sia dei requisiti EFRAG (per il Bilancio di Sostenibilità) sono state elaborate due matrici di raccordo, consultabili nelle prime pagine del presente

documento, per consentire di verificare sinteticamente l'applicazione dei requisiti con modalità integrata.

Quale risultato comunicativo e informativo. Nel complesso il risultato finale è rappresentato da uno strumento informativo e comunicativo che ci auguriamo offra la più ampia informazione sul nostro operato riletto con una sensibilità ESG e con un impegno di narrazione sociale ulteriormente approfondito.

Il lavoro svantaggiato da un punto di vista della rendicontazione. Un focus particolare è stato dedicato al tema del lavoro svantaggiato, con il supporto di molti indicatori numerici, tra l'altro integrati con informazioni sul prezioso lavoro dell'Ufficio Sociale a supporto dell'inserimento lavorativo.

Il valore aggiunto generato. Nella parte finale del documento è stato anche inserito un disegno progettuale che orienta il calcolo del Valore Aggiunto generato dall'attività di Cooperativa Sociale Giotto con la sua azione sociale. Anno dopo anno, aggiornando i dati legati al valore aggiunto sarà possibile comprendere la capacità dell'organizzazione di generare rete sociale, competenze e sensibilità rispetto al tema della mission sociale.

Un documento adatto a tutte le tipologie di stakeholder. Presentiamo volentieri questo documento a tutti i portatori di interesse coinvolti nel processo di gestione di Cooperativa Sociale Giotto, ritenendolo utile e con la capacità di fare storytelling, per i soci, per tutti i lavoratori, per l'ampia rete di fornitori, di clienti e di reti sociali che giorno dopo giorno dialogano insieme a noi.



2. CHI SIAMO

2.1 Dati generali

Cooperativa sociale Giotto di tipo B, nei termini previsti dalla legge 381 dell'8 novembre 1991, ha sede a Padova ed è nata nel 1986 per iniziativa di un gruppo di laureati in scienze agrarie e forestali che desiderava continuare nel lavoro l'esperienza di amicizia nata durante gli anni di università. Le nostre attività spaziano dalla progettazione, realizzazione e manutenzione del verde ai servizi ambientali comprese le pulizie civili e industriali, dalle attività di Contact center ai servizi amministrativi di back office, dalla gestione di parcheggi ai servizi museali e di portierato, fino all'attività di assemblaggio di prodotti diversi. Ci caratterizza una certa cultura del lavoro, che nel corso degli anni ha saputo coniugare l'impronta imprenditoriale con la sensibilità sociale, che ci consente di proporre opportunità lavorative a persone detenute e disabili attraverso le attività appena descritte.

Ragione sociale	Giotto Cooperativa Sociale
Indirizzo Sede Legale	Via Vigonovese,111 - 35127 Padova
Forma giuridica	Cooperativa Sociale
Data costituzione	11/07/1994
Iscrizione Registro Unico Terzo Settore (RUNTS)	21/03/2022 - N° di repertorio 3798 Sezione Imprese Sociali
Sito internet	www.coopgiotto.org
Email di riferimento	giotto@coopgiotto.com
PEC	coopgiotto@legamail.it
Codice Ateco	81.30.00 - 82.20.00

2.2 Identità

L'utilità sociale è il valore intorno al quale è stata costruita Giotto cooperativa sociale. Significa lavorare senza avere come scopo principale il lucro e con l'intento di raggiungere un obiettivo realizzabile: un effettivo inserimento lavorativo e sociale che porti vantaggi e una migliore qualità di vita a tutti coloro che gravitano intorno alla cooperativa. L'attenzione alla persona è intesa come attenzione al singolo e condivisione dei suoi bisogni; in particolare le persone a cui rivolgiamo maggiore attenzione sono i soggetti svantaggiati, fragili e vulnerabili. Lavorare in Giotto implica una motivazione al lavoro basata sulla condivisione forte della Mission, sull'esercizio della professionalità e sul raggiungimento dell'utilità sociale. Per la realizzazione di tutto questo sono fondamentali alcuni punti di riferimento per dare concretezza al raggiungimento dei nostri valori: Qualità delle attività svolte; Professionalità; Tensione al miglioramento continuo; Senso di appartenenza; Spirito di squadra; Clima interno valorizzante e propositivo.

Mission	Vogliamo creare opportunità di lavoro economicamente sostenibili e apprezzate per la loro qualità, perché più persone possibile – anche in situazioni disagiate – possano essere sostenute e accompagnate nella scoperta della propria dignità. Ci impegniamo perché le relazioni con i nostri clienti e i nostri collaboratori siano sempre caratterizzate da fiducia, trasparenza e correttezza. Il benessere dei nostri collaboratori è per noi un valore decisivo.
Vision	Vogliamo creare progettualità con enti pubblici, imprese private e opere sociali che rispondano a bisogni emergenti, per poter contribuire con efficacia e qualità alla costruzione del bene comune.

2.3 La nostra storia

Gli inizi e la spinta iniziale di imprenditoria sociale. La Cooperativa sociale Giotto nasce sulla scia di una cooperativa di produzione e lavoro vocata al verde (progettazione, realizzazione e manutenzione di parchi e giardini), perché creata nel 1986 da alcuni giovani laureati e laureandi in Scienze agrarie e forestali dell'Università di Padova, con lo scopo principale di coltivare nel lavoro la bella e vera amicizia nata durante gli anni di studio in università: da qui si fa strada una certa concezione di lavoro o meglio di uomo al lavoro, di lavoro come opportunità di dignità per sé e per gli altri con al centro le sue aspirazioni, le sue capacità e le sue esigenze, innanzitutto quella di creare delle opportunità di lavoro per avere uno stipendio e potersi costruire una famiglia. Nel seme piantato nel 1986 non era presente nessun altro obiettivo se non quello appena descritto. Gli imprevisti providenziali. Saranno due fatti imprevisti, accaduti nei primi anni novanta, a determinare dal 1994 in poi quello che oggi è la cooperativa Giotto.

Imprevisto 1:

L'incontro con il mondo del carcere

Imprevisto 2:

Necessità di una famiglia di inserire un ragazzo disabile

Da questi due eventi "Imprevisti" hanno preso avvio le varie attività di Cooperativa Sociale Giotto e il percorso di eventi che l'ha transitata fino ad oggi con il coinvolgimento di circa 600 lavoratori. Per fare sintesi sul percorso storico di questi anni si è scelto di suddividere la storia per ambiti: le tappe storiche istituzionali; le tappe del coinvolgimento nei servizi con il carcere; le tappe di sviluppo del lavoro con persone svantaggiate.

LE TAPPE DELLA STORIA ISTITUZIONALE

Anno	Evento	Dettagli
1986	Le origini della Cooperativa	La Cooperativa Giotto ha origine dall'iniziativa di alcuni giovani laureandi e laureati in scienze agrarie e forestali. Orientata principalmente alla tutela dell'ambiente, la cooperativa inizia la propria attività occupandosi di progettazione, realizzazione e manutenzione di parchi e giardini.
1991	Avvio attività in Carcere Due Palazzi di Padova	Inizia l'avventura nel carcere Due Palazzi di Padova con un corso di giardinaggio. Nello stesso periodo avviene l'incontro con alcuni disabili che, aiutati dalle loro famiglie, stavano provando ad entrare nel mondo del lavoro
1994	Trasformazione in Cooperativa Sociale tipo B	Con l'introduzione della Legge 381, che regola l'attività delle cooperative sociali, la Giotto si trasforma in cooperativa sociale di tipo B, con la possibilità di offrire lavoro alle persone svantaggiate.
2001	Avvio prima attività di gestione produttivo in carcere	Diviene operativa la Legge 193, cosiddetta Smuraglia, che disciplina e agevola il lavoro penitenziario e subito dopo la Giotto avvia la prima attività intramuraria nel carcere di Padova. Un capannone vuoto viene trasformato per la produzione artigianale di manichini in cartapesta, realizzati a mano secondo un'antica tecnica toscana.
2015	Trasferimento nella nuova sede di Via Vigonovese	La Giotto si sposta nell'attuale sede più funzionale alle dimensioni raggiunte: è il risultato di un percorso di sviluppo nella continuità fedele della sua Mission originaria, ma nello stesso tempo è anche segno di un cambiamento importante nell'organizzazione della cooperativa, ormai in atto da un paio d'anni. E per mantenere il lavoro al centro della Mission della cooperativa, occorre una modalità nuova di gestione allargando deleghe e responsabilità, sempre all'insegna di professionalità e qualità.



LE TAPPE DELLA STORIA ISTITUZIONALE

Anno	Evento	Dettagli
2021	Avvio contact center sede di Alcamo (TP)	Il 1 luglio si apre la nuova sede di Alcamo della Cooperativa Giotto per ospitare un contact center dedicato alla gestione e l'assistenza di servizi digitali alle imprese (firma digitale, PEC, fatturazione elettronica e Spid), che sotto la guida di personale esperto della Giotto intende favorire l'impiego di lavoratori di quel territorio.
2022	Acquisto della sede di Padova	La cooperativa approda all'acquisto della sede principale dove dal 2015 ha provato a consolidare le proprie attività e luogo da cui intende rilanciare lo sviluppo della propria mission verso nuove opportunità, in collaborazione con altre realtà sociali del territorio.
2023	Efficientamento energetico della sede di Padova	Si completa l'intervento di riqualificazione della sede di Padova attraverso azioni di efficientamento energetico quali l'isolamento termico delle superfici esterne, la sostituzione degli infissi, l'introduzione di schermature solari, la sostituzione dell'impianto termico a gasolio con pompe di calore elettriche e un nuovo impianto fotovoltaico con batterie di accumulo. Contestualmente il vecchio impianto è stato oggetto di revamping.

LE TAPPE DELLA STORIA SERVIZI NEL CONTESTO CARCERARIO

Anno	Evento	Dettagli
1991	Avvio attività in Carcere Due Palazzi di Padova	Inizia l'avventura nel carcere Due Palazzi di Padova con un corso di giardinaggio. Nello stesso periodo avviene l'incontro con alcuni disabili che stavano provando ad entrare nel mondo del lavoro
1998	Nascita Parco Didattico in carcere	Viene realizzato il primo Parco Didattico in un carcere italiano dove si tengono le lezioni pratiche di giardinaggio.
2004	Avvio percorso start up per gestione servizio erogazione pasti Carcere Due Palazzi di Padova	La Giotto ottiene dal Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria la gestione dell'erogazione dei pasti alla popolazione reclusa. Giotto coinvolge in questa attività la cooperativa Work Crossing e la accompagna nella trasformazione in cooperativa sociale con l'avvio della pasticceria più importante d'Italia in carcere: una vera e propria start up sostenuta nel suo sviluppo per oltre dieci anni. Nello stesso anno viene fondato il Consorzio di cooperative sociali Rebus (poi Giotto)
2005	Inaugurazione attività carcerarie. Avvio di gestione contact center e assemblaggi per conto terzi	Il 7 novembre avviene l'inaugurazione di tutte le attività carcerarie: è la prima uscita pubblica della cooperativa nel mondo del carcere. Nello stesso anno inizia la gestione del contact center e prendono avvio l'assemblaggio delle valigie Roncato e la lavorazione dei gioielli Morellato.

SVILUPPO ATTIVITÀ LAVORATIVE PER SOSTENERE INSERIMENTO LAVORATIVO PERSONE SVANTAGGIATE

Anno	Evento	Dettagli
1999	Avvio progetti sociali a Chioggia	A Chioggia prendono avvio alcuni percorsi progettuali, che prevedono tra l'altro una serra didattica per ragazzi disabili.
2000	Inizio servizi di custodia, pulizia e gestione parcheggi	Per favorire gli inserimenti lavorativi, crescono le aree di intervento, come il servizio di custodia, di pulizia e la gestione di parcheggi.
2007	Inaugurazione progetto "ACUA" a Chioggia	Il 7 novembre a Chioggia si inaugura il progetto Acua, centro di educazione ambientale dedicato al tema della biodiversità.
2009	Avvio laboratorio per la digitalizzazione dei documenti in collaborazione con Infocert	In collaborazione con Infocert si apre il laboratorio per la digitalizzazione dei documenti cartacei e l'assemblaggio e programmazione delle pen drive "Business key" per la firma digitale. Negli stessi mesi inizia anche il montaggio di biciclette con Esperia per i marchi Bottecchia, Fondriest, Torpado e altri.
2017	Inaugurazione Orto Sinergico a Chioggia	Il 21 giugno viene inaugurato l'Orto sinergico a Chioggia, un orto ideato secondo una tecnica di derivazione giapponese, che ben si presta per essere coltivato insieme e per i pazienti del Centro di igiene mentale dell'Asl 3 della città lagunare, luogo e strumento privilegiato di cura e riabilitazione.

2.4 Struttura attività produttiva

Nell'esercizio appena concluso, le attività della cooperativa si sono svolte nei seguenti ambiti: manutenzione e realizzazione del verde, servizi di pulizia e raccolta rifiuti, gestione di parcheggi a pagamento, servizi di custodia e attività ausiliarie presso sale, musei e teatri, contact center e relativi servizi di back office, assemblaggi e altre lavorazioni. I dati complessivi alla data del 31 dicembre 2025 evidenziano il coinvolgimento di 615 lavoratori di cui circa 37 come personale presso gli uffici centrali per servizi amministrativi e coordinamento, tutta la rimanente parte è operativa nelle varie aree di lavoro. I dati sulla forza lavoro ripartita fra le varie aree comprende anche tirocinanti (20), collaboratori (9) e soci lavoratori autonomi (2). Si evidenzia che il dato sulla forza lavoro indicata nell'area manutenzione del verde è calcolata al 31 dicembre 2025 e non tiene conto dei lavoratori stagionali che hanno concluso l'attività lavorativa nei periodi precedenti di picco produttivo per la gestione servizi del verde. Inoltre al fine dell'inquadramento generale si tenga conto che la forza lavoro impiegata nei vari servizi comprende 151 lavoratori svantaggiati di cui 139 lavoratori dipendenti e 12 tirocinanti.



Ricavo
9.865.715 €
57,1 %



Contact Center e Back Office

436 PERSONE COINVOLTE
77 Svantaggiate

Ricavo
4.904.606 €
28,4 %



Manutenzione del Verde

39 PERSONE COINVOLTE
11 Svantaggiate

Ricavo
1.024.447 €
5,9 %



Custodie e Parcheggi

37 PERSONE COINVOLTE
18 Svantaggiate

Ricavo
947.387 €
5,5 %



Pulizia e Ambiente

26 PERSONE COINVOLTE
5 Svantaggiate

Ricavo
418.148 €
2,4 %



Assemblaggi

40 PERSONE COINVOLTE
36 Svantaggiate

Ricavo
128.566 €
0,7 %



LOCAZIONI ED ENTRATE VARIE



3. CARATTERISTICHE DELLA RENDICONTAZIONE

3.1 Criteri e perimetro di rendicontazione

All’inizio del 2025, con l’avvio del processo di raccolta dati per la redazione del Bilancio di Sostenibilità, Cooperativa Giotto rientrava pienamente tra i soggetti obbligati a predisporre il rendiconto secondo gli standard previsti dalla normativa europea CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) ed emanati da EFRAG. Tuttavia, il “Pacchetto Omnibus” presentato dalla Commissione Europea nel febbraio 2025 ha proposto una revisione dei criteri di applicazione, con una conseguente riduzione delle imprese tenute all’obbligo di rendicontazione. Nel corso del 2025, pertanto, Cooperativa Giotto è passata da una condizione di obbligo a una scelta volontaria: la riconsiderazione dei parametri richiesti, in particolare numero di dipendenti e fatturato, l’ha infatti collocata al di fuori degli obblighi di rendicontazione. La decisione finale è stata comunque quella di proseguire il percorso di rendicontazione così come era stato avviato a inizio anno. La costruzione del Bilancio ESG (struttura tematiche, analisi materialità e tipologia indicatori) è comunque rimasto con i requisiti emessi da EFRAG e in alcuni casi con richiamo ai GRI. Nel contesto di tale scelta, Cooperativa Giotto ha voluto sviluppare l’analisi di materialità con il sistema di analisi basato sulla doppia materialità (di impatto e finanziaria)

Criteri	Dettaglio
Consolidamento dati	La presente rendicontazione non necessita di consolidamento dati.
Catena del Valore	La catena del valore all’interno della rendicontazione è stata definita considerando, in un sistema bottom up, tutti i processi gestionali caratteristici del Core business aziendale. Le informazioni in termini di sostenibilità della Catena del Valore sono definite nel Capitolo 5 dedicato all’Analisi di Materialità
Know How	Si conferma di non aver omesso informazioni per proteggere il know-how. Questo documento considera quindi tutte le attività gestite, senza escludere nessuna area.
Criteri di redazione	Rendicontazione di sostenibilità. Il presente documento, in quanto relazione sui temi ESG è stato redatto tenendo come riferimento: I requisiti EFRAG di cui alla Direttiva Europea 2464 del 14 dicembre 2022 (CSRD) attuata dal D. Lgs. 125 del 6 settembre 2024 e successive modifiche di cui a D.M. 95/2025. I requisiti EFRAG VSME, gli standard di rendicontazione volontaria sviluppati da EFRAG per le PMI e le micro imprese non quotate. Bilancio Sociale. Il documento adempie anche all’obbligo di redazione del Bilancio Sociale (obbligo rendicontativo previsto dal Codice del Terzo Settore - D. L 117/2027) ed applica pertanto: Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale di cui al D. Lgs del 04/07/2019 emesse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; Allegato A della DGR Regione Veneto N° 815 del 23/06/2020 (“Schema tipo e Guida per la realizzazione utili per l’adeguamento all’obbligo di redazione annuale del Bilancio Sociale da parte delle cooperative sociali e dei loro consorzi con sede legale nella Regione del Veneto”) utilizzate trattandosi di ETS con sede nella Regione Veneto.
Perimetro di rendicontazione come ETS	Ai sensi dell’Articolo 5 del DGLS. 117/2017 si evidenzia che le attività statutarie rendicontate sono quelle riportate alla lettera p): “servizi finalizzati all’inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4”.

3.2 Matrice di raccordo con le Linee Guida Ministeriali per la redazione del Bilancio Sociale

Area informativa delle Linee Guida	Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore art. 6 D.M. 4/7/2019 Ministero del Lavoro	Capitoli del Documento rendicontativo
6.1. Metodologia adottata per la redazione del Bilancio Sociale	Standard di rendicontazione utilizzati	Cap.3: Caratteristiche rendicontazione (par.1)
	Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di misurazione	Cap.3: Caratteristiche rendicontazione (par.1)
	Altre informazioni utili per comprendere processo di rendicontazione	Cap.3: Caratteristiche rendicontazione (par.1) Cap.5 Strategia e impatto (par.5)
6.2. Informazioni generali sull'ente	Dati generali istituzionali e amministrativi	Cap. 2 Chi siamo (par. 1)
	Mission e finalità	Cap. 2 Chi siamo (par.1-2)
	Attività statutarie individuate ai sensi Art. 5 D.Lgs 117/2017	Cap. 2 Chi siamo (par. 2)
	Contesto di riferimento	Cap.2 Chi siamo (par.4) Cap.5 Strategia e impatto (par.2-3-4)
6.3 Struttura, governo e amministrazione	Consistenza e composizione della base sociale/ associativa	Cap.4 La Governance (par.1)
	Sistema di governo e controllo	Cap.4 La Governance (par.2-3)
	Aspetti sugli aspetti relativi alla democraticità interna	Cap.4 La Governance (par.1)
	Mappatura dei principali stakeholder e modalità di coinvolgimento.	Cap.5 Strategia e impatto
	Coinvolgimento di lavoratori e utenti (solo per Imprese sociali ai sensi art. 11 D. Lgs.112/2017)	Cap.5 Strategia e impatto (par.3) Cap.8 Gestione lavoratori (par.3)
6.4 Persone che operano per l'ente	Tipologia, consistenza e composizione del personale dell'ente	Cap.8 Gestione lavoratori
	Attività formativa	Cap.8 Gestione lavoratori (par. 6)
	Struttura dei compensi e delle retribuzioni	Cap.8 Gestione lavoratori (par.2-3-4-8)
	Criteri di rimborso ai volontari	non applicabile
	Indennità di carica per la governance	Cap.4 La Governance (par.1)
	Compensi dei dirigenti	Cap.8 Gestione lavoratori (par.8)
	Rapporto fra retribuzione lorda massima e minima dei lavoratori	Cap.8 Gestione lavoratori (par.8)
	Numero volontari che hanno usufruito di rimborsi	non applicabile
	Modalità di regolamentazione rimborsi ai volontari	non applicabile
	Pubblicazione sul sito web compensi della Governance (art.14 c.2 CTS)	



Area informativa delle Linee Guida	Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore art. 6 D.M. 4/7/2019 Ministero del Lavoro	Capitoli del Documento rendicontativo
6.5 Obiettivi e attività	Informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti	Cap.9 Lavoro Svantaggiato
	Informazioni sugli output risultanti dalle attività poste in essere.	Cap.9 Lavoro Svantaggiato Cap.12 Valore Aggiunto Generato
	Effetti sui portatori di interesse prodotti dalle azioni realizzate	Cap.9 Lavoro Svantaggiato Cap.12 Valore Aggiunto Generato
	Certificazioni di qualità dell'ente/accreditamento	Cap.4 La Governance (par.4)
	Evidenza di coerenza delle attività dell'ente con le finalità dell'ente	Cap.5 Strategia e impatto Cap.9 Lavoro svantaggiato Cap.10 Rapporti di rete
	Il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati	Cap.5 Strategia e impatto Cap.9 Lavoro svantaggiato Cap.10 Rapporti di rete
	Fattori ritenuti fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi programmati	Cap.5 Strategia e impatto
6.6 Situazione economica-finanziaria	Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati	Cap.11 Dimensione economica
	Specifiche informazioni sulla raccolta fondi	Non applicabile
	Segnalazione da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nel corso della gestione ed azioni di mitigazione effetti negativi	Cap.11 Dimensione economica
6.7 Altre informazioni	Indicazioni su contenzioni/controversie in corso rilevanti ai fini del BS + Altre informazioni di natura finanziaria, inerenti gli aspetti di natura sociale (D. Lgs.254 del 30/12/2016)	Cap.4 Governance (par.5) Cap.4 Governance (par.5)
	Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione	Cap.4 Governance (par.2)
6.7 Altre informazioni ambientali	Politiche e indicatori di impatto ambientale	Cap.6 Ambiente (clima) Cap.7 Ambiente (inquinamento, biodiversità, acque)
6.8 Monitoraggio Organo di Controllo	Attività di monitoraggio da parte organo di controllo	Vedi relazione finale da parte dell'Organo di controllo

3.3 Matrice di raccordo con i criteri di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità EFRAG

Area	Dettaglio	Requisiti ESRS	Requisiti ESRS/VMSE	Capitolo di riferimento
Criteri di di rendicontazione				
Criteri di rendicontazione		ESRS2- BP1		Cap.3: Caratteristiche della rendicontazione
Identità e presentazione della Cooperativa				
Identità e presentazione		ESRS2- BP2		Capitolo 2 Chi siamo
Strategia e impatto - analisi di materialità				

Area	Dettaglio	Requisiti ESRS	Requisiti ESRS/VMSE	Capitolo di riferimento
Strategia e impatto	Criteri di lavoro	ESRS1: General Requirements: cap.3.3 e 3.4 e Appendix B “Ap- plication require- ments”		Cap.5 Strategia e impatto: Analisi di materialità
	Analisi stakeholder: classificazione	ESRS2/IR01		
	Analisi stakeholder: Catena di fornitura	G1-2		
	Analisi stakeholder: coinvolgimento lavoratori	G1-2		
	Temi materiali	ERS2-IR01		
Governance				
Presentazione della Governance		ESRS2-GOV1-GO- V2-GOV3-GOV4		Cap. 4 La Governance
Condotta di impresa	Altre informazioni legate alla Governance	G1-1 - G1-3		
Gestione ambientale				
Cambiamento climatico	Obiettivi informativi	ESRS1 -E1		Cap.6 Ambiente: Clima
	Analisi attività e rischi	ERS2-SBM3		
	Altre informazioni	ESRS2-IR0 1		
	Metriche e obiettivi	E1-5; E1-6; E1-7		
Ambiente: inquinamento	Obiettivi informativi	ESRS1/E1		Cap.7 Ambiente: inquinamento,
	Analisi attività e rischi	ESRS2/IR01		
	Metriche e obiettivi	E1-4, E1-5		
Ambiente: biodiversità e ge- stione acque	Metriche e obiettivi	E2-3, E2-4		Cap.7 Ambiente: biodiversità, gestione ac- que
	Analisi attività e rischi	ESRS2/IR01		
Politiche ambientali	Piano di miglioramento	ESRS1/E1		Cap.7 mbiente - paragrafo 7.5
Gestione sociale				
Gestione risorse umane	Obiettivi informativi	ESRS S1		Cap.8 Sociale - La gestione del lavoro
	Temi materiali	S1-2		
	Caratteristiche, coinvolgimento e criteri di comunicazione	S1-1		
	Metriche e obiettivi	Da S1 a S17		
Lavoro svantaggiato	Obiettivi informativi	ESRS S1		Cap.9 Sociale - Lavoro svantaggiato
	Cultura di inserimento lavorativo	S1-1		
	Temi materiali	S1-2		
	Metriche e obiettivi	S1-12		
Politiche sociali	Piano di miglioramento	S1-5		Cap.8 Sociale - a gestione del lavoro (par.10)
Sviluppo di comunità e rapporti con territorio				
Rapporti con la comunità	La struttura di rete di Cooperativa Giotto	ESRS-S3		Cap-10: Rapporti di rete
	Cooperativa Giotto: comunità di apprendimento			
Altre dimensioni rendicontative				
Aspetti economici		non classificato EFRAG		Cap.11 Dim. economica



4. LA GOVERNANCE

4.1 Struttura della Governance

In coerenza con quanto previsto dai requisiti ERS2 si evidenzia che il concetto di Governance non si limita all'organo amministrativo ma si allarga anche al contesto della Direzione e Controllo.

La struttura di Governance è riportata nella tabella seguente.

STRUTTURA DI GOVERNANCE

Organo	Composizione	Dettaglio
Assemblea dei soci	Tutti i soci	L'Assemblea è la riunione di tutti i soci, li rappresenta e le sue deliberazioni vincolano tutti i soci anche se non intervenuti o dissenzienti. L'Assemblea è ordinaria e straordinaria. L'Assemblea ordinaria è convocata almeno una volta l'anno per l'approvazione del Bilancio di Esercizio. Tra i compiti principali dell'Assemblea ordinaria oltre ad approvare il Bilancio di Esercizio si evidenzia che: determina il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione e provvede alle relative nomine e revoche; determina la misura dei compensi da corrisponderli agli amministratori per la loro attività collegiale; nomina, se obbligatorio per legge o se ritenuto comunque opportuno, i componenti del collegio sindacale, elegge tra questi il Presidente e fissa i compensi loro spettanti
Consiglio di Amministrazione	Da 3 a 7 membri	L'amministrazione della società è affidata ad un Consiglio di Amministrazione composto da tre a sette membri eletti tra i soci dall'Assemblea, che definisce anche, di volta in volta, il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione. I Consiglieri eletti durano in carica tre anni e fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, e sono rieleggibili nei limiti di legge.
Collegio Sindacale	3 membri effettivi e 2 supplenti	Il Collegio dei Sindaci è nominato dall'assemblea, se obbligatorio per legge o per volontà dei soci; vigila sull'osservanza delle leggi e dello Statuto sociale, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, tecnico, amministrativo adottato dalla Cooperativa e sul suo concreto funzionamento. L'Assemblea dei soci delibera sull'affidamento del controllo contabile al Collegio dei Sindaci o, in alternativa, ad un Revisore unico o ad una Società di revisione legale. I membri del Collegio durano in carica tre anni e fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.
Consiglio di Presidenza	Componenti: Cda + resp. sistemi di gestione	La composizione si adatta in base alle tematiche trattate. Si riunisce quindicinalmente.
Organismo di Vigilanza	3 componenti (1 interno e 2 esterni)	Si occupa di monitorare il rispetto delle normative in materia di responsabilità amministrativa e prevenzione di illeciti. È formato da esperti di Compliance, diritto aziendale e risk management e svolge controlli periodici, revisione dei protocolli di sicurezza e attuazione di politiche di prevenzione dei rischi.

4.2 Le competenze della Governance

L'impegno della Governance (in particolare da parte del Consiglio di Presidenza) nei confronti del tema della rendicontazione di sostenibilità ha reso necessarie alcuni interventi operativi:

- la valorizzazione dell'ampia rassegna di certificazione sui sistemi di gestione, anche in considerazione della presenza di certificazioni che impattano significativamente su politiche e impegni in ambito ESG (ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 SA8000:2014, ISO 27001:2022, ISO 9001:2015).
- L'attivazione di percorsi formativi per sostenere la formazione della Governance su tematiche ESG.

La tabella che segue riporta i dati sui percorsi di formazione attivati nel periodo

IMPEGNO FORMATIVO SUI TEMI ESG DELLA GOVERNANCE 2024/2025

Ambito	Ente formativo	Ore per partecipante	Numero partecipanti
Bilancio Sociale e Bilancio ESG	Irecoop Veneto	8	2
Impatto Sociale	Irecoop Veneto	8	2
Costruire il bilancio di sostenibilità e integrazione con Bilancio Sociale	Irecoop Veneto	75	3

Le principali informazioni sulla struttura organizzativa della Governance

Consiglio di Amministrazione	2025	2024
Numero componenti	7	7
% Uomini	86%	86%
% Donne	14%	14%
N° componenti CDA Indipendenti	0	0
N° componenti CDA con incarichi esecutivi	7	7

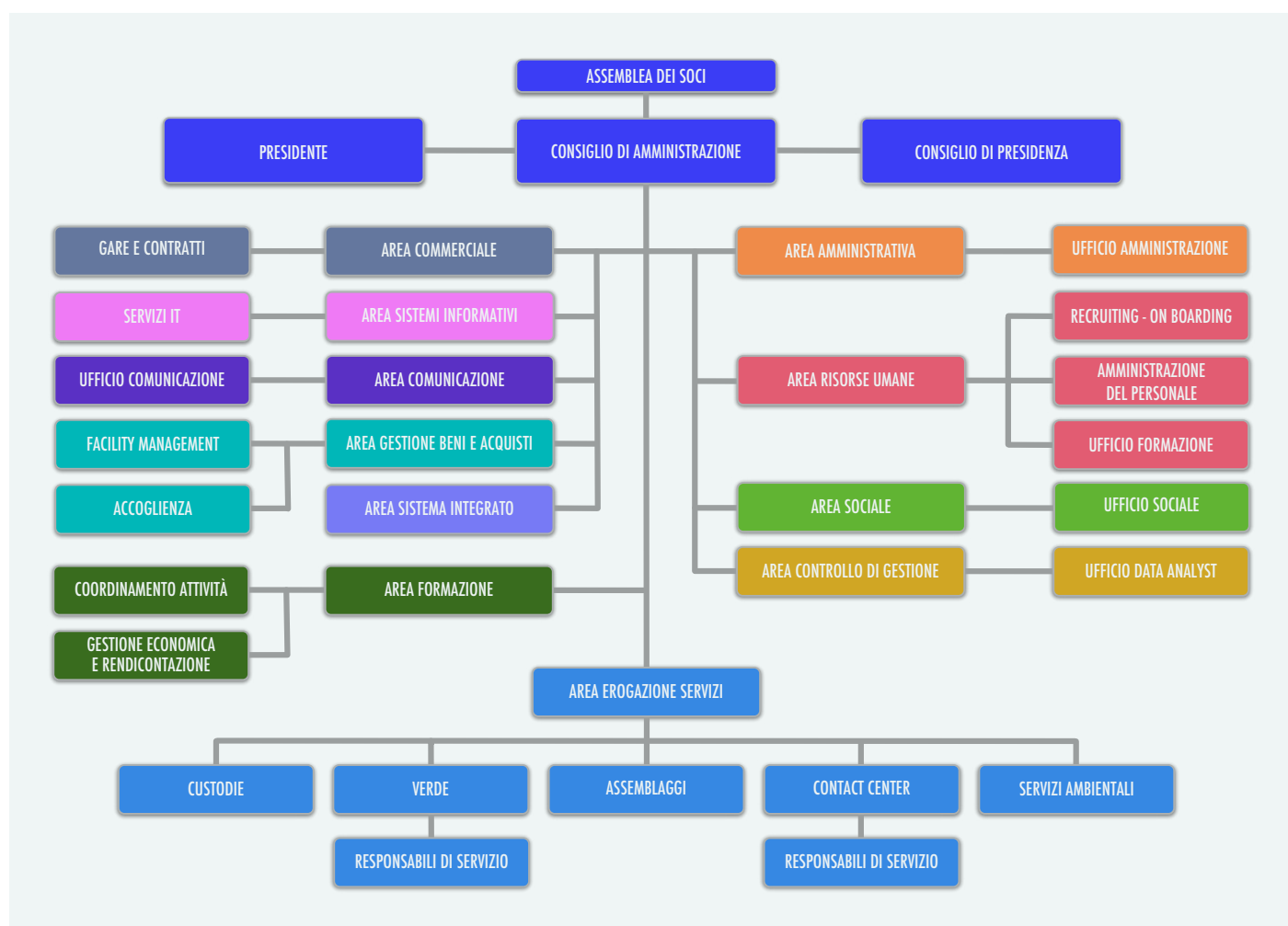
Composizione CDA	Carica	Nomina	Scadenza carica	Mandati
Chiodo Gianluca	Presidente	24/05/2024	approvazione bilancio al 31/12/2026	2
Boscarato Sandra	VicePresidente	24/05/2024	approvazione bilancio al 31/12/2026	1
Boscolo Bragadin Andrea	VicePresidente	24/05/2024	approvazione bilancio al 31/12/2026	6
Basso Andrea	Consigliere/a	24/05/2024	approvazione bilancio al 31/12/2026	11
Boscolo Boscoletto Nicola	Consigliere/a	24/05/2024	approvazione bilancio al 31/12/2026	10
Cernotto Giancarlo	Consigliere/a	24/05/2024	approvazione bilancio al 31/12/2026	1
Krivicic Alessandro	Consigliere/a	24/05/2024	approvazione bilancio al 31/12/2026	1



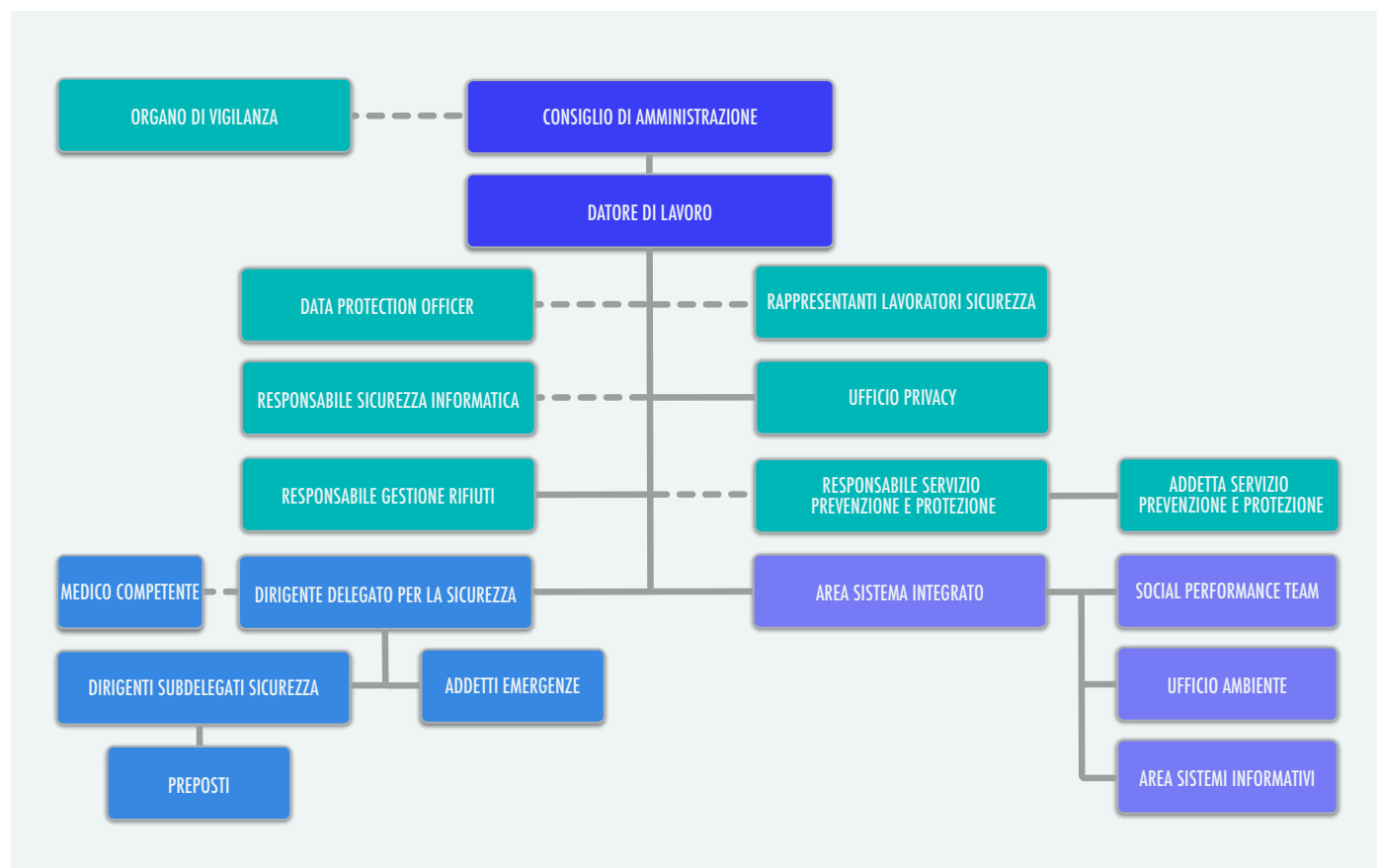
Deleghe o Procure a membri del CDA 2025

Nominativo	Tipologia poteri
Sandra Boscarato	Vicepresidente
Chiodo Gianluca	Datore di Lavoro - Rappresentanza Legale - Area Legale - Contratti con clienti e fornitori - Operatività bancaria
Boscolo Bragadin Andrea	Responsabile Amministrativo - Operatività Bancaria - Rappresentanza vs Compagnie assicurazione
Basso Andrea	Area comunicazione e nuovi progetti
Boscolo Boscoletto Nicola	Responsabile Uff. Commerciale - Direttore Tecnico - Operatività Bancaria
Cernotto Giancarlo	Delegato alla sicurezza - Resp. Uff. Contratti
Krivicic Alessandro	Resp. Tecnico Area Carcere

ORGANIGRAMMA SISTEMA INTEGRATO



ORGANIGRAMMA NORMATIVO



Ruoli nel CDA	2025	2024
Esecutivi	7	7
Non esecutivi	0	0
Collegio Sindacale	2025	2024
Numero componenti	3	3
% Uomini	67%	67%
% Donne	33%	33%
Organismo di Vigilanza	2025	
Numero componenti	3	
% Uomini	0%	
% Donne	100%	
Indicatori gestionali Governance	2025	2024
Numero incontri CDA	6	9
Numero incontro/audit OdV	5	6
Numero incontri collegio sindacale	4	4
Totale ore di consiglio di amministrazione	7	11
% di partecipazione assemblea	84%	80%
N° di assemblee nell'anno	1	1
N° incontri Consiglio di Presidenza	26	25



Assemblea – base sociale	2025	2024
Soci totali	49	44
% uomini	73%	75%
% donne	27%	25%
% soci svantaggiati	24,48%	27,27%

4.3 Sistema di controllo, gestione del rischio e informativa da parte della Governance

Al fine di tenere sotto controllo le performance ESG è stata messa in campo una serie di interventi organizzativi e gestionali. La tabella riportata di seguito ne sintetizza gli aspetti principali.

Dettaglio impostazione di lavoro	
Interventi organizzativi	Dettaglio
Gruppo di lavoro sul Bilancio di Sostenibilità	Composizione. Nell'ambito della Cooperativa, è stato istituito un gruppo di lavoro interdisciplinare. Questo team è composto da consulenti esterni, responsabile sistema integrato e componenti del Consiglio di Amministrazione. Responsabilità. Oltre alla stesura del presente Report, il gruppo di lavoro è responsabile dello sviluppo e monitoraggio degli indicatori ESG. Questo assicura che le pratiche aziendali siano conformi alle leggi vigenti e che i dati vengano raccolti e analizzati con accuratezza.
Elaborazione di indicatori per il monitoraggio di tutti gli aspetti ESG e di tipo sociale	La Governance si è dotata di un sistema di indicatori integrato utile sia ai fini ESG che per aspetti tipici del Bilancio Sociale.
Analisi di doppia materialità	Il gruppo di lavoro ha sviluppato contemporaneamente al sistema di raccolta dati, un sistema di monitoraggio del rischio aziendale e di definizione dei temi materiali .

4.4 Le certificazioni di qualità di Cooperativa Giotto

Cooperativa Giotto si è dotata, anno dopo anno, di certificazioni di qualità al fine di tenere sotto controllo i processi produttivi e gestionali e per sostenere il percorso di crescita sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale.

Dettaglio certificazioni di qualità 2025			
Tipo Standard	Campo di applicazione	Ente di certificazione	Attività di audit
ISO 9001:2015	Erogazione del servizio di: a) gestione di parcheggi a pagamento; b) pulizie in ambito civile; c) servizi di contact center e back office; d) servizi di accoglienza, portineria e custodia, anche in ambito museale; e) assemblaggi manuali; f) raccolta, trasporto e conferimento di rifiuti urbani e assimilabili e spazzamenti stradali; g) realizzazione e manutenzione aree verdi. Erogazione del servizio di inserimento lavorativo di persone svantaggiate (nell'ambito delle attività dalla lettera a alla lettera g).	SQS -As-sociazione Svizzera per Sistemi di Qualità e di Management Zollikofen, Svizzera	1 gg di audit
ISO 45001: 2018			
ISO 14001:2015			2,5 giorni di audit
ISO 27001:2022	Erogazione di servizi di contact center e back office con inserimento lavorativo di persone svantaggiate		

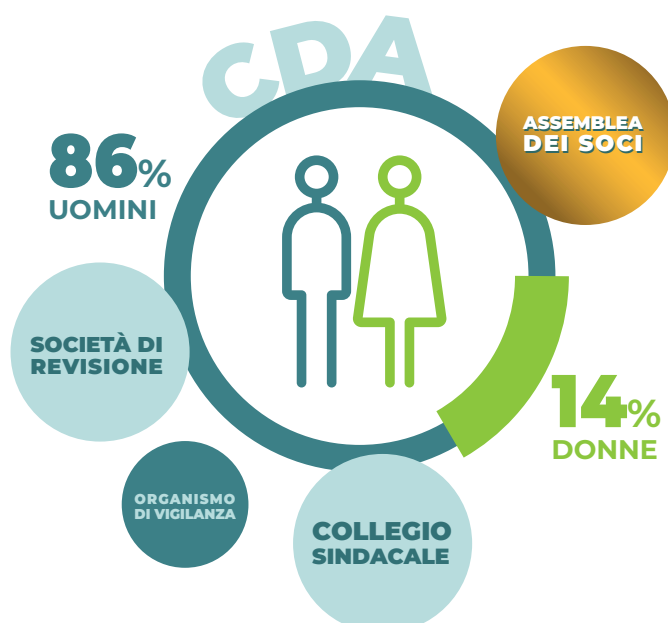
Dettaglio certificazioni di qualità 2025

SA8000:2014	Erogazione del servizio di: a) gestione di parcheggi a pagamento; b) pulizie in ambito civile; c) servizi di contact center e back office; d) servizi di accoglienza, portineria e custodia, anche in ambito museale; e) assemblaggi manuali; f) raccolta, trasporto e conferimento di rifiuti urbani e assimilabili e spazzamenti stradali; g) realizzazione e manutenzione aree verdi. Erogazione del servizio di inserimento lavorativo di persone svantaggiate nell'ambito delle attività sopra descritte Sono escluse dal campo di applicazione del sistema di gestione SA8000 le attività di assemblaggio manuale e servizi di contact center svolti presso la Casa di Reclusione	CISE - Centro per lo Sviluppo e l'innovazione - Forlì - Italia	2 giorni di audit
-------------	---	--	-------------------

4.5 Altre informazioni collegate all'attività di Governance

Qui di seguito sono riportate alcune informazioni di sintesi attinenti all'attività della Governance che fanno riferimento sia ai requisiti EFRAG per la parte attinente in governo, sia a quelli delle Linee Guida Ministeriali del 2019 per il Bilancio Sociale.

- **Aspetti di criticità segnalati da Governance.** Non vi sono evidenze di particolari criticità che hanno reso necessario effettuare comunicazioni all'interno del presente documento di rendicontazione. In ogni caso il dettaglio dei temi materiali collegati ad aspetti di impatto sono riportati nel Cap. 5 dedicato alla strategia aziendale e all'analisi di materialità generale e finanziaria.
- **Contenziosi e controversie.** Non sono in essere contenziosi attinenti alla gestione.
- **Altre informazioni di natura finanziaria.** Non si evidenziano necessità informative attinenti aspetti finanziari al di là di quanto evidenziato al Cap. 11 sulla dimensione economica.
- **Contenziosi per aspetti corruttivi.** Non sono stati ravvisati contenziosi attinenti casi di corruzione riguardanti i dipendenti (licenziamenti e/o sanzioni disciplinari). Non sono stati interrotti contratti con partner commerciali legati ad aspetti corruttivi.
- **Impegno politico:** non si evidenziano casi di membri della Governance impegnati in attività politica o con altre cariche in amministrazioni pubbliche del territorio.
- **Contributi pubblici.** I contributi pubblici sono indicati nelle apposite tabelle dei dati economici al Cap.11 del presente documento rendicontativo. Le informazioni sono inoltre approfondite nel Bilancio di Esercizio.
- **Sistema di pagamento dei fornitori.** Il tempo medio di pagamento dei fornitori è di 60 giorni.



5. STRATEGIA E IMPATTO: ANALISI DI MATERIALITÀ

5.1 L'analisi di materialità: criteri di lavoro

L'analisi di materialità è stata condotta applicando due livelli di analisi: quello di impatto e quella finanziario, tenendo come riferimenti due standard e in particolare:

- GRI 3: Temi materiali
- ESRS 1: General Requirements: cap. 3.3, 3.4 e Appendix B "Application requirements".

Sulla base di tali premesse metodologiche è stato strutturato il lavoro che può essere sintetizzato nelle seguenti fasi.

Fasi di percorso costruzione analisi di materialità		
Fase 1	Classificazione rete stakeholder	Il punto di avvio è stato quello di individuare gli stakeholder interni ed esterni alla Cooperativa, individuando anche un sistema di classificazione
Fase 2	Definizione rilevanza e coinvolgimento Stakeholder	La rete di Stakeholder identificati è stata poi classificata sulla base della rilevanza rispetto alla gestione della Cooperativa e al loro potenziale coinvolgimento sui temi ESG.
Fase 3	Processo di ascolto dei lavoratori	Un approfondimento particolare è stato dedicato allo Stakeholder interno rappresentato dai lavoratori, coinvolti attraverso questionari sulle tematiche ESG.
Fase 4	Analisi del rischio catena di fornitura	Un'altra tipologia di Stakeholder per la quale è stato fatto un approfondimento dedicato è rappresentata dalla catena di fornitura. Anche in questo caso, si è proceduto a somministrare questionario sui temi ESG assegnando un sistema di punteggi.
Fase 5	Analisi rischi e opportunità	Sulla base delle informazioni raccolte tramite le attività di cui ai punti precedenti si è potuto elaborare un'analisi di contesto con la conseguente definizione di rischi e opportunità connessi alle tematiche materiali in ambito ESG.
Fase 6	Coinvolgimento degli Stakeholder sui temi materiali	Un campione particolarmente significativo di Stakeholder esterni è stato contattato per cercare di avere un riscontro sui temi materiali e confrontare le loro priorità rispetto a quelle definite da Cooperativa Giotto.

5.2 La classificazione degli Stakeholder

Nel complesso sono stati individuati 23 stakeholder di cui 6 interni all'organizzazione e 17 esterni.

Dettaglio Stakeholder di Cooperativa Sociale Giotto	
Stakeholder interni	• Soci lavoratori; • Dipendenti; • Collaboratori professionali; • Consiglio di Amministrazione; • Organi di Controllo (Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale); • Società di revisione contabile, Data Protection Officer); • Assemblea dei Soci

Dettaglio Stakeholder di Cooperativa Sociale Giotto

Stakeholder esterni

- Centrali cooperative (Confcooperative - LegaCoop);
- Organizzazioni di categoria imprenditoriale (CDO, Impresa Persona Agroalimentare; Unismart);
- Fondazioni Bancarie e di erogazione;
- Istituti bancari
- Casa di reclusione di Padova;
- Ministero di Giustizia ed enti territoriali;
- Amici della Giotto Odv;
- Partner di progetto (ETS);
- Partenariati con enti sociali esteri;
- Aziende Sanitarie del Veneto e Sicilia;
- Comuni del territorio (servizi sociali);
- Consorzi di cooperative (Leonardo, CFA);
- Società di assicurazione;
- Consulenti (fiscale, privacy, legale, gestionale, sicurezza);
- Raggruppamenti temporanei impresa;
- Clienti e committenti;
- Fornitori

5.3 Il coinvolgimento dei lavoratori

Tutto il personale della Cooperativa è stato coinvolto tramite questionari al fine di intercettare la sensibilità e le priorità individuate dai lavoratori rispetto ad una serie di tematiche ESG. I dati di riferimento sulla somministrazione sono riportati nella tabella qui di seguito.

Coinvolgimento della forza lavoro sui temi della sostenibilità – dati 2025

Lavoratori coinvolti	Lavoratori che hanno risposto	% risposte	Aree di lavoro
560	294	52,5%	94% operatori Contact Center

La tabella che segue riporta anche una sintesi delle tematiche particolarmente “significative” e/o prioritarie emergenti dai questionari. Le tematiche considerate “prioritarie” (con percentuali di interesse superiori al 40%) sono in particolare: la sicurezza sul posto di lavoro, l'attenzione al superamento delle discriminazioni e un significato interessamento affinché Cooperativa Giotto prosegua il sostegno e la valorizzazione del lavoro svantaggiato.

5.4 La Supply Chain

Sebbene i fornitori rientrino nella lista degli stakeholder esterni di Cooperativa Sociale Giotto si è ritenuto importante, vista la loro rilevanza e coinvolgimento nella gestione aziendale, di introdurre un paragrafo di approfondimento dedicato proprio alla Supply Chain, con particolare attinenza alla valutazione in termini ESG. La Supply Chain è stata coinvolta attraverso questionari dedicati, al fine di raccogliere dati sulle pratiche ambientali, sociali e di Governance. Questo approccio proattivo ha consentito di identificare i punti di forza e le aree di miglioramento della rete. Qui di seguito le informazioni emergenti dal coinvolgimento degli Stakeholder evidenziati nella tabella precedente.

Analisi Supply Chain – dati 2025

Fornitori coinvolti	fornitori che hanno risposto	quota coinvolgimento
29	23	83%
Punteggio medio della catena di fornitura derivanti da punteggi assegnato ai questionari		
Ambiente	Sociale	Governance
2,76	3,09	3,37



I punteggi riportati per ogni area ESG rappresentano la media dei valori assegnati ad ogni singola impresa fornitrice sulla base di un rating assegnato ad ogni domanda posta. **I valori sono da leggersi in decimi.** La catena di fornitura si caratterizza per un mix di aziende con approcci differenti ai temi ESG: realtà molto grandi caratterizzate da percorsi significativi (certificazioni, rendiconti di sostenibilità, politiche tematiche, etc.) ad altre tipologie di organizzazioni di più piccole dimensioni che non hanno ancora intrapreso azioni di intervento attorno ai temi in oggetto.

5.5 L'individuazione dei temi materiali

Le informazioni raccolte grazie al confronto con stakeholder, fornitori e lavoratori hanno consentito di individuare una serie di temi materiali significativi sia per i potenziali rischi che possono generare sia per le opportunità che contemporaneamente possono delinearsi. Una rassegna di tematiche che, lo ricordiamo, è stata analizzata sotto due punti di vista (rilevanza di impatto e rilevanza finanziaria). Le definizioni di rilevanza di impatto e rilevanza finanziaria sono riportate qui di seguito.

Quadro definitorio	
Una questione di sostenibilità è rilevante dal punto di vista dell'impatto	Quando riguarda gli impatti materiali, reali o potenziali, positivi o negativi, dell'impresa sulle persone o sull'ambiente negli orizzonti temporali a breve, medio e lungo termine. Gli impatti includono quelli causati o a cui ha contribuito l'impresa e quelli che sono direttamente collegati alle operazioni, ai prodotti o ai servizi dell'impresa attraverso i suoi rapporti commerciali. I rapporti commerciali comprendono la catena del valore a monte e a valle dell'impresa e non si limitano ai rapporti contrattuali diretti.
Una questione di sostenibilità è rilevante dal punto di vista finanziario	Se innesca o può innescare effetti finanziari sostanziali sull'impresa. In altre parole, una questione che genera o può generare rischi o opportunità che hanno un'influenza sostanziale (o possono avere un'influenza sostanziale) sui flussi di cassa, sullo sviluppo, sui risultati, sulla posizione, sul costo del capitale o sull'accesso ai finanziamenti dell'impresa a breve termine, medio e lungo termine.

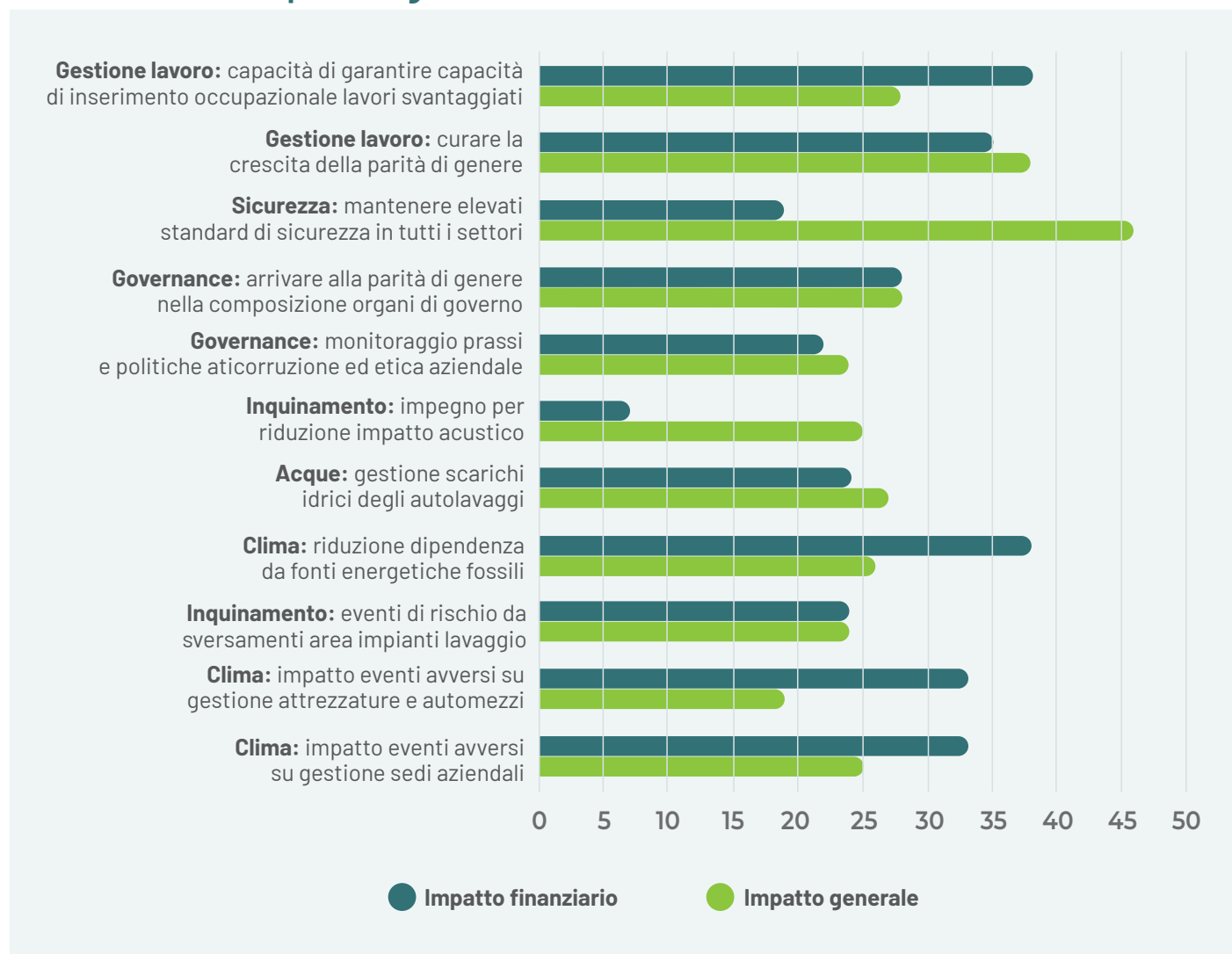
I temi materiali individuati sono riportati nella tabella qui di seguito

Temi materiali		
Ambito ESG	Tematica	Dettaglio
S	Gestione lavoro	Impegnarsi per sostenere e mantenere livelli occupazionali di lavoro svantaggiato. Sostenere servizi di accompagnamento per favorire inserimento
S	Parità di genere	Sostenere la parità di genere nei vari ruoli di gestione aziendale, sostenere processi per contrastare qualsiasi forma di discriminazione, assicurare attenzione sulla tematica del Gender Pay Gap
S	Sicurezza sul posto di lavoro	Assicurare impegno per garantire un ambiente di lavoro sicuro (formazione, politiche, certificazioni, cura di buone prassi)
G	Composizione Governance	Attivare percorsi e azioni per fare crescere la parità di genere nella composizione della Governance Aziendale
G	Etica aziendale	Assicurare monitoraggio e prevenzione per garantire un assetto gestionale etico, capace di contrastare ogni rischio legato a tematiche di corruzione
E	Inquinamento acustico	Attivazione di processi per ottimizzare le attrezzature (area del verde) per ridurre la rumorosità al fine di dare un contributo positivo di tipo ambientale
E	Gestione acque	Impegno e monitoraggio degli scarichi idrici derivanti da gestione impianto di lavaggio automezzi al fine di ridurre impatto ambientale
E	Gestione fonti energetiche	Impegnarsi per ridurre l'uso di fonti fossili attivando ricerche di forniture più attente alla tematica e valorizzando gli attuali impianti fotovoltaici già presenti

Temi materiali		
Ambito ESG	Tematica	Dettaglio
E	Cambiamento climatico	Attivare azioni e progetti per contenere gli impatti e i conseguenti rischi sulle sedi aziendali di eventi avversi di tipo climatico
E	Cambiamento climatico	Attivare azioni e progetti per contenere gli impatti e i conseguenti rischi su attrezzature e automezzi di eventi avversi di tipo climatico
E	Inquinamento	Prevenire e contenere impatti derivanti da potenziali sversamenti legati alla gestione serbatoi

Le stesse tematiche sono qui di seguito riportate evidenziando la rilevanza in termini di impatto generale e di tipo finanziario. Le stesse tematiche sono anche riportate suddivise nelle tre aree ESG.

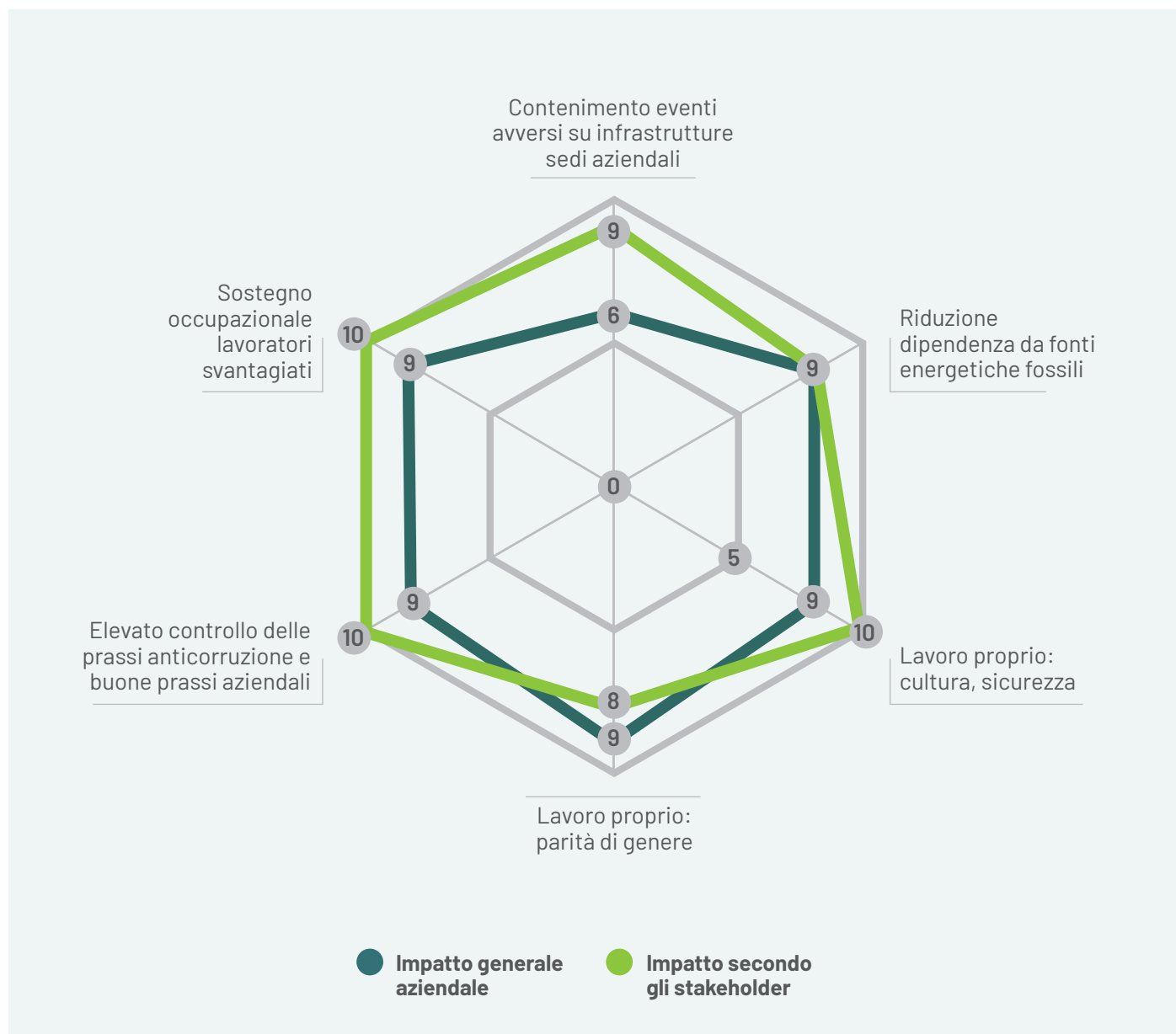
Temi materiali di cooperativa giotto



5.6 Il confronto sui temi materiali fra vision aziendale e percezione degli stakeholder

Il confronto sui temi materiali si è allargato anche ad un campione di stakeholder esterni al fine di comprendere la loro sensibilità e avere un confronto rispetto alle priorità definite all'interno di Cooperativa Sociale Giotto. Il campione interpellato tramite questionario ha coinvolto Istituti finanziari, clienti di grandi dimensioni, reti aziendali. Dal confronto fra le priorità individuate internamente all'azienda e quelle raccolte coinvolgendo gli stakeholder sono stati individuati 6 temi materiali principali. La rappresentazione grafica con la forma a radar evidenzia le sintesi del confronto.

Confronto temi materiali fra stakeholder e Cooperativa Giotto



6. AMBIENTE: CLIMA

6.1 Obiettivi informativi

Gli obiettivi di questo capitolo, in linea con quanto indicato dai requisiti europei sono:

- Offrire informazione su come Cooperativa Sociale Giotto agisce per gestire impatti dei cambiamenti climatici (impatti rilevanti positivi e negativi)
- **Condividere gli sforzi attuati di mitigazioni programmati per mitigare gli impatti climatici**, in linea con gli accordi internazionali (tra cui Accordo di Parigi);
- Condividere l'analisi dei rischi e degli impatti collegati al tema del cambiamento climatico con particolare riferimento alla propria area produttiva e ai servizi erogati.

6.2 Analisi dell'attività nel contesto della sostenibilità

L'analisi delle attività di Cooperativa Sociale Giotto, con riferimento agli impatti climatici è presentata nella tabella sottostante.

Attività svolta	Processo in dettaglio	Impatto climatico
Servizi di Contact Service e back office	Servizi di Contact service per conto di clienti con postazioni di lavoro nella città di Padova (sede aziendale e presso Casa di reclusione)	Impatto energetico con conseguenti consumi di CO2 derivanti da: utilizzo di hardware (gestione PC e gestione server residenziali presso sede di Padova e presso carcere). Impianti di climatizzazione delle sale server e delle aree di lavoro.
Servizi di manutenzione e gestione aree verdi	Servizi di gestione di aree verdi per conto di di pubbliche amministrazioni o clienti privati. Le attività che maggiormente impattano a livello climatico: trasporto del personale, utilizzo di attrezzature con consumi di carburante	Impatto energetico con conseguenti consumi di CO2 derivante da: movimento automezzi che sono con motore termico (uso di carburante) utilizzo di attrezzature per manutenzione del verde (consumo carburante).
Servizi di gestione parcheggi e servizi custodia	Servizi di gestione di aree per parcheggio e in particolare: servizi di riscossione, manutenzione delle aree, controllo auto in sosta, servizi di pulizia. Servizi di cassa, guardaroba, accoglienza presso sedi museali	Impatto energetico con conseguenti consumi di CO2 derivanti da: Consumi energetici degli impianti di riscossione automatica. Movimentazione dei lavoratori presso le aree di lavoro.
Impianto di lavaggio di automezzi	Cooperativa Sociale Giotto è proprietaria e gestore di un impianto di lavaggio per automezzi.	Impatto energetico con conseguenti consumi di CO2 derivanti dai consumi elettrici di gestione dell'impianto di lavaggio e dai connessi sistemi di depurazione e smaltimento acque.
Assemblaggio di materiali per conto di aziende	Attività svolta presso Casa di reclusione di Padova riguardante in particolare impianti di lavorazione nel settore calzaturiero, valigeria, componentistica in plastica per settore automotive.	Impatto energetico con conseguenti consumi di CO2 derivanti da: Consumi energetici di tipo elettrico per utilizzo macchinari Consumi energetici di tipo elettrico per gruppo aria compressa Consumi energetici impianti di ricarica elettrica muletti e transpallets
Servizi di pulizia di aree esterne pubbliche	Servizi di pulizie di parchi e altre aree pubbliche	Impatto energetico con conseguenti consumi di CO2 derivanti da: Utilizzo mezzi con carburante per gestire i servizi



6.3 Altre informazioni sul cambiamento climatico

Oltre all'analisi delle attività e servizi svolti si è provveduto inoltre a valutare altri due aspetti importanti:

- i pericoli e rischi naturali legati al cambiamento climatico con particolare riferimento alla classificazione di eventi "cronici" e "acuti"
- gli impatti collegati agli eventi di transizione nel contesto climatico.

Classificazione dei pericoli legati al cambiamento climatico

	Temperatura	Acqua	Venti
Cronici	Ondate di caldo che caratterizzano ciclicamente il periodo estivo hanno comportato una revisione dell'analisi dei rischi ai fini della sicurezza con particolare riferimento ai lavoratori operanti nel settore del verde (criteri di lavoro, modifica orari di lavoro, etc.)	Cambiamento del regime e del tipo di precipitazioni con potenziali rischi alla viabilità, agli eventuali cantieri di lavoro nel settore del verde	Situazione di venti a forte intensità
Acuti	Ondate di caldo in grado di mettere a rischio tenuta sistemi elettrici e impianti di condizionamento	Piogge con intensità tali da mettere a rischio sicurezza delle infrastrutture	Eventi estremi capaci di generare danni alle strutture e con possibilità di caduta alberi (l'area della sede si caratterizza per una significativa presenza di piantumazione)

Qui di seguito un'analisi di dettaglio degli eventi di transizione

Impatti collegati ad eventi di transizione per Cooperativa Sociale Giotto

Novità normative impattanti sulla gestione del cambiamento climatico	• DM 59/2023 (istituzione del Rentri); • Aggiornamento del regolamento sulle emissioni di FGAS -Gas Fluorurati a effetto serra Regolamento UE 2024/573)
Scelte tecnologiche collegate agli aspetti di transizione climatica e gestione del rischio collegato	❑ Ottimizzazione dei gruppi di continuità per garantire in tutta l'azienda la business continuity, grazie anche all'introduzione di un generatore per sopperire eventuali interruzioni di fornitura elettrica. ❑ Introduzione di sistema di riscaldamento e raffreddamento con pompe di calore. Gli impianti si caratterizzano per la gestione dei GAS Fluorurati coerenti con la normativa. ❑ Impianti di raffreddamento con sistema di "ridondanza". ❑ Graduale sostituzione dei server aziendali con servizi in cloud. ❑ Intervento di efficientamento energetico sulla sede aziendale con creazione cappotto termico, cambio serramenti e schermature solari. ❑ Revamping dell'impianto fotovoltaico. Attualmente comprende anche un nuovo impianto fotovoltaico con batterie di accumulo per l'energia prodotta non utilizzata.
Impatto reputazionale	Gli interventi tecnologici comportano un aumento della sicurezza nella gestione dei dati e nella continuità del servizio, soprattutto con riferimento ai Contact Center, dato il loro impatto sui servizi erogati ai clienti. Si consideri che quasi il 50% delle prestazioni di Contact Center riguardano la gestione di servizi di tipo sanitario per la cittadinanza. La garanzia di continuità del servizio si caratterizza anche per un forte impatto reputazionale rispetto all'impegno professionale della Cooperativa, oltre che per la valenza sociale che lo stesso servizio riveste per la collettività.

6.4 Metriche e obiettivi

Le metriche utilizzate per indicatori riguardanti consumi ed eventuale produzione di energia sono riportati qui di seguito. I dati evidenziano la struttura di consumi di una realtà imprenditoriale centrata su attività di tipo impiegatizio presso la sede principale di Padova e quella secondaria di Alcamo (TP), oltre alla valutazione dei consumi di due unità adibite a magazzino nei comuni di Chioggia (VE) e Marghera (VE). Non rientrano nell'analisi dei dati i consumi di energia di altre attività gestionali (appalti esterni di servizi) per i quali Giotto non ha controllo sui consumi e possibilità di scelta rispetto ad efficientamento energetico e mix energetici. La capacità di utilizzare l'energia autoprodotta tramite impianti fotovoltaici si attesta attorno al 37% dei consumi totali. Per quanto riguarda invece il mix energetico a fine anno 2025 si caratterizzava per un 7% di fonti rinnovabili e circa il 66% di gas naturale. In seguito alla revisione della contrattualistica con le aziende di fornitura energia il mix energetico alla fine del 2025 evidenzia fonti rinnovabili per l'8% del totale.

6.5 Consumi di energia e mix energetico

Tab 1: Energia acquistata

Tipologia fonte	2025	2024
Carbone	11,88 %	18,96 %
Petrolio e prodotti petroliferi	1,11 %	1,66 %
Gas naturale	66,51 %	62,32 %
Altre fonti non rinnovabili	7,43 %	7,05 %
Nucleare	5,03 %	2,99 %
Fonti rinnovabili	8,04 %	7,02 %
Totale	100,00 %	100,00 %

Tab 2: Fotovoltaico

	Kwh	
	2025	2024
Energia prodotta	496.320	285.929
Energia immessa in rete	322.578	189.452
Energia autoconsumata	173.742	96.477

Tab 3: Energia consumata

	Kwh	
Totale energia acquistata sedi di Padova	266.873	313.003
Totale energia acquistata sedi secondarie	22.819	21.348
Totale acquisti	289.692	334.351
Totale autoconsumo fotovoltaico	173.742	96.477
Totale complessivo energia consumata	463.434	430.828
incidenza fotovoltaico sul totale	37,49%	22,39%

Nell'ambito dell'analisi dei consumi di energia si è ritenuto importante inserire anche la parte relativa al carburante per gli automezzi utilizzati nella gestione operativa (in gran parte servizi del verde). Un parco automezzi di circa 130 unità tra camion, trattori e rasaerba semoventi. In una tabella successiva si è inserito anche il consumo di carburante per l'alimentazione di altre attrezzature a disposizione della forza lavoro. E' in atto un progetto di rinnovamento del parco automezzi con l'intento di favorire il passaggio a sistemi di alimentazione elettrica o ibrida.



Tab 4: Consumi automezzi

	2025	2024
Totale parco automezzi	83	101
Litri gasolio	88.626	182.592
Litri benzina	10.452	8.812
Litri gpl	72	4.385

Tab 5: Altri utilizzi (noleggi e attrezzatura a motore)

	2025	2024
Litri gasolio	35.106	36.643
Litri benzina	5.283	14.635

7. AMBIENTE: INQUINAMENTO, ACQUE, BIODIVERSITÀ, ECONOMIA CIRCOLARE

7.1 Obiettivi informativi

In linea con i requisiti ESRS-E2 (inquinamento), ESRS- E3 (acque); ESRS- E4 (biodiversità), ESRS - E5 (economia circolare) sono stati definiti i seguenti obiettivi informativi:

- offrire informazione su come il Cooperativa Sociale Giotto aziendale con le sue attività incide sull'inquinamento di aria, acqua e suolo;
- analisi degli impatti sulle acque derivanti dalla tipologia di attività svolta e correlazione con possibili obiettivi;
- eventuali impatti delle attività sulla biodiversità e su ecosistemi; comunicare il modo in cui l'impresa incide sull'uso delle risorse, sulla prevenzione dell'esaurimento delle stesse e sull'utilizzo di risorse rinnovabili;
- comunicare i piani e la capacità dell'impresa di adeguare la propria strategia e il proprio modello aziendale per allinearsi ai principi dell'economia circolare, tra cui la corretta gestione dei rifiuti.

7.2 Quadri definitivi

Inquinamento di aria, acqua e suolo. Riguarda le emissioni dell'impresa nell'aria, nell'acqua e nel suolo, nonché la prevenzione, il controllo e la riduzione di emissioni (ESRS - E2)

Concetto di acque ai fini della rendicontazione. Il principio ha come riferimento le acque superficiali e sotterranee. Comprende obblighi di informativa sul consumo di risorse idriche nelle attività, nei prodotti e nei servizi dell'impresa, nonché informazioni correlate sui prelievi e gli scarichi di acque. (ESRS - E3)

Biodiversità e diversità biologica. I termini biodiversità e diversità biologica indicano la variabilità degli organismi viventi, di qualunque origine, inclusi tra gli altri, gli ecosistemi terrestri, marini e d'acqua dolce e gli altri ecosistemi acquatici e i complessi ecologici dei quali fanno parte. (ESRS - E4)

Soglia ecologica. Misura di gestione del rischio che considera accettabile un livello trascurabile di effetti derivanti da esposizione a stress chimico, biologico o fisico di una popolazione o di un ecosistema. (ESRS -E4).

Economia Circolare. Per economia circolare si intende un sistema economico in cui il valore dei prodotti, dei materiali e delle altre risorse nell'economia è mantenuto il più a lungo possibile, migliorandone l'uso efficiente nella produzione e nel consumo.



7.3 Analisi dell'attività connessa ai temi inquinamento, biodiversità, gestione acque

Tipologia attività svolta	Impatto inquinamento/ economia circolare	Impatto Acque	Impatto biodiversità
Servizi di Contact Service e back office	L'attività non prevede impatti diretti.	L'attività non utilizza acque per attività produttive. I consumi idrici si limitano al tipico consumo umano	L'attività non impatta direttamente
Servizi di manutenzione e gestione aree verdi	Produzione di rifiuti: rifiuti pericolosi: contenitori di lubrificanti e fitofarmaci rifiuti riciclabili: smaltimento attività di sfalcio erba	L'impatto idrico si concentra nelle attività di irrigazione di aiuole per conto di comuni e amministrazioni locali.	L'attività prevede talvolta uso di fitofarmaci secondo gli accordi e le disposizioni dell'organizzazione committente.
Servizi di gestione parcheggi e servizi custodia	Attività di gestione spazi di parcheggio e custodia per conto terzi, non si rilevano impatti diretti.	Attività di gestione spazi di parcheggio e custodia per conto terzi, non si rilevano impatti diretti.	Per la gestione spazi di parcheggio e custodia per conto terzi, non si rilevano impatti diretti.
Impianto di lavaggio di automezzi	Produzione di rifiuti	L'impianto di autolavaggio comporta un elevato consumo idrico e obblighi collegati alla depurazione acque e allo smaltimento. Impatti da analizzare: smaltimento acque, attività di depurazione	L'impianto di autolavaggio è monitorato costantemente tramite analisi chimiche sui sistemi di depurazione e smaltimento acque. Non sono evidenti impatti significativi in termini di biodiversità.
Assemblaggio di materiali per conto di aziende	Produzione di rifiuti (carta, plastica, cartone e residui di articoli oggetto di assemblaggio)	Non si evidenziano impatti diretti	Non si evidenziano impatti diretti
Servizi di pulizia di aree esterne pubbliche	Attività per conto terzi, non si rilevano impatti diretti.	Attività per conto terzi, non si rilevano impatti diretti.	Attività per conto terzi, non si rilevano impatti diretti.

7.4 Metriche e obiettivi

Nel presente paragrafo sono riportate le metriche relative agli aspetti di inquinamento, gestione acque e biodiversità.

7.4.1 Inquinamento

Secondo l'analisi degli impatti che è stata effettuata si rileva quanto segue:

- Non vi è uso di prodotti a base di microplastiche e nessuna attività svolta rientra nel campo di applicazione del Regolamento Europeo 2023/2055. In ogni caso Cooperativa Giotto ha fatto la scelta di dotare le sedi aziendali di dispenser di acqua potabile eliminando in modo pressoché completo l'uso di bottiglie di plastica.
- Non emergono sostanze inquinanti emesse in ambiente.

7.4.2 Gestione acque

La maggior parte delle attività svolte da Giotto non comportano l'uso di acqua per l'erogazione del servizio o la produzione. In tale caso si può parlare soltanto di un consumo idrico di tipo civile. I servizi del verde legati ad attività di giardinaggio, sfalcio e manutenzione del verde urbano, non comportano consumi idrici direttamente a carico di Cooperativa Giotto. L'unica attività di supporto alla gestione che comporta consumi idrici significativi è l'impianto di autolavaggio degli automezzi. Da alcuni anni tale servizio è utilizzato anche dalla Cooperativa Brodolini di Comacchio (FE) in quanto gestore di servizi, sempre di raccolta rifiuti nel comune di Padova. I consumi idrici complessivi ammontano a mc 2.272 di cui il 7% è assorbito dalla gestione dell'impianto di autolavaggio automezzi.

Consumo Idrico totale	2025	2024
Area di gestione attività	mc	mc
Gestione sede di Padova	2111	2589
Gestione impianto lavaggio	161	174
Totale	2272	2763

Intensità idrica. Non si prevede di effettuare questa tipologia di calcolo dal momento che oltre il 90% del fatturato deriva da processi produttivi non correlati a consumi di acqua. **Depuratore acque impianto di lavaggio automezzi.** L'impianto di lavaggio automezzi è collegato ad un depuratore per il filtraggio delle acque di scarico. Nel corso dell'anno sono effettuate due analisi per monitorare la corretta gestione.

7.4.3 Biodiversità

Le attività di Cooperativa Sociale Giotto si svolgono principalmente in zone che non interferiscono direttamente con gli ecosistemi naturali o le specie viventi.

7.4.4 Economia circolare

Cooperativa Sociale Giotto si impegna a gestire i rifiuti in maniera responsabile e sostenibile. Si tenga tuttavia presente che soltanto l'area gestionale del verde produce rifiuti con processi di smaltimento e tenuta dei registri, in particolare: sfalci dell'erba e contenitori di prodotti fitosanitari. Tutte le altre attività producono rifiuti di tipo civile. Per lo smaltimento dei rifiuti legati all'attività del verde Cooperativa Giotto si avvale di aziende specializzate nel recupero e nello smaltimento rifiuti e che certificano il recupero del 100% del materiale trattato.

Materiali in entrata. L'attività svolta non comporta la gestione (immagazzinamento, gestione e smaltimento) di contenitori e imballaggi che possano essere strettamente connessi ai processi legati all'attività produttiva.

Recupero rifiuti. Non è prevista al momento attività di recupero rifiuti derivante dai processi di produzione ed erogazione servizi.

Smaltimento rifiuti. Fatta esclusione per i rifiuti derivanti dalla gestione ad uso civile degli uffici, gli unici flussi di smaltimento derivano dalla gestione dei servizi del verde e dei servizi ambientali (registro di carico e scarico, MUD e trasporto con vettori specializzati) oltre che residui ferrosi per servizi ambientali e dismissione di attrezzature e arredi obsoleti.

Flussi di rifiuti smaltiti 2025							
Rifiuti	Utilizzo	Rifiuti pericolosi	Unità di misura	Quantità totale	Inceneriti	Discarica	Altro smaltimento
Rifiuti urbani non differenziati	attività ambientali	NO	Kg	275.080	0	0	275.080
Verde derivante da sfalci	attività di sfalcio	NO	Kg	787.760	0	0	787.760
Materiale ferroso	servizi ambientali e dismissione di attrezzature e arredi obsoleti	NO	Kg	5.500	0	0	5.500



8. SOCIALE: GESTIONE LAVORATORI

8.1 Obiettivi informativi

Gli obiettivi informativi del capitolo sono fondamentalmente i seguenti:

- informare come Cooperativa Sociale Giotto incide sulla forza lavoro propria in termini di impatti rilevanti positivi o negativi;
- condividere informazioni sulle azioni messe in campo per mitigare azioni negative o cogliere opportunità;
- gli effetti finanziari sull'impresa dei rischi e opportunità rilevanti provocati dall'impatto gestione forza lavoro propria.

8.2 Caratteristiche, coinvolgimento, criteri di comunicazione

La Forza Lavoro fa principalmente riferimento alla sede centrale di Via Vigonovese, 111 a Padova. Presso la sede di Alcamo (TP) sono presenti 52 lavoratori. La maggior parte della forza lavoro opera con attività di contact center per cui svolge l'attività lavorativa presso la sede aziendale. Sono presenti, tuttavia, altri lavoratori che svolgono il loro lavoro in contesti esterni alla sede sociale: lavoratori del verde, lavoratori dei servizi di vigilanza e pulizia. E' utile ricordare che 64 lavoratori (circa l'11% della forza lavoro) sono lavoratori assunti o in tirocinio in regime carcerario e operano prevalentemente presso gli spazi produttivi presenti presso la Casa di Reclusione "Due Palazzi" di Padova.

8.3 Coinvolgimento della forza lavoro

Nel corso del 2025 i lavoratori di Cooperativa Sociale Giotto sono stati coinvolti, per quanto possibile, nel contesto di questo documento rendicontativo ed in particolare di condividere le priorità legate ai temi principali per l'analisi di materialità.

In particolare il coinvolgimento dei lavoratori si è focalizzato su:

- somministrazione di un questionario legato ai temi della sostenibilità (ambiente, sociale e gestione governance), a partire dal mese di luglio 2025 (lavoratori coinvolti: 519); percentuale di lavoratori che hanno risposto al questionario 56,6%.
- somministrazione di un secondo questionario centrato sul tema della mobilità sostenibile.

Le risposte raccolte sono state fondamentali per la nostra analisi della doppia materialità, aiutandoci a identificare e prioritizzare gli aspetti ambientali, sociali e di governance più rilevanti sia per l'azienda che per i nostri stakeholder.

8.4 Canali di comunicazione dei lavoratori

I canali istituzionali di comunicazione per i lavoratori sono i seguenti:

Sistema di segnalazione whistleblowing. Nel 2024 è stato implementato un sistema di segnalazione adeguandosi alla normativa (UE) 2019/1937 attuata dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023. Lo strumento attivato permette ai dipendenti di segnalare, tramite il sito internet istituzionale, qualsiasi violazione delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'azienda. Le segnalazioni sono condivise con l'Organismo di vigilanza del Modello 231 che ne segue l'iter di verifica per garantire una gestione tempestiva e appropriata di ogni caso.

Sistema di segnalazione SA8000. L'azienda è certificata SA8000:2014 per cui, al fine di aderire ai requisiti dello Standard internazionale, ha attivato un sistema di segnalazione sia per i lavoratori che per le parti interessate (interne ed esterne) di segnalare eventuali problematiche riguardanti il rispetto delle condizioni di lavoro (e-mail dedicata e presenza di cassette presso la sede aziendale, le unità locali dove si svolgono attività operative e i magazzini).

8.5 Metriche e obiettivi

Qui di seguito sono riportate le principali tabelle di analisi del lavoro dipendente. La rassegna degli indicatori numerici è per quanto possibile coerente con i requisiti ESRS dell'area sociale.

8.5.1 Caratteristiche della forza lavoro

I dati delle Tabelle n° 1 e n° 2 offrono una informazione di partenza sul numero totale dei lavoratori suddivisi per genere e per tipologia contratto di lavoro.

I dati sul numero lavoratori sono presentati sono riclassificati nel seguente modo:

- forza lavoro alla fine dell'esercizio
- media occupazionale nell'anno.

La ragione di tale dettaglio informativo è da ricercarsi nella presenza del lavoro stagionale (area del verde agricolo) che comporta fluttuazione nella presenza di lavoratori in funzione appunto della stagionalità per i lavori. La presenza femminile supera il 60% del totale lavoratori ed è concentrata nei servizi di Contact Center.

Tab.1: Forza lavoro (dati al 31/12/2025)

	N. dipendenti	Uomini	Donne
Totale a fine anno	584	219	365
Media occupazione anno	588	218	370

Tab.2: Classificazione per contratto (dati al 31/12/2025)

	N. dipendenti
Lavoratori tempo indeterminato	434
Lavoratori stagionali (media presenza nell'anno)	15

L'andamento del turnover è riportato nella Tabella n° 2B ed è riferito al solo anno 2025. Si tratta di un indicatore utile, raccomandato dai requisiti europei per la rendicontazione ESG, per comprendere la capacità di retention aziendale. Il calcolo evidenzia una percentuale di turnover del 13% calcolato come rapporto fra il totale delle dimissioni volontarie rispetto alla forza lavoro complessiva

Tab.2B: Turnover (dati al 31/12/2025)

	Lavoratori
assunzioni nell'anno	263
pensionamento	5
Dimissioni volontarie	72
Cessazioni per altri motivi	127
% turnover	13%

Sono inoltre riportate informazioni sui collaboratori professionali autonomi coinvolti nella gestione aziendale e i dati sul ricorso al lavoro interinale.

Tab.2C: Collaboratori e Interinali dati al 31/12/2025

	Lavoratori
Collaborazioni professionali	9
Lavoratori interinali	0

Il contratto collettivo nazionale applicato principalmente è quello delle Cooperative Sociali (circa il 94% dei lavoratori) a seguire il CCNL Agricolo (con integrazione provinciale Padova) per la rimanente parte dei lavoratori.



Tab.3 Contrattazione collettiva applicata	2025		2024	
Tipo di contratto collettivo	N. dipendenti	%	N. dipendenti	%
Contratto Cooperative Sociali	548	94%	476	93%
Contratto operai agricoli con integrativo provincia di PD	36	6%	37	7%
Totale	584	100%	513	100%

8.5.2 Copertura contrattazione collettiva e dialogo sociale

Nel complesso i lavoratori iscritti ai sindacati al 31/12/2025 sono 56 equivalenti a circa il 10% dei lavoratori totali. La Tabella n° 4 offre un dettaglio informativo ripartendo i lavoratori iscritti in base alle diverse sigle sindacali.

Tab.4 Andamento iscrizione sindacale	2025		2024	
Sigla sindacale	N. dipendenti	%	N. dipendenti	%
CGIL	22	39,29%	22	25,00%
CISL	31	55,36%	63	71,59%
UIL	3	5,36%	3	3,41%
Altri	0	0,00%	0	0,00%
Totale	56	100,00%	88	100,00%
Assemblee sindacali		0		3

La Tabella n° 5 riporta la classificazione dei lavoratori (dati al 31/12/2025) sulla base dei livelli retributivi. La classificazione è presentata per entrambi i CCNL applicati in Cooperativa Giotto.

Tab.5 Contratti (dati al 31/12/2025)				
Contratto cooperative sociali	Livello	Uomini	Donne	Totale Lavoratori
	Quadro	6	0	6
	F1	0	3	3
	D3/E1	6	3	9
	D2	2	1	3
	C3/D1	5	10	15
	C1	16	15	31
	B1	14	51	65
	A2	116	268	384
	A1	18	14	32
	Totale	183	365	548
Contratto Agricolo	Livello	Uomini	Donne	Totale Lavoratori
	C	7	0	7
	E	9	0	9
	F	20	0	20
	Totale	36	0	36

8.5.3 Diversità e inclusione

I dati sulla classificazione per fasce di età e genere sono riportati nella Tabella N° 6. La fascia di età under 40 si attesta al 42% della forza lavoro complessiva. La maggior parte dei lavoratori è coinvolta nell'attività di Contact Center dove è preminente la presenza femminile. Nel complesso la presenza femminile in Cooperativa Giotto rappresenta oltre il 62% del totale lavoratori.

Tab. 6 Numero dipendenti per fasce di età	Uomo		Donna		Totale dipendenti	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
18-40	78	65	169	136	247	201
40-60	107	97	174	166	281	263
>60	34	28	22	21	56	49
Totale	219	190	365	323	584	513

8.5.4 Livelli retributivi:

Nell'ambito del presente documento rendicontativo è disponibile il conteggio per la presentazione dei livelli retributivi più bassi applicati in azienda (vedi Tabella N° 7) sia per il CCNL Cooperative sociali e Agricoltura. Il conteggio prevede anche l'indicazione del numero di lavoratori al quale (sulla base della mansione svolta e del periodo di assunzione) è applicato il livello retributivo più basso.

Tab. 7 Livelli retributivi più bassi applicati (€) - (Dati al 31/12/2025)		
	Coop sociali	Agricolo
Uomini	18.358,00 €	20.442,66 €
Donne	18.358,00 €	
Quantità dipendenti che ricevono il livello retributivo più basso	17	4
Incidenza su forza lavoro	3,10%	11,11%

8.5.5 Situazione di svantaggio nelle posizioni lavorative

Il dettaglio sulla gestione del lavoro con inserimento di persone in condizioni di svantaggio fisico e sociale è approfondito nell'apposito capitolo denominato "Il lavoro svantaggiato" al Capitolo 9 del presente documento.

Considerando che l'inserimento lavorativo è l'attività istituzionale che caratterizza la Mission di Cooperativa Giotto, si è ritenuto opportuno approfondire la tematica con apposita sezione dedicata.

8.5.6 Formazione lavoratori

L'attività formativa rivolta al personale è gestita in parte con formatori interni ed in parte tramite enti di formazione esterna. La programmazione dei percorsi formativi è definita e programmata internamente alla Cooperativa. Tre le tipologie principali di percorsi formativi. Formazione sulla sicurezza lavorativa, che comprende sia la formazione co-genita secondo il D.L.81/08 e la formazione integrativa proposta di iniziativa aziendale ai lavoratori in funzione della particolare mansione svolta e dei rischi professionali sottesi alla stessa mansione. Formazione al ruolo e di aggiornamento professionale, si tratta di formazione offerta senza vincoli di cogenza, con lo scopo di qualificare i lavoratori e offrire competenze legate alla crescita professionale, all'assegnazione di nuove mansioni.

Formazione sul sistema di gestione integrato. Percorsi formativi rivolti a tutti i lavoratori, soprattutto in fase di on boarding per condividere le principali informazioni riguardanti: Modello 231, GDPR e gli standard di certificazione (qualità, ambiente, sicurezza dati, ambiente, etica di impresa).

Le informazioni di dettaglio sulla formazione sono riportate nella Tabella n° 8. La media ore di formazione per lavoratore è di circa 7 all'anno a persona (di cui 9,5 ore per gli uomini e 5,5 ore per le donne).

Tab. 8 Indicatori su attività formative		
	Ore medie di formazione per uomo	Ore medie di formazione per donna
Ore medie di formazione per lavoratore	9,50	5,50



8.5.7 Sicurezza sul posto di lavoro

I dati utili ai fini della rendicontazione riguardanti il tema della sicurezza sul posto di lavoro sono riportati nella Tabella n° 9. Le giornate totali perse nel 2025 sono state 135 con una variazione in meno rispetto al 2024 del 38%. Gli infortuni totali sono stati 8, valore che rappresenta un numero veramente basso considerando una forza lavoro di circa 600 lavoratori.

Tab. 9 Metriche di salute e sicurezza						
N. infortuni	2025			2024		
	Dipendenti	Non dipendenti	Totale	Dipendenti	Non dipendenti	Totale
Numero di infortuni	8	-	8	7	-	7
Numero di infortuni gravi	-	-	-	1	-	1
Numero di giornate perse	135	-	135	219	-	219

8.5.8 Andamento richiesta congedi di maternità/paternità

Dettaglio per congedi maternità/paternità facoltativi (come richiesta del dipendente) per figli fino ai 12 anni.

Tab. 10 Gestione richieste di congedo						
	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti che hanno richiesto il congedo parentale	2	45	47	2	29	31
Numero di giornate di congedo	31	1757	1788	58	1321	1379

8.5.9 Calcoli attinenti il divario retributivo

Il sistema di calcolo è presentato nel dettaglio attraverso le informazioni riportate nelle Tabelle n° 11 e n° 12. I dati riportati consentono di ottenere informazioni riguardanti:
il differenziale retributivo medio fra uomo e donna sia in termini percentuali che assoluti;
il differenziale retributivo fra la remunerazione più alta e quella più bassa presente in azienda. Il calcolo che rispetta il parametro di riferimento previsto dalle Linee Guida Ministeriali per il Bilancio Sociale (divario che deve essere inferiore a ⅙).

Tab. 11 Gap Salariale lavoratori		
	2025	2024
Stipendio medio dipendenti di sesso maschile	22.881	23.599
Stipendio medio dipendenti di sesso femminile	19.904	18.970
Differenza	2.977	4.629
Rapporto %	14,96%	24,40%
Remunerazione lorda totale annua della persona che percepisce il reddito più alto	131.371	131.371
Retribuzione mediana dei dipendenti annua (ad esclusione della persona con il salario più elevato)	20.882	20.392
Differenza	110.489	110.979
Rapporto %	18,90%	18,37%

Tab. 12 Gap Salariale lavoratori suddiviso fra impiegati e operai

Impiegati	2025	2024
Stipendio medio dipendenti di sesso maschile	25.439	25.006
Stipendio medio dipendenti di sesso femminile	19.909	18.953
Differenza	5.530	6.053
Rapporto % gap salariale	27,78%	31,94%
Operai	2025	2024
Stipendio medio dipendenti di sesso maschile	20.570	21.728
Stipendio medio dipendenti di sesso femminile	19.823	19.363
Differenza	747	2.365
Rapporto % gap salariale	3,77%	12,21%

8.5.10 Segnalazioni, denunce e impatti nel settore dei diritti umani

Cooperativa Giotto ha attivato un sistema di segnalazioni a disposizione dei lavoratori e della rete di stakeholder interni ed esterni all'azienda. In particolare è presente un sistema di rilevazione funzionante come whistleblowing (in aderenza a quanto previsto dal D.Lgs 24/2023 e in coerenza con il Modello MOG 231 di cui al D.L. 231/01). Inoltre è presente un sistema di segnalazione riguardante possibili reclamo riguardanti problematiche legate ai requisiti dello Standard SA8000:2014. La tabella riportata qui di seguito evidenzia i principali indicatori attinenti eventuali segnalazioni e comunicazioni pervenute con queste due sistemi di segnalazione. Si evidenzia che eventuali segnalazioni afferenti il sistema whistleblowing sono gestite e pervengono all'Organismo di Vigilanza (ODV) mentre le segnalazioni riguardanti aspetti dello Standard SA8000:2014 sono gestiti da apposito comitato interno formato da responsabili aziendali e rappresentanti dei lavoratori denominato "Social Performance Team".

Tab.13 Segnalazioni e reclami

Categoria di segnalazione	Numero
Genere	-
Razziale	-
Nazionalità	-
Religione	-
Convinzioni personale	-
Età	-
Orientamento sessuale	-
Altre forme	1
Totale	1
Importo totale ammende, sanzioni o risarcimenti danno collegati alle segnalazioni di cui sopra	- €



9. SOCIALE: LAVORO SVANTAGGIATO

9.1 Obiettivi informativi

Il capitolo di Bilancio Sostenibilità dedicato alla “Forza lavoro propria” trova qui di seguito una integrazione interamente dedicata al lavoro svantaggiato. Si è ritenuto importante approfondire questa tematica, con un capitolo dedicato, data la sua centralità nella Mission di Cooperativa Sociale Giotto, in quanto cooperativa di tipo B. La narrazione dell’inserimento lavorativo è stata articolata nelle aree riportate qui di seguito.

- Descrivere quali sono le caratteristiche dell’inserimento lavorativo, un quadro di insieme per offrire in poche righe il senso della “cultura dell’inserimento lavorativo”.
- Condividere metriche di dettaglio sull’inserimento lavorativo: tabelle ed indicatori che possano offrire il maggior numero possibile di interpretazioni e criteri di lettura legati al servizio attivato.
- Fare conoscere i servizi di supporto all’inserimento lavorativo, in particolare il lavoro svolto dall’ufficio sociale della cooperativa attraverso una serie di indicatori numerici.
- Descrivere la tipologia del lavoro svolto: un focus per approfondire le caratteristiche del lavoro e uno spazio particolare dedicato al lavoro in carcere.

9.2 La cultura dell’inserimento lavorativo in Cooperativa Sociale Giotto

Attraverso l’inserimento lavorativo nelle diverse attività, la Cooperativa favorisce la promozione umana e l’integrazione sociale di persone in situazione di disagio personale o sociale.

L’obiettivo è valorizzare le caratteristiche di ogni persona, così da permettere a ognuno di esprimere le proprie potenzialità svolgendo la mansione che gli è più congeniale per scoprire e consolidare la propria dignità. Le dimensioni che caratterizzano l’inserimento sono le seguenti:

Centralità del lavoro. Il fattore centrale e qualificante rimane il lavoro: non c’è il lavoro da una parte e la persona dall’altra, si può vivere il proprio lavoro come un momento in cui la persona trova soddisfazione in un percorso di vera realizzazione personale attraverso l’attenzione e il coinvolgimento, fino alla valorizzazione responsabile.

Lavoro vero, lavoro utile. Puntare alla qualità e perseguire l’eccellenza per porsi sul mercato e per concorrere insieme con gli operatori più qualificati è il fondamento di questo percorso. Il lavoro dev’essere vero, con una formazione, una qualificazione delle persone, un accompagnamento mirato caso per caso, gli orari, le mansioni precise. Soprattutto, un lavoro utile. Vale per tutti, anche e in modo particolare per le persone svantaggiate, per la storia di Cooperativa Sociale Giotto, soprattutto detenuti e disabili psico-fisici.

La dimensione culturale del lavoro. Dal lavoro nasce la dimensione culturale, che attiva criteri di giudizio sui progetti e può suggerire linee di azione utili per un intero settore. Di qui il tentativo di favorire una riflessione e un miglioramento della legislazione, a partire da buone prassi sperimentate in tema di inserimento lavorativo.

Il cambiamento è possibile. Tanti episodi di ripensamento, di svolta personale, di ripresa di motivazioni, di vera e propria rinascita possono essere occasione di cambiamento e di corresponsabilità per tutti: operai, tecnici, imprenditori e parti sociali.

Logica di rete. Il lavoro svantaggiato, per quanto possibile, è gestito con una logica di rete stabilendo relazioni con altri mondi, soprattutto l’imprenditoria locale e nazionale e gli enti pubblici, il privato sociale e il volontariato. La progettualità e il lavoro di rete spesso consentono di trasformare difficoltà e disagio in opportunità, per cui la persona svantaggiata diviene una risorsa per sé e gli altri.

9.3 Le metriche sociali dell’inserimento lavorativo

I dati disponibili offrono un quadro ampio e articolato sulle caratteristiche dei lavoratori coinvolti nella gestione delle attività svolte da Cooperativa Giotto. Al 31 dicembre 2025 il totale gli occupati svantaggiati sono complessivamente 139 di cui 12 soci della cooperativa e 127 lavoratori non soci. Le tabelle n° 1 e n° 2 riportate qui di seguito offrono un quadro di dettaglio per approfondire.

Tab.1: Occupati svantaggiati soci

Genere	2025		2024		2023	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Maschi	10	83,33%	10	83,33%	9	81,82%
Femmine	2	16,67%	2	16,67%	2	18,18%
Totale	12	100,00%	12	100,00%	11	100,00%

Tab.2: Occupati svantaggiati non soci

Genere	2025		2024		2023	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Maschi	89	70,08%	78	72,22%	102	77,86%
Femmine	38	29,92%	30	27,78%	29	22,14%
Totale	127	100,00%	108	100,00%	131	100,00%

Le aree gestionali che assicurano il maggior numero di inserimenti sono il Contact Center e le attività di assemblaggio.

Tab.3: Aree di inserimento del personale svantaggiato

Indicatori	Totale lavoratori svantaggiati	Totale forza lavoro complessiva
Contact center	70	412
Verde	10	36
Assemblaggio	33	37
Custodia (park e attività museali)	17	36
Altro	9	63
Totale	139	584

La tabella riportata qui di seguito spiega la suddivisione dell'intera forza lavoro tra le diverse aree di attività.

Tab.4: Incidenza lavoro svantaggiato 2025

Indicatori	incidenza sul totale lavoratori svantaggiati
Contact center	50,36%
Verde	7,19%
Assemblaggio	23,74%
Custodia (park e attività museali)	12,23%
Altro	6,47%

Oltre il 54% si colloca nella fascia di età fra i 41 e 60 anni. Se comprendiamo anche la fascia over 60 la percentuale arriva a circa il 74%. L'aumento dell'età media dei lavoratori svantaggiati è in gran parte collegato all'invecchiamento della popolazione carceraria inserita nell'attività lavorativa.

Tab.5: Classificazione per fascia di età del personale svantaggiato

Indicatori	2025		2024		2023	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
fino a 40 anni	35	25,18%	26	21,67%	33	23,24%
Dai 41 ai 60 anni	76	54,68%	76	63,33%	84	59,15%
Oltre 60 anni	28	20,14%	18	15,00%	25	17,61%
Totale	139	100,00%	120	100,00%	142	100,00%



Oltre il 46% dei lavoratori svantaggiati ha un titolo di scuola superiore se non addirittura laureato (10%). L'aumento di inserimenti lavorativi nel contesto dell'attività di Contact Center ha portato ad una maggior presenza di lavoratori con titoli di studio più elevati.

Tab.6: Situazione titoli di studio personale svantaggiato						
Indicatori	2025		2024		2023	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Laurea	14	10,07%	14	11,67%	15	10,56%
Scuola media superiore	64	46,04%	60	50,00%	69	48,59%
Scuola media inferiore	56	40,29%	43	35,83%	53	37,32%
Scuola elementare	5	3,60%	3	2,50%	5	3,52%
Totale	139	100,00%	120	100,00%	142	100,00%

L'80% dei lavoratori svantaggiati è di nazionalità italiana. Tuttavia il trend triennale (2023-2025) evidenzia una graduale riduzione della nazionalità italiana ed una crescita di lavoratori svantaggiati di nazionalità extraeuropea.

Tab.7: Nazionalità lavoro svantaggiato						
Indicatori	2025		2024		2023	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Italiana	111	79,86%	99	82,50%	121	85,21%
Europea non Italiana	12	8,63%	8	6,67%	11	7,75%
Extraeuropea	16	11,51%	13	10,83%	10	7,04%
Totale	139	100,00%	120	100,00%	142	100,00%

Cooperativa Giotto prosegue nella ricerca costante di percorsi di tirocinio in rete con altri soggetti del territorio per assicurare inserimenti lavorativi. Nel 2025 i tirocini attivati sono stati nel complesso 119. Le attività di tirocinio nel 2025 hanno coinvolto complessivamente 28 soggetti detenuti, disabili e pazienti psichiatrici.

Tab.8: Tirocini attivi al 31/12						
Indicatori	2025		2024		2023	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Tipologia						
Detenuti ed ex detenuti	7	58,33%	4	33,33%	11	64,71%
Disabili fisici	1	8,33%	5	41,67%	1	5,88%
Disabili psichici	0	0%	3	25,00%	5	29,41%
Disabili psico-fisici	1	8,33%	0	0%	0	0%
Pazienti psichiatrici	3	25,00%	0	0%	0	0%
Tossicodipendenti / Alcolisti	0	0%	0	0%	0	0%
Totale	12	100,00%	12	100,00%	17	100,00%

Circa il 41% dei lavoratori svantaggiati sono rappresentati da detenuti e a seguire sono presenti lavoratori svantaggiati (circa il 37%) con disabilità di tipo fisica. Nel 2023 e nel 2024 il dato dei disabili intellettivi e psico-fisici era compreso nei disabili psichici.

Tab.9: Classificazione personale svantaggiato

Indicatori	2025		2024		2023	
	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Tipologia						
Detenuti ed ex detenuti	57	41,01%	55	45,83%	70	49,30%
Disabili intellettivi	7	5,04%	nd		nd	
Disabili fisici	51	36,69%	39	32,50%	45	31,69%
Disabili psichici	8	5,76%	23	19,17%	22	15,49%
Disabili psico-fisici	7	5,03%	nd		nd	
Pazienti psichiatrici	8	5,76%	3	2,50%	4	2,82%
Tossicodipendenti / Alcolisti	1	0,72%	0	0,00%	1	0,70%
Totale	139	100,00%	120	100,00%	142	100,00%

9.4 I servizi dell'Ufficio Sociale a supporto dell'inserimento lavorativo

La gestione di oltre 150 lavoratori svantaggiati ripartiti in differenti contesti lavorativi e con caratteristiche sociali e di svantaggio molto differenziato ha reso necessario dotarsi, nel tempo, di una vera e propria struttura di "ufficio sociale". Una realtà strutturata, formata da personale qualificato e con sistema organizzativo che tesse una rete con tutte le figure principali di gestione dei processi produttivi.

La struttura dell'ufficio sociale. E' formato da un coordinatore e da tecnici con laurea specifica in Psicologia del Lavoro e in Psicologia clinico-dinamica e con pluridecennale esperienza nella progettazione e nella cura di percorsi di reinserimento sociale. All'Ufficio Sociale si affiancano le figure del Medico Competente, del Responsabile Formazione, dei referenti Tecnici e dei preposti, per una attenta cura dei percorsi in ognuna delle fasi del processo di inserimento.

Gli strumenti di lavoro a supporto dell'inserimento lavorativo. Gli strumenti utilizzati e descritti anche nel nostro Sistema Integrato sono: il colloquio anamnestico riportato su apposite schede; il progetto di inserimento individualizzato; la scheda di valutazione e monitoraggio; il profilo psico-attitudinale; il diario sociale nel quale vengono registrati azioni e interventi; sessioni di formazione integrativa; visite nei cantieri e colloqui individuali; riunioni di equipe tra Ufficio Sociale e Ufficio Tecnico; condivisione dei risultati con il lavoratore.

Gli strumenti gestionali amministrativi. L'inserimento lavorativo utilizza alcuni strumenti ormai collaudati e parte integrante del sistema di gestione aziendale: tirocini di integrazione e tirocini formativi, salari di ingresso, assunzioni dirette.

Criteri di gestione dei progetti di inserimento lavorativo. I progetti di inserimento vengono realizzati attraverso la valutazione delle caratteristiche individuali, da una parte, e l'analisi delle caratteristiche organizzative e della mansione dall'altra.

Il principio cardine dell'inserimento è la condivisione di ogni fase - dalla selezione, all'accoglienza, alla definizione del progetto individualizzato, al tutoraggio, al monitoraggio periodico dell'inserimento con gli Enti invianti e con i servizi che hanno in carico il lavoratore.

9.5 Gli indicatori gestionali dell'Ufficio Sociale

Le attività gestite da Ufficio sociale sono qui di seguito analizzate in termini di indicatori numerici. A tale scopo si è cercato di indagare tutte le varie fasi di lavoro a supporto dell'inserimento lavorativo. L'analisi ha cercato di indagare le seguenti fasi:

- Tempi e dimensione dell'attività di colloqui;
- Tempi e dimensioni degli incontri fra operatori per la gestione inserimento;
- l'analisi dei processi di selezione;
- la capacità di dare risposte "lavorative" alle richieste degli enti invianti.

Sono oltre 400 i colloqui con lavoratori svantaggiati e/o fragili svolti nell'anno e oltre 70 le attività connesse a incontri e momenti di condivisione sugli esiti e l'andamento degli inserimenti, con oltre 400 ore di attività ad attività di coordinamento delle varie aree di lavoro.



Tab.10: Gestione colloqui per inserimento lavorativo

Indicatori	2025	2024
numero colloqui con lavoratori svantaggiati e/o fragili	404 (carcere + esterni)	377 (carcere + esterni)
ore dedicate alla selezione	410	390
Relazioni scritte/partecipazione riunioni/ incontri con specialisti (Gruppo osservazione trattamento del carcere, incontri servizi dedicati)	41 (carcere) + 32 (esterne)	39 (carcere) + 30 esterni

Tab.11: Incontri di area per monitoraggio lavoratori svantaggiati

Indicatori	2025	2024
totale incontri con referenti di area (Direttivi e Consiglio di Presidenza)	154	174
Totale incontri con "figure intermedie" (Team Leader e preposti)	71	52
Totale ore dedicate a questa tipologia di attività	256	281

Le tabelle n° 11 e n° 12 consentono di dettagliare anche il diverso carico di lavoro nell'attività di selezione sia all'esterno che all'interno del carcere.

Tab. 12: Gestione selezioni personale svantaggiato esterno

Indicatori	2025	2024
numero colloqui di selezione nell'anno	141	121
numero di richieste di autocandidatura/passaparola	114	70
numero di richieste provenienti da enti esterni (Enti di formazione, Scuole, Comunità Terapeutiche)	84	36
% assunzioni nell'anno derivanti da autocandidatura	8,77%	11,43%

Sono oltre 150 le richieste di inserimento lavorativo provenienti dall'area pedagogica del carcere, tuttavia le possibilità di assunzione in seguito alle richieste si attestano intorno al 21% evidenziando la crescente difficoltà a trovare occupazioni adeguate alle particolari situazioni di svantaggio presenti nel contesto della popolazione carceraria.

Tab. 13 Gestione selezioni personale svantaggiato carcere

Indicatori	2025	2024
numero colloqui di selezione nell'anno	103	42
numero di richieste provenienti dall'area pedagogica	158	175
% assunzioni nell'anno derivanti da segnalazioni Area pedagogica	21,52 %	9,14 %

La Tabella n° 14 riportata qui di seguito consente di avere una panoramica sul rapporto di Cooperativa Giotto con gli enti esterni che "inviano" candidati per colloqui e potenziale successiva assunzione. Oltre il 60% degli "Invii" provengono dai Centri per l'Impiego del Veneto e della provincia di Alcamo (TP), un altro 30 % da enti di formazione, scuole e servizi sociali dei comuni. La capacità di dare risposte lavorative varia notevolmente (vedi le colonne "inseriti").

Tab.14: Capacità di risposta alle richieste di "enti invianti"

Indicatori	2025 inviati	2025 inseriti	2024 inviati	2024 inseriti
UEPE	5,95%	60%	13,89%	60,00%
SIL/SER.D/CSM	2,38%	100%	2,78%	0,00%
Servizi sociali dei Comuni	9,52%	0%	27,78%	10,00%
Centro Impiego (Veneto e Alcamo)	60,71%	6%	22,22%	0,00%
Enti di formazione/Istituti scolastici	21,43%	56%	33,33%	16,67%
% assunzioni nell'anno derivanti da segnalazioni enti	21%		17%	
Totale	100,00%		100,00%	

9.6 Tipologia del lavoro e prospettive dei percorsi di inserimento lavorativo

L'inserimento lavorativo, ormai da tempo, si caratterizza per una crescente complessità gestionale. I fattori che influenzano tale processo sono vari tra i quali ricordiamo:

- la difficoltà di intercettare attività lavorative adeguate alle competenze dei lavoratori svantaggiati;
- l'evolversi delle condizioni di svantaggio e fragilità nel contesto del mondo lavorativo.

Le tabelle riportate qui di seguito consentono di analizzare l'evoluzione della capacità di inserimento di Cooperativa Giotto.

Tab.15: Andamento inserimento lavorativo triennio 2023-2025

Media occupati Svantaggiati (2025)	135
Media occupati Svantaggiati (2024)	136
Media occupati Svantaggiati (2023)	130

Tab.16: Altri dati connessi ai percorsi di inserimento lavorativo

Indicatori	2025	2024	2023
N. percorsi di inserimento in corso (dati al 31/12)	139	120	142
di cui attivati nell'anno in corso (dati al 31/12)	44	26	39
N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo (dati al 31/12)	5	3	3

I fattori economico-sociali che influenzano i dati sopra presentati sono molteplici, tra questi vale la pena di ricordare:

- **la difficoltà a reperire nuove commesse come terzisti** per lavorazioni di assemblaggio adeguati al lavoro svantaggiato. L'automatismo dei processi produttivi consente sempre minori spazi per favorire le attività come terzista al fine di favorire lavori adeguati a fasce di lavoratori più deboli.
- **il non semplice processo di inserimento di persone svantaggiate** nelle attività di contact center data la complessità dei servizi da svolgere e le crescenti esigenze di performance richieste dai clienti.

Le caratteristiche del lavoro in carcere:

Contesto lavorativo. I settori nei quali sono coinvolti i lavoratori soggetti a pene detentive sono in gran parte presso l'area produttiva collocata all'interno del Carcere Due Palazzi di Padova. Inoltre sono presenti lavoratori in regime di semilibertà presso alcuni servizi esterni, in particolare presso il Contact Center operativo nella sede aziendale di Via Vigonovese e nella gestione di servizi del verde.

La continuità del percorso lavorativo. Il successo dell'inserimento di lavoratori svantaggiati nel settore carcere è strettamente connesso alla possibilità di dare continuità all'attività occupazionale. Come per ogni attività lavorativa le capacità operative si acquisiscono solo facendo esperienza e partecipando per adeguati periodi di tempo alle attività produttive. La continuità lavorativa, inoltre, consente di fare crescere il significato umano ed etico derivante dalla partecipazione ad un'attività lavorativa retribuita. Le caratteristiche della popolazione carceraria presente a Padova, tuttavia, non sempre riescono a garantire queste condizioni.



FORZA LAVORO COMPLESSIVA
615 lavoratori
(inclusi tirocinanti)

LAVORATORI SVANTAGGIATI
Totali 151
(139 dipendenti e 12 tirocinanti)



10. RAPPORTI DI RETE

Il presente capitolo è dedicato all'analisi della capacità della cooperativa di tessere e gestire relazioni significative con il proprio territorio e oltre, delineando l'estensione e la profondità dei suoi rapporti di rete. Verranno illustrate le collaborazioni instaurate dalla Cooperativa Sociale Giotto all'interno del contesto carcerario di Padova, evidenziando l'impatto di queste sinergie sull'attività di inclusione sociale. Successivamente, sarà presentata la dimensione della rete internazionale a cui la cooperativa aderisce, sottolineando le opportunità e le iniziative che ne derivano. Infine, verranno dettagliate le strategie e le azioni intraprese per sostenere e rafforzare la missione della cooperativa, focalizzata sull'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, attraverso l'attivazione e il mantenimento di un'ampia e diversificata rete di partenariati.

10.1 La struttura della rete di Cooperativa Giotto

Cooperativa Giotto ha tessuto nella sua ormai quarantennale esperienza gestionale una rete di collegamenti e relazioni che rappresentano un vero e proprio capitale sociale immateriale. L'inserimento lavorativo necessita di dialoghi progettuali, di interazione con altri enti per garantire spazi occupazionali e possibilità di inserimento soprattutto alle fasce deboli e svantaggiate.

Qui di seguito sono riportate due tabelle utili per offrire criteri di misurazione e in particolare per descrivere:

- la capacità di gestire reti funzionali all'inserimento di lavoratori nel carcere di Padova;
- la capacità di mantenere una rete sul piano internazionale per dialogare su tematiche sociali.

I dati consentono di comprendere la portata delle reti e, seppure con un conteggio molto semplificato, i tempi investiti per sostenerle e qualificarle. I dati raccolti si riferiscono solo al 2025 e sono sintetizzati nelle due tabelle sottostanti.

Tab. 1: Rete territoriale Tematica sociale e carcere

Indicatori	2025
Numeri enti coinvolti	20
Numero incontri nell'anno	11
Persone coinvolte	177
Stima ore di impegno Soci di Cooperativa Giotto	100

La Tabella 1 sintetizza gli indicatori principali riferiti alla gestione reti locali attorno al tema dell'azione sociale e in particolare del settore inserimento lavorativo in carcere. Le organizzazioni con le quali Cooperativa Sociale Giotto interagisce con appuntamenti e incontri periodici sono circa 20. Nell'ambito di tale rete sono da comprendere le organizzazioni del Coordinamento Carcere Due Palazzi di Padova, gli incontri con Legacoop e con Compagnia delle Opere. La Tabella 2 evidenzia invece un dettaglio di impegno per la gestione di reti internazionali. Almeno 7 le organizzazioni e oltre 700 persone coinvolte nell'attività del 2025. Tra le iniziative vale la pena di ricordare la collaborazione con un'associazione di Almada in Portogallo ("Vale de Acór").

Tab. 2: Gestione reti internazionali

Indicatori	2025
Numero incontri nell'anno	7
Persone coinvolte	720
Stima ore di impegno Soci di Cooperativa Giotto	75

10.2 Cooperativa Giotto: comunità di apprendimento

Un'altra dimensione importante è la capacità di Cooperativa Giotto di rappresentare in qualche modo una "comunità di apprendimento" per il territorio. Quando si parla di "comunità di apprendimento" ci si riferisce alla capacità di promuovere la mission istituzionale, di veicolare sensibilità su tematiche sociali (in particolare, nel settore dell'inserimento lavorativo con persone soggette a pene detentive). Non meno importanti gli eventuali investimenti per condividere con altri ETS competenze su tematiche sociali e la partecipazione ad eventi istituzionali.

Si è cercato, proprio stimolati dalla necessità rendicontativa, di ricercare i numeri di tale impegno, raccogliendo informazioni e tenendo traccia di quanto attivato nel corso dell'anno 2025.

La Tabella 3 evidenzia le iniziative per sostenere e promuovere l'impegno nel settore dell'inserimento lavorativo nel carcere: nel complesso 3 ETS, tutte cooperative sociali con oltre 50 persone coinvolte.

Tab. 3: Iniziative a sostegno di ETS su tematica carcere

Indicatori	2025
Numero incontri per sostenere ETS su tematiche sociali	3
Tipologie enti	Coop. Sociali

La Tabella 4 invece offre un quadro di sintesi sulle iniziative volte a sensibilizzare al tema del carcere (dimensione sociale, dimensione lavoro, etc.). Nel complesso Cooperativa Giotto ha gestito 14 eventi di cui 4 per presentare il libro scritto nel 2024 da Vera Zamagni sulla storia della Cooperativa Giotto ("La Cooperativa Giotto - una normalità eccezionale"). Gli altri eventi comprendono l'accoglienza di gruppi parrocchiali, studenti presso la sede della Cooperativa. Sono oltre 1100 i partecipanti agli eventi che hanno, in qualche modo, ascoltato e condiviso il tema dell'inserimento lavorativo e in particolare nel settore carcerario.

Tab. 4: Iniziative di sensibilizzazione su tematiche sociali

Indicatori	2025
Numero di eventi totali	14
di cui eventi di presentazione Libro della Cooperativa	4
Numero persone coinvolte tramite le iniziative	1150
Stima ore di impegno Soci di Cooperativa Giotto	70

Altrettanto importante l'attività di Cooperativa Giotto come invitata ad eventi e convegni sul territorio nazionale. Circa 11 gli impegni nell'anno con oltre 2000 persone che sono state coinvolte durante gli interventi. Fra le iniziative da evidenziare: la partecipazione al Meeting di Rimini, la partecipazione al Convegno del CNEL dal titolo "Recidiva Zero. Studio, formazione e lavoro in carcere e fuori dal carcere" e la partecipazione al Convegno dell'UEPE di Trapani.

Tab. 5: Partecipazione ad eventi istituzionali

Indicatori	2025
Numero eventi (convegni, tavole rotonde, meeting)	11
Numero persone coinvolte (partecipanti eventi)	2030
Stima ore di impegno Soci di Cooperativa Giotto	100



Infine nel contesto del lavoro di rete sociale è anche da ricordare l'attività svolta per avvicinare le imprese nel contesto del lavoro in carcere. Cooperativa Sociale Giotto riesce a sostenere il lavoro in carcere in funzione della sua capacità di intercettare e gestire lavori come terzista per conto di imprese produttive e di servizi. Per questa ragione sono stati attivati incontri con imprese.

Tab. 6: Coinvolgimento di imprese per conoscere il tema inserimento lavorativo

Indicatori	2025
Numero di imprese accolte e sensibilizzate	5
Numero persone coinvolte	58
Stima ore di impegno Soci di Cooperativa Giotto	40

I principali eventi 2025 con la partecipazione di Cooperative Sociale Giotto

17 giugno 2025 - ROMA

CNEL

Giornata di lavoro organizzata da CNEL e Ministero della Giustizia sul tema carcere

17/18 giugno 2025 - ROMA

DITELO SUI TETTI

"Pubblica Agenda Sussidiaria e Condivisa"
I luoghi e le strade della speranza.

24 agosto 2025 - RIMINI (RM)

MEETING PER L'AMICIZIA FRA I POPOLI

Intervento all'evento "Il valore del lavoro per chi sconta una pena" Coordinato da Compagnia delle Opere

24/25 gennaio 2025 - MILANO MARITTIMA

FORUM IMPRESA PERSONA AGROALIMENTARE

Tutti impazziti: clima, mercato e tecnologie. Come crescere nel caos. Organizzato da "Impresa Persona Agroalimentare"

28/29 novembre 2025 - PISTOIA

4° CONVEGNO NAZIONALE

VERDE TERAPEUTICO

Convegno nazionale sui giardini terapeutici

29 gennaio 2025 - PADOVA

IL CARCERE AL CUORE DELLA CITTA'

Organizzato da Tavolo Carcere del Comune di Padova

10.3 Le tappe di sviluppo della rete sociale

Qui di seguito sono riportate in estrema sintesi le tappe più importanti che hanno caratterizzato l'impegno per la diffusione della mission istituzionale.

Le tappe degli eventi di dialogo sociale e diffusione mission istituzionale

2004	Convegno della Cooperazione sociale: la tematica degli affidamenti diretti	Si tiene il convegno promosso dalla Giotto sulle cooperative sociali e la legge 381, dove gli enti pubblici committenti e gli operatori delle cooperative confermano, dati alla mano, la validità degli affidamenti diretti come strumento di garanzia della continuità degli inserimenti lavorativi delle persone svantaggiate
2006	Presentazione attività in carcere al Meeting di Rimini per l'Amicizia fra i popoli	Il 24 agosto, per la prima volta a livello internazionale, l'esperienza lavorativa della Giotto nella Casa di reclusione di Padova viene presentata (video) durante un incontro del Meeting di Rimini per l'Amicizia tra i popoli, con la partecipazione del ministro della Giustizia Clemente Mastella, del senatore Giulio Andreotti e del magistrato di sorveglianza Giovanni Pavarin.
2008	Presentazione mostra fotografica "Libertà va cercando, ch'è sì cara. Vigilando redimere" al Meeting di Rimini	Al Meeting di Rimini si tiene la mostra "Libertà va cercando, ch'è sì cara. Vigilando redimere", alla cui realizzazione collabora anche la cooperativa. Grande successo di pubblico: 60 mila persone in una settimana visitano la mostra, alla quale intervengono rappresentanti di tutte le componenti del mondo della detenzione, tra cui alcuni detenuti in servizio stabile alla mostra.
2015	Presentazione ricerca "Lavoro e Perdono dietro le sbarre" - Carcere di Regina Coeli	Il 20 maggio nella cornice storica e simbolica di Regina Coeli viene presentato il paper sull'attività in carcere della Giotto "Lavoro e Perdono dietro le sbarre", promosso e finanziato dal Fetzer Institute del Michigan (USA). Lo studio è realizzato da un gruppo di lavoro dell'Università Cattolica e del Cesen di Milano, guidato dal professor Andrea Perrone. Il convegno è arricchito dalle testimonianze di realtà importanti a livello internazionale con cui si sono consolidati nel tempo rapporti significativi in tema di carcere e lavoro.
2018	Cooperativa Giotto riceve premio "100% Italiano"	L'8 settembre CLAI (Cooperativa Lavoratori Agricoli Imolesi) assegna il PREMIO 100% ITALIANO a favore della cooperativa sociale Giotto, distintasi per l'impegno nella promozione della cultura e del lavoro nel nostro paese.
2021	Progetto Esperide	Nell'ambito dell'interazione uomo e ambiente naturale, in particolare parchi e giardini Giotto ha sviluppato una progettualità articolata in più fasi. La prima di esse, il progetto Esperide, è stata ideata per ricercare soluzioni innovative proprio su questa tematica, coinvolgendo un team del C_Lab edizione 2020, iniziativa interdisciplinare lanciata dalla Fondazione Unismart dell'Università di Padova. Il progetto, candidato dall'Università di Padova alla competizione "Urban Innovation and Entrepreneurship 2021", è entrato nella finale a 12 di Sidney, dove ha ottenuto il terzo posto.
2023	Progetto Verbena	Dall'idea progettuale Esperide ha tratto origine il progetto di ricerca Verbena, sviluppato dal Dipartimento di Psicologia Generale e dal TESAF dell'Università di Padova e Giotto. La ricerca di oltre due anni aveva l'obiettivo generale di definire le principali linee-guida per la realizzazione di giardini terapeutici rivolte a persone con demenza, attraverso una specifica sperimentazione divisa per fasi nell'interazione tra pazienti e giardini terapeutici del Centro Servizi Casa Madre Teresa, sfruttando il concomitante upgrade realizzato dalla cooperativa. I convincenti risultati sono stati pubblicati nel volume "Curarsi con il verde" e sono stati illustrati durante il convegno pubblico del 23 maggio.
2024	Vera Zamagni, La cooperativa sociale Giotto. Una normalità eccezionale	Nel mese di settembre vede la luce "La cooperativa sociale Giotto. Una normalità eccezionale", curato da Vera Zamagni, docente di storia economica all'Università di Bologna e al SAIS Europe della John Hopkins University. Il libro, pubblicato da Il Mulino nella collana Storia di imprese diretta dalla stessa Zamagni. Frutto di due anni di lavoro, racconta la storia della cooperativa mettendo in evidenza gli ideali, la mission con al centro la persona e l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati e i passaggi principali di sviluppo, con uno sguardo di ampio respiro che ha coinvolto anche altre realtà a livello nazionale e internazionale. Il tour di presentazione è proseguito anche nel 2025.



Una sintesi, sempre sulla base dei periodi storici di riferimento, è qui di seguito dedicata al tema delle iniziative di sostegno e collaborazione con altre imprese sociali sul lavoro nel carcere.

Le iniziative a supporto di altre imprese sociali impegnate nel settore carcerario		
Anno	Evento	Dettagli
2003	Attività di supporto e start up per due Cooperative per operare nel carcere di Rebibbia	Il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria avvia un progetto sperimentale all'interno del programma PEA 14, che prevede in alcune carceri italiane dell'esternalizzazione del servizio mensa per i detenuti. Al carcere di Rebibbia, l'allora direttore Carmelo Cantone invita la Giotto ad avviare e accompagnare il percorso di startup di due cooperative locali (Men at work ed Eiteam) nella gestione del servizio con i detenuti.
2012	Start up di accompagnamento per Cooperativa Sociale 153 per operare nel carcere di Perugia	Giotto sostiene e accompagna la Cooperativa Sociale 153 nell'avvio di un progetto di agricoltura sociale presso la Casa Circondariale "Capanne" di Perugia, che prevede con il coinvolgimento di detenuti la produzione di frutta, ortaggi di stagione e carni di pollame nei terreni di pertinenza dell'istituto di pena, da commercializzare nel mercato locale.
2019	Concerto in carcere "Venezuela, il popolo, il canto, il lavoro".	Il 23 agosto si svolge in carcere a Padova il concerto "Venezuela". Il popolo il canto il lavoro", spettacolo di canti venezuelani realizzato dall'associazione venezuelana Trabajo y Persona, con la quale la Giotto conduce da anni un percorso di riflessione e formazione nel processo di riabilitazione dei detenuti.
2022	Avvio del progetto "Nord e sud assieme al sud"	Il 27 luglio la Fondazione con il Sud approva il progetto "Nord e sud assieme al sud". Lo scopo è il consolidamento delle attività della sede di Alcamo con l'obiettivo di coinvolgere un gruppo importante di persone svantaggiate, fragili e provenienti dal mondo della detenzione attraverso percorsi personalizzati e un accompagnamento costante. Caratteristica precipua del progetto un variegato gruppo di soggetti finanziatori, in primis le due realtà di Alcamo che da alcuni anni collaborano con Giotto: l'associazione Servizio e Promozione Umana e la cooperativa sociale Rossa Sera.

11. DIMENSIONE ECONOMICA

11.1 Andamento ricavi

Tab 1: Classificazione ricavi d'esercizio

	2025	2024	2023
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	17.288.869	17.229.318	17.228.006
Contributi in conto esercizio	484.624	429.307	492.692
di cui:			
contributi GSE	154.760	104.500	138.046
crediti di imposta assunzione detenuti	237.826	243.787	281.511
altri contributi	92.038	81.020	73.135
Altri	229.245	690.143	91.202
di cui:			
plusvalenze	47.033	266.405	2.316
sopravvenienze attive	96.458	113.465	30.249
rimborso liquidazioni danni	8.106	89.072	7.590
utilizzo altri fondi rischi	41.061	169.010	0
vari	36.587	52.191	51.047
Totale	18.002.738	18.348.768	17.811.900

Tab 2: Ripartizione del volume d'affari per area gestionale

	2025		2024		2023	
	ricavi	%	ricavi	%	ricavi	%
Assemblaggio	418.148	2,4%	349.382	2,0%	503.072	2,9%
Contact Center	9.865.715	57,1%	8.659.863	50,3%	8.574.589	49,8%
Custodia e attività museali	610.459	3,5%	573.856	3,3%	544.033	3,2%
Parcheggi	413.988	2,4%	382.873	2,2%	389.255	2,3%
Pulizia Ambiente	947.388	5,5%	935.656	5,4%	1.144.668	6,6%
Gestione rifiuti	0	0,0%	1.707.470	9,9%	1.818.426	10,6%
Manutenzione Verde	4.904.606	28,4%	4.194.337	24,3%	3.819.299	22,2%
Ricavi vari	128.565	0,7%	425.881	2,5%	434.664	2,5%
Totale	17.288.869	100,0%	17.229.318	100,0%	17.228.006	100,0%

11.2 Andamento costi

Tab 3: Classificazione costi di esercizio

Descrizione	2025	2024	2023
Per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	665.857	795.238	722.825
Per servizi	2.591.285	2.824.690	2.688.133
Per godimento di beni terzi	204.292	317.548	339.419
Per il personale	12.610.516	11.759.021	10.977.854
Ammortamenti e svalutazioni	674.110	791.249	730.272
Altri accantonamenti a fondo rischi	110.000	265.000	67.000
Oneri diversi di gestione	320.209	340.502	939.182
Totale	17.176.269	17.093.248	16.464.685



11.3 Altri indicatori

Tab 4: Dipendenza fonti pubbliche e private

	2025	2024	2023
Fonti pubbliche	12.840.539	13.304.326	15.360.641
Fonti private	4.448.330	3.924.991	1.867.365
Totale	17.288.869	17.229.317	17.228.006

Tab 5: Indicatori di sintesi economici

	2025	2024	2023
Dipendenza dei proventi da fonti pubbliche	74,27%	77,22%	89,16%
Incremento fatturato da anno precedente	+0,34%	0,00%	+16,42%
Incidenza costo del lavoro sui costi complessivi	73,42%	68,79%	66,68%
Variazione costo lavoro rispetto anno precedente	+7,27%	+7,12%	+10,84%
Investimento annuo per la sicurezza (Euro)	62.202	81.341	73.332
Incidenza mezzi propri sul capitale di finanziamento	0,84	0,79	0,72
Mezzi propri: Capitale e riserve (Euro)	9.314.843	8.739.018	8.020.277

12. PIANO DI MIGLIORAMENTO 2026

A partire dai temi materiali presentati nella parte introduttiva e generale del presente documento sono state identificate le seguenti azioni e piani di miglioramento.

Ambiente		
Aree di intervento	Dettaglio intervento	Obiettivi 2026
Gestione parco automezzi	Graduale sostituzione degli automezzi esistenti con altri caratterizzati da propulsione elettrica o ibrida	Procedere con il processo di sostituzione degli automezzi nel prossimo triennio.
Impianto fotovoltaico	Mantenimento dell'impianto e ottimizzazione delle batterie di accumulo	Ampliare l'utilizzo di energie rinnovabili in tutte le aree produttive.
Mix energetico sedi aziendali	Revisione dei contratti in essere con le aziende fornitrici per fare orientare il mix energetico verso fonti pulite	Mix energetico per almeno l'80% formato da energie rinnovabili e/o pulite.
Sociale		
Aree di intervento	Dettaglio intervento	Obiettivi 2026
Turnover volontario	Contenimento turnover dovuto a dimissioni volontarie, per adottare strategie di "Retention" con i propri dipendenti	Somministrazione di interviste e questionari in presenza di dimissioni volontarie (valutare le casistiche più frequenti di dimissioni: scarso equilibrio vita-lavoro; mancanza di benefit, clima aziendale; limitate o non definite opportunità di crescita, retribuzione troppo bassa).
Selezione e assunzione	Ottimizzazione processo di onboarding	Migliorare l'onboarding attivando una procedura ben definita per ogni area di lavoro al fine di integrare i nuovi dipendenti nell'azienda, aiutandoli ad adattarsi alle nuove mansioni e alla cultura aziendale. Questo processo, che inizia dopo che un dipendente ha accettato l'offerta di lavoro, deve includere la formazione, la presentazione della cultura aziendale e la conoscenza dei colleghi.
Ambiente di lavoro	Ottimizzazione mensa aziendale	Riqualificare la mensa aziendale e rendere più fruibili le aree esterne della sede di Padova attraverso interventi di riqualificazione aree verdi e altri spazi comuni (aree ristoro all'aperto/giardini/terrazza).
Coinvolgimento su temi ESG	Utilizzo di survey aziendale	Valutare il clima aziendale e la soddisfazione dei dipendenti raccogliendo feedback anonimi e dettagliati. Lo scopo è ottenere una visione chiara dello stato del clima aziendale e raccogliere dati per migliorare l'impegno ESG tramite percezioni e priorità dei dipendenti sulla sostenibilità.
Welfare aziendale	Interventi di sostegno per i lavoratori	Avviata già nel corso del 2025 con un impegno di spesa di Euro 73.000, si valuta possibilità di rinnovare l'impegno di spesa da ripartire per i seguenti servizi di supporto: contributi per matrimonio e nuovi nati, contributo funerali.



