

Bilancio SA8000 Responsabilità Sociale

Anno di riferimento

2025

1. INDICE

1.	INDICE.....	2
2.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
3.	DESCRIZIONE AZIENDA.....	3
4.	QUADRO NORMATIVO.....	4
5.	REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE.....	5
6.	SISTEMA DI GESTIONE.....	7

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Questo documento rappresenta la sintesi dei risultati ottenuti da una serie di processi attraverso i quali Giotto Cooperativa Sociale ha attuato le proprie scelte, attività, conseguito risultati e gestito risorse in ottemperanza alla norma SA 8000.

Il presente Bilancio consente alle parti interessate di conoscere come l'azienda interpreta e realizza la propria missione istituzionale e il proprio mandato in applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale, dimostrando attenzione e sensibilità nei confronti del contesto socioeconomico, culturale e ambientale in cui opera.

Questa è la prima edizione del documento e rappresenta il punto di partenza di un percorso che vedrà coinvolta la nostra organizzazione nei prossimi anni.

3. DESCRIZIONE COOPERATIVA

Giotto Cooperativa Sociale viene creata nel 1986 da alcuni giovani laureati e laureandi in Scienze agrarie e forestali dell'Università di Padova e si costituisce come impresa Sociale (cooperativa sociale ex l. 381/1991) nel 1994.

L'ambito lavorativo non poteva non essere quello degli studi universitari: progettazione, realizzazione e manutenzione di parchi e giardini.

Le attività spaziano dalla manutenzione del verde, ai servizi di custodia, portierato, custodia parcheggi, assemblaggi, pulizie esterni e raccolta rifiuti, contact center e back office.

L'azienda, al fine di rispondere alle richieste del mercato e garantire una crescita della propria organizzazione coerentemente con i principi di qualità del servizio, sostenibilità ambientale e tutela della persona, ha implementato nel tempo e mantiene i seguenti sistemi di gestione:

sistema di gestione per la qualità, in ottemperanza alla norma **ISO 9001**

sistema di gestione ambientale, in ottemperanza alla norma **ISO 14001**

sistema di gestione della sicurezza dei lavoratori, in ottemperanza alla **ISO 45001**

sistema di gestione della sicurezza delle informazioni, in ottemperanza alla **ISO 27001**

sistema di gestione della responsabilità sociale, in ottemperanza allo **standard SA8000**

L'esercizio 2025 si è concluso con risultati positivi.

Si conferma il ruolo centrale svolto dalle attività di manutenzione del verde e dai servizi di contact center (complessivamente hanno generato l'85% dei ricavi).

Per il settore del verde, si è avuta una crescita dei ricavi superiore al 15% rispetto all'anno precedente. I punti di forza per questo settore sono: l'esperienza maturata; l'apprezzamento del mercato; le azioni di sviluppo attuate negli ultimi anni con investimenti mirati e ampliamento delle responsabilità tecniche. Rimangono le criticità legate alla carenza di personale qualificato, la complessità dei percorsi di inserimento lavorativo per i soggetti svantaggiati, le difficoltà linguistiche di parte dei lavoratori stranieri, la forte stagionalità delle attività e il contesto competitivo con margini ridotti.

Per il settore contact center il 2025 ha visto un importante incremento dei ricavi anche grazie al rinnovo di alcune importanti commesse. Continui sono stati gli investimenti nella formazione per migliorare l'efficienza operativa, associando il monitoraggio delle opportunità offerte dall'intelligenza artificiale e i possibili effetti sul settore.

Rimangono stabili le attività di custodia (parchi, sedi museali, parcheggi), pulizie aree esterne e assemblaggi.

Giotto, come tutte le cooperative sociali oggi è chiamata ad una sfida importante che abbraccia molteplici temi: la necessità del cambiamento, la lotta alle disuguaglianze e alle nuove povertà, la transizione digitale e la sostenibilità ambientale. Tutti questi temi passano attraverso il coinvolgimento e l'affiancamento dei giovani in grado di comprendere maggiormente i nuovi linguaggi. Le cooperative sociali hanno bisogno di nuove competenze e della creatività e della capacità imprenditoriale di giovani in grado di cogliere i cambiamenti sociali già in atto.

4. QUADRO NORMATIVO

Il sistema di gestione della responsabilità sociale ha come elemento cardine l'ottemperanza a:

- Standard SA8000:2014
- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzione ILO 29 (Lavoro forzato)
- Convenzione ILO 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzione ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione)
- Convenzione ILO 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali) Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore

5. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

Costituiscono requisiti di responsabilità sociale i seguenti punti:

1. Lavoro infantile
2. Lavoro forzato o obbligato
3. Salute e sicurezza
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
5. Discriminazione
6. Pratiche disciplinari
7. Orario di lavoro
8. Retribuzione
9. Sistema di gestione

I primi 8 requisiti trovano riscontro nei seguenti paragrafi, mentre il requisito 9 trova invece riscontro, all'interno del presente documento, nel capitolo 6 del presente documento.

5.1 Lavoro infantile

La Cooperativa assume alle proprie dipendenze solo personale maggiorenne e adotta modalità definite per la verifica dell'identità e età del personale assunto, attraverso il controllo dei documenti di identità e degli altri eventuali documenti personali.

In ogni caso la Cooperativa, anche ove decidesse di impiegare lavoratori minori di età, rispetterà l'età minima di ammissione al lavoro prevista dalla legge, che non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico, e farà svolgere un'attività lavorativa che non esponga i minori a rischi di danno alla loro integrità psico-fisica.

Con i fornitori viene eseguita un'attività di vigilanza e monitoraggio finalizzata alla verifica dell'eventuale presenza di lavoratori minori.

5.2 Lavoro forzato o obbligato

La Cooperativa adotta procedure di assunzione definite, in linea con la normativa vigente e con la contrattazione collettiva di settore. La Cooperativa non presta denaro ai propri dipendenti, eccezion fatta per i casi previsti e disciplinati dalla legislazione vigente al fine di evitare ogni forma di legame e/o vincolo obbligato alla struttura.

Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori) riscontrasse la presenza di casi di lavoro forzato o obbligato, la funzione avente riscontrata la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

5.3 Salute e sicurezza

La Cooperativa adotta un sistema di gestione per la sicurezza nei luoghi di lavoro certificato secondo la norma ISO 45001, a garanzia del rispetto della legislazione vigente e delle regole che l'organizzazione si è data al suo interno.

Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori) riscontrasse il mancato rispetto degli obblighi di sicurezza, la funzione avente riscontrata la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

Il Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza costituiscono il Comitato salute e sicurezza.

Il Comitato approva il Documento di Valutazione del Rischio aziendale e si riunisce almeno una volta all'anno secondo quanto previsto dall'art.35 del D.Lgs.81/2008.

Andamento negli anni degli infortuni:

Anno di riferimento	numero infortuni *(esclusi infortuni in itinere)
2015	7
2016	8
2017	12
2018	10
2019	18
2020	7
2021	7
2022	12
2023	11
2024	7
2025	8

Andamento mancati infortuni

Anno	Totale quasi incidenti/mancati infortuni
2018	25
2019	43
2020	25
2021	32
2022	31
2023	48
2024	38
2025	36

Dall'analisi degli eventi emerge che il fattore umano rappresenta sempre di più una delle cause principali degli infortuni e dei mancati infortuni.

L'area in cui gli eventi sono più numerosi è l'area della manutenzione del verde.

La Direzione garantisce continua attività di controllo sulle attività svolte dai lavoratori e continua formazione: sopralluoghi di cantiere da parte dei dirigenti delegati, RSPP, interventi di formazione all'avvio di nuove commesse; formazione per nuovi preposti e aggiornamento/approfondimento rivolto ai preposti.

5.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La Cooperativa opera in relazione con le organizzazioni sindacali più rappresentative e con le RSA, condividendo le decisioni più rilevanti che impattano sull'organizzazione del lavoro.

La Cooperativa opera inoltre nel rispetto del CCNL Cooperative Sociali e, per i lavoratori del settore verde, del CCNL Operai Agricoli e del relativo Accordo Provinciale.

La Cooperativa non impedisce né limita in alcun modo l'iscrizione dei lavoratori alle organizzazioni sindacali.

Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori) riscontrasse il mancato rispetto della libertà di associazione, la funzione avente riscontrata la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

L'andamento delle iscrizioni ai sindacati non ha subito grandi variazioni nel corso dell'ultimo anno, il numero di iscritti al 31/12/2025 è 56, di cui 2 rappresentanti sindacali aziendali grazie ai quali viene garantita a tutti i lavoratori la possibilità di partecipazione alla vita aziendale.

Non si sono verificati scioperi e gli RSA godono dei permessi sindacali.

La Direzione conferma la propria disponibilità a garantire collaborazione con le organizzazioni sindacali.

5.5 Discriminazione

La Cooperativa, così come definito all'interno del proprio Codice di Comportamento, garantisce che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni.

Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori) riscontrasse la presenza di casi di discriminazione, la funzione avente riscontrato la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

Nel corso del 2025 non sono stati rilevate segnalazioni o reclami relativi a episodi di discriminazione. Non è stato quindi attuato nessun piano di rimedio

5.6 Pratiche disciplinari

Le pratiche disciplinari previste dall'organizzazione sono solo ed esclusivamente quelle previste e disciplinate dai CCNL applicati, dettagliate nel "Codice Disciplinare" consegnato e illustrato a tutti i lavoratori al momento dell'assunzione.

In ogni caso, l'organizzazione tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Non utilizza o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale e non permette trattamenti duri o inumani.

Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori) riscontrasse l'adozione di una o più pratiche disciplinari scorrette, la funzione riscontrante la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

Per l'anno 2025 si sono registrati 92 provvedimenti, le cause principali dei provvedimenti hanno riguardato la violazione delle disposizioni aziendali che devono essere adottate per il corretto svolgimento della mansione affidata.

5.7 Orario di lavoro

L'organizzazione opera in ottemperanza alle leggi vigenti, alla contrattazione collettiva e agli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. In particolare:

- la settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge e non eccede comunque le 48 ore; generalmente la settimana lavorativa è di 5 giorni e solo per esigenze di servizio oggettive è prevista attività lavorativa per 6 giorni consecutivi;
- il 6° giorno lavorativo, così come l'orario straordinario e il lavoro in orario notturno sono soggetti ad una maggiorazione di retribuzione, così come previsto dal CCNL;
- il personale ricevere almeno 1 giorno libero dopo 6 giorni consecutivi di lavoro;
- tutto il lavoro straordinario è volontario e non supera i limiti di legge o stabiliti negli eventuali accordi aziendali.

L'azienda adotta misure di monitoraggio e controllo dei parametri sopra riportati al fine di vigilare sulla corretta gestione dell'orario di lavoro.

Ai Capi Servizio sono anche inoltrati riepiloghi mensili delle ferie e permessi dei vari dipendenti operanti in struttura, al fine di ovviare ad una programmazione dei turni di lavoro/ferie coerente con le indicazioni sopra riportate.

La rilevazione dell'orario di lavoro avviene in modo eterogeneo in funzione del supporto

ottenuto del committente: in alcuni casi è previsto l'utilizzo di badge, in altri di timbratrici ed in altri di fogli firma. In tutti i casi l'elaborazione delle buste paga avviene all'interno della struttura Giotto cooperativa sociale, in sinergia con un consulente del lavoro esterno. Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori), fossero riscontrati orari di lavoro non allineati alle regole definite, la funzione riscontrante la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

5.8 Retribuzione

La retribuzione non è inferiore a quanto stabilito dai CCNL applicati.

Caso per caso, anche alla luce di specifiche richieste dei lavoratori, viene valutata la concessione di ulteriori elementi (in forma di superminimi) per agevolare la qualità della vita dei lavoratori e delle loro famiglie. In ottemperanza a quanto previsto dal CCNL applicato, al lavoratore spetta la 13^a e la 14^a mensilità.

Il pagamento del salario avviene il 12 di ogni mese.

La Direzione conferma di garantire a tutti i lavoratori che ne facciano richiesta, il supporto necessario per la lettura e comprensione della propria busta paga.

A tal proposito l'ufficio del personale, è aperto agli operatori dal martedì al venerdì dalle ore 9.00 alle ore 17.00

6. SISTEMA DI GESTIONE

6.1 Politica

In riferimento ai requisiti di responsabilità sociale la politica aziendale può essere così sintetizzata:

1. Lavoro infantile: l'azienda utilizza solo personale maggiorenne; qualora rilevasse la presenza di lavoro infantile, ha definito procedure documentate per garantire il rispetto della legge.
2. Lavoro forzato o obbligato: l'azienda disprezza ogni forma di lavoro forzato e obbligato
3. Salute e sicurezza: l'azienda opera attivamente per la salvaguardia della salute e sicurezza di ogni lavoratore, mettendo al centro di ogni decisione il benessere della persona
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: l'azienda garantisce la piena libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva
5. Discriminazione: l'azienda garantisce il persegue il pieno riconoscimento dell'uguaglianza fra le persone e, di conseguenza, disprezza ogni forma di discriminazione
6. Pratiche disciplinari: l'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Non consente deve o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.
7. Orario di lavoro: l'azienda opera nel perimetro del contratto collettivo nazionale e non tollera deroghe alle regole in esso contenuto.
8. Retribuzione: l'azienda riconosce ad ogni lavoratore un "salario dignitoso", così come definito all'interno dello standard SA8000.

9. **Sistema di gestione:** l'azienda ha implementato un sistema di gestione come strumento di acquisizione della piena consapevolezza della responsabilità sociale che si vede riconosciuta; il sistema di gestione si basa sull'ottemperanza dello standard SA8000 ed in generale della legislazione vigente.

6.2 Social Performance Team

L'azienda ha costituito un Social Performance Team (SPT) al fine di vigilare sulla sistematica applicazione dei requisiti definiti nello standard SA8000. Il team include una rappresentanza equilibrata di:

- a) rappresentanti dei lavoratori SA8000;
- b) management;

La responsabilità della conformità allo Standard resta sempre e unicamente in capo al Senior Management.

6.3 Identificazione e valutazione dei rischi

Il SPT ha attuato un processo di analisi per formalizzare la valutazione dei rischi con lo scopo di:

- per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard;
- per definire azioni per affrontare i rischi individuati.

La valutazione dei rischi sarà aggiornata ogni anno in funzione dei risultati ottenuti dall'attività o in caso di modifiche rilevanti che possono influire sulla valutazione stessa.

6.4 Monitoraggio

Il SPT monitora efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- a) la conformità allo Standard;
- b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
- c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione e i requisiti dello Standard.

Tali attività sono poste in essere attraverso:

- a) audit interni;
- b) monitoraggio di indicatori di performance;
- c) riesame annuale del sistema di gestione.

6.4.1 Audit interni

L'organizzazione ha adeguato le proprie attività allo standard SA8000 e conseguentemente si è attivata per eseguire l'attività di audit prevista. Gli audit sono pianificati con periodicità annuale.

I rilievi emersi nella conduzione degli audit sono stati gestiti, come previsto dalla procedura del Sistema integrato adottato dalla cooperativa.

In sede di riesame annuale viene inoltre definito un programma di audit a copertura di un

campione significativo di unità locali per riscontrare il rispetto delle regole definite, anche attraverso indagini ed interviste al personale dipendente; le verifiche sono attuate in accordo alla programmazione effettuata ed i relativi riscontri prontamente gestiti e analizzati nel successivo riesame.

6.4.2 Monitoraggio degli indicatori di performance

La Cooperativa per valutare periodicamente il proprio stato di conformità allo standard SA 8000, utilizza degli indicatori che vengono raccolti a conclusione di ogni semestre.

Per ogni indicatore, valutato il suo andamento, possono essere definiti possibili obiettivi di miglioramento da mettere in atto.

Seguono alcune considerazioni per gli indicatori monitorati:

Ore di straordinario

La Cooperativa è consapevole che alcuni lavoratori del settore raccolta rifiuti, in alcuni periodi dell'anno svolgono molte ore di straordinario. Questo è dovuto a due fattori:

- Incremento attività di raccolta (periodo primavera - estate, il volume di attività aumenta in relazione alla raccolta dell'umido e delle biomasse).
- Continue sostituzioni per assenze dei colleghi (malattia)
- Forte turnover del personale che ha costretto l'organizzazione a sopperire ad una mancanza di operatori con un aumento delle ore lavorate.

Azioni messe in atto:

Il lavoro straordinario viene effettuato in occasione di circostanze eccezionali.

Le ore di lavoro straordinario sono esclusivamente volontarie e ai lavoratori viene garantito il diritto di comprendere il metodo di calcolo per la retribuzione specifica di tali ore, che deve essere comunque maggiore rispetto alla normale retribuzione ottenuta per le ore di lavoro ordinario.

Il responsabile delle risorse umane monitora la situazione esaminando le situazioni più critiche sia nelle riunioni di direttivo che attraverso colloqui individuali con i singoli responsabili.

Per il contratto applicato nel settore verde, CCNL agricoltura il limite di straordinari è 300 ore/anno, mentre per tutti gli altri servizi ove si applica il CNL delle cooperative sociali il limite è 100 ore/anno.

Ore supplementari

I dati raccolti a chiusura del 2025, non hanno evidenziato criticità particolari, ad eccezione di alcuni casi.

Nei prossimi mesi sarà realizzato uno strumento che permetterà di monitorare le ore di lavoro supplementare, soggette al limite del 40% dell'orario settimanale e poter intervenire per garantire il non superamento.

Ferie godute / maturate

I dati raccolti a chiusura del 2025, mostrano che permane per figure dirigenziali e tecnici di area un residuo ferie superiore a 200h

Per tutte le altre funzioni, la Direzione conferma la continua sorveglianza sui residui mensili e l'eventuale segnalazione di residui eccessivi sia attraverso colloqui con i responsabili sia attraverso la partecipazione alle riunioni di Direttivo; è ormai prassi consolidata da parte dei responsabili tecnici la corretta programmazione delle ferie e l'eventuale gestione di residui eccessivi.

La Direzione ha approvato e diffuso un regolamento che contiene le informazioni di trasparenza ai sensi del D.Lgs 104/2022. Nello stesso documento è indicata la modalità per il godimento ferie maturate durante l'anno.

Richiami ai lavoratori

Dall'andamento di questo indicatore, emerge che il settore più interessato ai provvedimenti disciplinari è quello del contact center.

Le cause dei provvedimenti riguardano principalmente la violazione delle disposizioni aziendali che devono essere adottate per il corretto svolgimento della mansione affidata.

Salario dignitoso

Per garantire il controllo sul livello salariale accettabile per i lavoratori è stato introdotto il MOD 08.3 "Living wage".

Dall'analisi dei dati delle buste paga emerge come i valori di contribuzione della cooperativa siano al di sopra degli importi calcolati con il MOD 08.3.

Sono stati analizzati i due contratti applicati in cooperativa: il contratto delle cooperative sociali e il contratto dell'agricoltura (applicato all'area della manutenzione del verde).

Per entrambi i contratti sono stati presi in considerazione i livelli più bassi:

- Livello A2 per contratto cooperative sociali
- Livello F per contratto agricoltura

Sono stati associati:

- Trattamento integrativo
- assistenza sanitaria integrativa
- welfare aziendale
- assegni famigliari.

Lavoratori minori

Ad oggi non sono presenti lavoratori minori. Verificata apposita sezione del DVR aziendale, nel caso dovesse presentarsi l'impiego di giovani lavoratori.

Iscrizioni ai sindacati dei lavoratori

L'andamento delle iscrizioni ai sindacati non ha subito grandi variazioni nel corso dell'ultimo

anno, il numero di iscritti al 31/12/2025 è 66, di cui 2 rappresentanti sindacali aziendali grazie ai quali viene garantita a tutti i lavoratori la possibilità di partecipazione alla vita aziendale.

Diversità ed inclusione (lavoratori stranieri, lavoratori di sesso femminile e svantaggiati)

Le tabelle mostrano la suddivisione del personale al 31/12/2025.

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.

Numero dipendenti per genere e 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

Totale Forza lavoro (dati al 31/12/2025)			
Periodo	N. dipendenti	Uomini	Donne
Totale a fine anno	584	219	365
Media occupazione anno	588	218	370

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

Aree di inserimento del personale svantaggiato			
Indicatori	Totale lavoratori svantaggiati	Totale forza lavoro complessiva	incidenza sul totale lavoratori svantaggiati
Call center	70	412	50,36%
Verde	10	36	7,19%
Assemblaggio	33	37	23,74%
Custodia (park e attività museali)	17	36	12,23%
Altro	9	63	6,47%
Totale	139	584	50,36%

Oltre il 54% del personale svantaggiato 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.

Classificazione per fascia di età del personale svantaggiato						
Indicatori	2025		2024		2023	
Età	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%

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 ricompreso nei disabili psichici.

Classificazione personale svantaggiato						
Indicatori	2025		2024		2023	
Tipologia	Valore	%	Valore	%	Valore	%
Detenuti ed ex detenuti	57	41,01%	55	45,83%	70	49,30%
Disabili intellettivi	7	5,04%	-		-	
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%	-		-	
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%

Al 31 dicembre 2025 i lavoratori stranieri erano 65 di cui 14 dell'Unione Europea e 51 extra UE.

Turnover

Il contact center è il settore caratterizzato dal maggior numero di addetti della nostra cooperativa e dove si verifica una elevata incidenza del turn-over.

Nel corso del 2025 la Direzione ha investito tra le strategie di "retention" ("mantenimento", "conservazione" o "fidelizzazione") con la creazione di un ufficio dedicato alla ricerca e selezione del personale e all'on boarding.

L'andamento del turnover per l'anno 2025 è riportato nella tabella. Si tratta di un indicatore utile, raccomandato anche 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.

Turnover (dati al 31/12/2025)	
Periodo	Lavoratori
assunzioni nell'anno	263
pensionamento	5
Dimissioni volontarie	72
Cessazioni per altri motivi	127
% turnover	13%

Analisi degli obiettivi precedentemente definiti e nuovi obiettivi

Nel corso della riunione di riesame del giugno 2025 erano stati definiti i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO	ORIGINE	TEMPI/AZIONE/RESPONSABILIT A'
1) SURVEY AZIENDALE: Valutare il clima aziendale e il grado di soddisfazione dei dipendenti raccogliendo feedback anonimi. Lo scopo è ottenere una visione chiara dello stato attuale del clima aziendale e raccogliere informazioni utili per capire come migliorare l'impegno ESG (aspetti Ambientali, Sociali e di Governance) della cooperativa attraverso le percezioni e le priorità dei dipendenti riguardo alla sostenibilità dell'azienda.	Opportunità di miglioramento riesame sa 8000	Somministrazione questionario anonimo rivolto a tutto il personale Da ripetere con cadenza biennale Responsabile risorse umane POSITIVO Questionario somministrato nel corso dei mesi agosto/settembre 2026, per mail (google moduli) e in forma cartacea. Sono stati raggiunti 519 lavoratori, abbiamo ricevuto 294 risposte, pari al 52,5 % 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 significativo interessamento affinché Cooperativa Giotto prosegua il sostegno e la valorizzazione del lavoro svantaggiato.

2) WELFARE AZIENDALE 2025 Per il corrente anno la cooperativa metterà a disposizione una somma complessiva di € 67.000. Beneficiari del piano: 202. Contributo per matrimonio e nuovi nati: € 500. Contributo per funerali: € 1.000. Sostegno secondo la seguente fascia: RAL full time equivalente inferiore o uguale a € 19.000: € 300/anno	Opportunità di migliorament o riesame sa 8000	CDA 31/12/2025 POSITIVO
3) 3) MIGLIORARE GLI SPAZI DI LAVORO Riqualificare la mensa aziendale e rendere più fruibili le aree esterne della sede di Padova attraverso interventi di riqualificazione aree verdi e degli spazi comuni (aree ristoro all'aperto/giardini/terrazza/ area di sosta per le auto)	Opportunità di migliorament o riesame sa 8000	CDA 31/12/2026 Riqualificare la mensa aziendale e rendere più fruibili le aree esterne della sede di Padova attraverso interventi di riqualificazione aree verdi e degli spazi comuni (aree ristoro all'aperto/giardini/terrazza/ area di sosta per le auto). POSITIVO Svolta attività di riqualificazione spazi esterni- realizzate nuove aree relax- giardini esterni- punti ristoro (distributori di caffè, bevande, snack e acqua). In corso il completamento della terrazza e in programma a giugno 2026

		avvio lavori per ampliamento e riqualificazione mensa aziendale Vedi nota spese sostenute Ufficio acquisti
4) MIGLIORARE L'ONBOARDING attivando una procedura ben definita per ogni aree di lavoro al fine di integrare i nuovi dipendenti nell'azienda, aiutandoli ad adattarsi alle nuove mansioni e alla cultura aziendale.	Opportunità di miglioramento riesame sa 8000	Responsabile risorse umane/Ufficio recruiting 31/12/2025 Attivare una procedura ben definita per ogni aree di lavoro al fine di integrare i nuovi dipendenti nell'azienda, aiutandoli ad adattarsi alle nuove mansioni e alla cultura aziendale. POSITIVO attivata PR 15, ultima rev 2 del 17/04/2026 L'introduzione della nuova procedura di Onboarding ha prodotto un miglioramento significativo nei giudizi espressi dalle risorse del Contact Center. Le criticità rilevate riguardano principalmente: la coerenza tra disponibilità dichiarate e turni assegnati; la fase di integrazione successiva all'ingresso. Nelle altre aree i risultati sono generalmente positivi, con alcune aspettative non allineate nei servizi in fase di avvio. Le risorse inserite presso il carcere hanno fornito valutazioni unanimemente elevate.

5) RIDURRE IL TURNOVER con analisi delle dimissioni volontarie, per adottare strategie di Retention" ("mantenimento", "conservazione" o "fidelizzazione"), per trattenere i propri dipendenti nel tempo	Opportunità di miglioramenti o riesame SA 8000	Responsabile risorse umane//Ufficio recruiting Attivazione di interviste e/o somministrazione di questionari in presenza di dimissioni volontarie (valutare le casistiche più frequenti di dimissioni: scarso equilibrio vita-lavoro; mancanza di benefit, clima aziendale poco stimolante; limitate o non definite opportunità di crescita, retribuzione troppo bassa) Attivazione di colloqui monitoraggio con il personale che ricoprono posizioni che richiedono competenze specialistiche 31/12/2026 POSITIVO, in corso
---	---	--

La Direzione in occasione della riunione di riesame del 3/06/2026, ha espresso nuovi obiettivi, allegati al presente documento.

6.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

Comunicazione da GIOTTO COOPERATIVA SOCIALE ai dipendenti

La comunicazione fra GIOTTO COOPERATIVA SOCIALE e parti interessate si concretizza in documenti specifici, redatti dal responsabile di gestione e:

- resi disponibili per la libera consultazione nelle varie unità locali;
- documenti destinati a specifici destinatari, ad essi consegnati dal responsabile del sistema di gestione.
- sito Internet

Eventuali comunicazioni destinate ad altre parti interessate sono redatte dal responsabile del sistema, rese disponibili e consegnate in copia previo richiesta esplicita.

Comunicazione dai dipendenti alla GIOTTO COOPERATIVA SOCIALE

Tutti coloro che rilevino un eventuale scostamento dello standard, dalla politica aziendale ed in generale dalle regole del sistema di gestione, devono inoltrare immediata comunicazione al Social Performance Team. Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- a) direttamente a GIOTTO COOPERATIVA SOCIALE
 - mediante e-mail a giotto@coopgiotto.com
 - mediante colloqui individuali;
 - mediante segnalazione scritta anche anonima nelle cassette "Segnalazioni SA8000", dislocate nelle diverse sedi aziendali.

Possono inoltre essere indirizzate:

- a) all'Ente di Certificazione CISE: Tel. +390543713314, email info@lavoroetico.org
- b) ente di accreditamento SAI mediante e-mail a: saas@saasaccreditation.org

Il Social Performance Team, una volta ricevuta la segnalazione, avvia l'iter di accertamento dei fatti e/o situazioni documentate.

6.6 Gestione e risoluzione dei reclami

Le segnalazioni pervenute attraverso la cassetta dei suggerimenti sono state inserite nel Registro delle Non Conformità come Segnalazioni / Osservazioni e trattate nelle riunioni del SPT

Nel corso del 2025 le segnalazioni e/o reclami presenti nelle cassettoni sono stati gestiti, attraverso riunioni del SPT.

Le risposte ai lavoratori possono essere trattate in forma scritta personale o con l'invio di circolari, se si è trattato di segnalazioni anonime.

6.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

L'organizzazione ha individuato le parti interessate al proprio progetto di allineamento e mantenimento della conformità allo standard SA8000 ed individuato efficaci misure per la comunicazione e condivisione di tematiche e/o progetto che possono così essere sintetizzate:

- **DIPENDENTI:** sono coinvolti tramite attività formative periodiche e condivisione dei risultati ottenuti dal sistema, sintetizzati annualmente nel Bilancio SA8000 presente sul sito aziendale.
- **FORNITORI:** sono coinvolti in occasione del processo di qualifica iniziale e/o controllo e monitoraggio periodico.
- **SINDACATI:** sono coinvolti attraverso l'inoltro di informazioni dedicate e condivisione periodica dei risultati ottenuti dal sistema, sintetizzati annualmente nel Bilancio SA8000 disponibile sul sito aziendale.
- **COMMITTENTI:** sono coinvolti attraverso l'inoltro di informazioni dedicate e condivisione periodica dei risultati ottenuti dal sistema, sintetizzati annualmente nel Bilancio SA8000 e disponibile sul sito aziendale.
- **ENTI INVIANTI A SOSTEGNO DELLA PERSONA:** sono coinvolti nella selezione, nella

presa in carico e nell'avvio del percorso di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e fragili, nonché in tutte le fasi del monitoraggio, atto a confermare o modificare tutti gli obiettivi presenti nel Piano individualizzato di ogni soggetto inserito.

L'organizzazione resta a completa disposizione delle parti interessate per qualsiasi necessità di chiarimento e/o condivisione di argomenti, obiettivi e/o progetti di crescita comuni.

Le modalità per comunicare con l'organizzazione sono le stesse indicate al personale dipendente, riassunte nel precedente paragrafo 6.5. Qualsiasi segnalazione è fonte di crescita per la nostra struttura ed auspichiamo un contributo costruttivo da tutte le parti interessate.

In sede di riesame annuale del sistema, l'identificazione e modalità di coinvolgimento delle parti interessate sono rivalutate per attestarne l'adeguatezza.

6.8 Azioni correttive e preventive

L'organizzazione garantisce la raccolta delle azioni correttive e preventive inerenti alle tematiche riportate nello standard.

L'organizzazione ha definito ed attuato le azioni necessarie per risolvere i rilievi emersi nel corso delle verifiche di mantenimento.

La Direzione conferma di mantenere registrazioni adeguate e precise per garantire l'analisi delle non conformità e le relative azioni correttive.

6.9 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)

L'organizzazione ha iniziato il percorso di sensibilizzazione del personale sulle tematiche affrontate dalla SA8000. Nel corso del 2025 sono state pianificate ed eseguite sessioni formative rivolte a tutto il personale. L'efficacia delle stesse è valutata in sede di formazione attraverso la compilazione di test di verifica e valutata in occasione dell'attività di audit. La formazione proseguirà nel 2026 con particolare attenzione rivolta ai nuovi assunti.

6.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

L'organizzazione applica la necessaria diligenza (due diligence) per verificare la conformità allo Standard SA8000 dei propri fornitori/subappaltatori.

La cooperativa all'avvio del rapporto commerciale comunica al fornitore l'Informativa SA8000 e richiede evidenza al fornitore dell'impegno al rispetto dei principi espressi nella stessa. Per ogni fornitore l'organizzazione effettua la valutazione del rischio, mettendo in atto delle specifiche azioni in funzione del livello emerso e annualmente esegue una valutazione annuale.

PIANO DI MIGLIORAMENTO- OBIETTIVI ANNO 2026/2027

OBIETTIVO	ORIGINE	TEMPI/AZIONE/RESPONSABILITA'
RETENTION Consolidare le strategie di Retention" ("mantenimento", "conservazione"o "fidelizzazione"), per trattenere i propri dipendenti nel tempo	Opportunità di miglioramento riesame sa 8000	Responsabile risorse umane//Ufficio recruiting-onboarding Mantenere la somministrazione dei questionari in presenza di dimissioni volontarie e dell'attività di on boarding Redigere annualmente relazioni finali valutando i dati emersi dai questionari. Presentare le relazioni alla Direzione e tracciare le opportunità di miglioramento nelle riunioni di riesame del Sistema integrato
MIGLIORARE GLI SPAZI DI LAVORO Completare le azioni di riqualificazione aree sede di Padova (mensa aziendale- bagni piano terra contact center..)	Opportunità di miglioramento riesame sa 8000	CDA 31/12/2028 Completare attività di riqualificazione Vedi programmazione/nota spese sostenute Ufficio acquisti
DOCUMENTAZIONE SEDE DI VIA VIGONOVESE Aggiornare il piano di emergenza sede di Padova per inserimento nuove aree di lavoro, valutare la predisposizione di un "piano di coordinamento" delle emergenze, da condividere con gli affittuari. Adeguare le planimetrie e richiedere planimetria generale con evidenza punto di raccolta. Eseguire 2 prove nel corso del 2026, una in orario mattutino e una in orario pomeridiano. Simulare	Valutazione dei rischi SA 8000 del 14/04/2026	Datore di lavoro/delegato per la sicurezza 31/12/2026

nelle prove tutte le casistiche di emergenza, non solo incendio (terremoto, alluvione, ecc). Produrre video informativo da inviare a tutti i lavoratori e fornitori che accedono in modo continuativo alla sede. Caricare il video nella lavagna e sul sito intranet. Consegnare copia del nuovo piano in portineria		
GARANTIRE IL GODIMENTO DELLE FERIE Mantenere attivo il controllo del parametro ferie attraverso le estrazioni periodiche e discussione nelle riunioni di direttivo da parte del responsabile risorse umane per evidenziare/risolvere le situazioni di criticità che si dovessero manifestare	Valutazione dei rischi SA 8000 del 14/04/2026	Responsabile risorse umane 31/12/2026
SVILUPPARE NUOVE PIATTAFORME PER LA GESTIONE DATI DEL PERSONALE (Diario Sociale-Registro formazione-Sorveglianza sanitaria) A seguito dell'introduzione del programma Zucchetti per la gestione ore/buste paga, risulta necessario sviluppare nuovi sistemi per gestire i dati collegati ai moduli che sono rimasti gestiti all'interno del precedente software Target (visite mediche, formazione, diario sociale)	Opportunità di miglioramento riesame sa 8000	Responsabile sistemi informativi 30/06/2027
GARANTIRE IL RINNOVO DELLA CERTIFICAZIONE SA 8000 La cooperativa deve presentarsi all'audit di rinnovo della certificazione a dicembre 2026 e il	Opportunità di miglioramento riesame sa 8000	CDA Dicembre 2026

mantenimento nel triennio. Valutare con l'ente di certificazione CISE il passaggio alla nuova edizione della norma SA 8000 (entro dicembre 2026 compilare autovalutazione su piattaforma SAI)		
MONITORAGGIO ORE DI LAVORO SUPPLEMENTARE: Sviluppare con l'area IT uno strumento di lettura agevole del dato ore di lavoro supplementare soggette al limite del 40% dell'orario settimanale, attraverso un'estrazione dal nuovo gestionale Zucchetti in uso dalla cooperativa da gennaio 2026. il nuovo permette di estrarre una grande quantità di dati e informazioni che possono essere ordinate per scopi diversi. In aiuto con l'ufficio IT cercheremo di creare un'estrazione, ad oggi non disponibile, per monitorare le ore di lavoro supplementare, soggette al limite del 40% dell'orario settimanale	Opportunità di miglioramento riesame sa 8000	Responsabile Risorse umane e area IT Dicembre 2026