



Bilancio Sociale Report di Sostenibilità 2023

GRI 2.1
D.M. 2019

Cooperativa Sociale Il Germoglio Soc. Coop. Onlus
Sede legale ed operativa:
Via A. Boito, 8
44124 Ferrara (FE)
Tel. 0532 1910241-42
Fax 0532 760565
CF/P.IVA: 01193130380

Email: info@ilgermoglio.fe.it
www.ilgermoglio.fe.it

Questo documento è stato realizzato con la supervisione di
Punto 3 – Progetti per lo sviluppo sostenibile
www.punto3.it



Sommario

Lettera della Presidente	5
Chi siamo	6
Note metodologiche.....	8
Il contesto	9
L'Analisi di materialità	11
Il processo di determinazione dei temi materiali.....	11
Elenco dei temi materiali.....	11
Il coinvolgimento degli stakeholder	12
La Mission e i settori di intervento.....	14
La Cooperativa Sociale Il Germoglio per l'Agenda 2030.....	16
1. Occupazione	18
Gestione del tema materiale.....	18
Le risorse umane	18
Accordi di contrattazione collettiva	21
Nuove assunzioni e turnover	21
2. Produzione e fornitura di energia rinnovabile	23
Gestione del tema materiale.....	23
Consumi di energia per fonte	35
Consumi di energia da fonti rinnovabili	23
3. Condotta di business responsabile.....	24
Gestione del tema materiale.....	24
Conflitti di interesse	24
Conformità con leggi e regolamenti.....	24
Requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi.....	24
Il Rating di Legalità.....	24
Pratiche di approvvigionamento	25
4. Benessere dei dipendenti.....	26
Gestione del tema materiale.....	26
Congedo parentale	26
5. Resilienza ai cambiamenti climatici.....	28
Gestione del tema materiale.....	28
Emissioni dirette di GHG (Scope 1).....	28
6. Inclusione e pari opportunità	29
Gestione del tema materiale.....	29
Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	30

7.	Formazione del personale	31
	Gestione del tema materiale	31
	Ore medie di formazione annua per dipendente.....	32
8.	Equa retribuzione	33
	Gestione del tema materiale	33
	Politiche retributive.....	33
	Processo di determinazione della remunerazione	33
	Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari	33
	Rapporto di retribuzione totale annua.....	33
	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	33
9.	Efficienza energetica.....	35
	Gestione del tema materiale	35
	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	35
	Riduzione del consumo di energia	35
	Energia consumata al di fuori dell'organizzazione	37
10.	Struttura di governance.....	38
	Gestione del tema materiale	38
	I Soci.....	38
	Gli organi di governance della Cooperativa	40
11.	Gestione dei rifiuti ed economia circolare	43
	Gestione del tema materiale	43
	Rifiuti prodotti e modalità di smaltimento.....	43
	Rifiuti gestiti conto terzi	44
12.	Ulteriori temi rendicontati non materiali.....	46
	Performance economica	46
	Ricadute per la Comunità locale.....	50
	La qualità dei servizi offerti	52
	Salute e sicurezza sul lavoro.....	54
	Indice dei contenuti GRI	58

Lettera della Presidente

GRI 2.22

“Apprestandoci a vivere il rinnovo delle cariche di amministratori per i prossimi tre anni, è inevitabile soffermarsi sul triennio che si sta concludendo, cercando di *setacciare* tra le tante piste percorse, tra i tanti problemi affrontati, tra le tante sfide accolte, ciò che più merita di essere portato all'attenzione: l'obiettivo non è certo quello di un mero elenco di compiti svolti, ma piuttosto quello di aiutare tutti, a partire dai Soci, ai collaboratori fino ai clienti e i destinatari dei servizi, ad avere la consapevolezza di ciò che "Il Germoglio" significa per la comunità di Ferrara.

Molte energie sono state dedicate ad un percorso di crescita dell'organizzazione, sia sul fronte interno (crescita individuale, benessere organizzativo, valori dell'etica, della trasparenza, della cooperazione) che verso l'esterno (relazioni con le comunità ed il territorio, con i clienti e fornitori, con i potenziali lavoratori).



Tutte le iniziative messe in campo hanno avuto un impatto sulle tre dimensioni della sostenibilità:

- Environmental: ambiente e territorio
- Social: Iniziative a beneficio di persone e stakeholder
- Governance: Iniziative di governance dell'organizzazione

E' nostra convinzione che la cultura della sostenibilità, in tutti suoi aspetti, sia fondamentale per la crescita e la permanenza nei mercati di riferimento ed il miglioramento delle relazioni con le persone. I vantaggi, crediamo, sono molteplici: lavorare per la sostenibilità ha voluto dire pianificazione ed efficientamento dei costi, nuove opportunità di investimento da vagliare, maggiore efficacia comunicativa e delle azioni di marketing, aumento dell'attrattività verso clienti e fornitori, riduzione degli sprechi, consolidamento e sviluppo di rapporti positivi con il territorio e le istituzioni, crescita interna, miglioramento del clima aziendale e del benessere individuale dei lavoratori.

Abbiamo scelto di raccontare tutto ciò attraverso lo strumento del video messaggio, presentato all'Assemblea dei Soci (18/05/2024) e disponibile sul sito web della Cooperativa, nella pagina dedicata ai Soci.”

Sabrina Scida

Presidente Cooperativa Il Germoglio

Chi siamo

GRI 2.6, D.M. 2019

Nata nel 1991, la Cooperativa Sociale Il Germoglio fornisce inizialmente servizi educativi a favore di bambini ed adolescenti. I suoi settori di intervento si sono poi ampliati per offrire risposte efficaci ai bisogni emergenti di persone in situazione di svantaggio. Nel 2006 la Cooperativa Sociale decide di approvare un nuovo Statuto configurandosi come Cooperativa a scopo Plurimo (di tipo "A e B"): la parte A riguarda l'offerta e la realizzazione di servizi di tipo educativo e socio-sanitario, la parte B lo sviluppo di attività produttive finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Attività

In riferimento all'art.5 del d.lgs. 117/2017 le attività statutarie della Cooperativa comprendono:

- Servizi socio-sanitari ed assistenziali: interventi educativi individualizzati e/o di sostegno scolastico e, più in generale, servizi che prendano in carico i bisogni del bambino nel suo percorso di crescita.
- Servizi educativi: gestione di asili nido e scuole dell'infanzia, centri pomeridiani, centri estivi.
- Attività volte a favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate: attività di raccolta differenziata e smaltimento rifiuti, servizi di riparazione, sanificazione, noleggio e vendita di ausili, biciclette ed altre apparecchiature, conduzione di attività commerciali non solo nell'ambito della ristorazione e molto altro.

Le aree di attività della Cooperativa Sociale Il Germoglio sono sei: infanzia, minori e adolescenti, mobilità, ristorazione, ambiente ed ausili.

Le sei aree operative sono molto diversificate tra di loro e permettono alla Cooperativa Sociale di concretizzare idee e realizzare sogni.

La storia della Cooperativa Sociale Il Germoglio è una storia di "rigenerazioni", di recupero e di valorizzazione del proprio territorio e della propria identità.

Le attività del Germoglio sono consolidate, radicate e riconosciute, perché le persone che permettono di realizzarle credono nell'inclusione, nell'ascolto del territorio e nel costruire comunità attraverso azioni concrete. Ecco una tabella sintetica esplicativa della presenza territoriale

	DENOMINAZIONE SEDE	VIA	NUM. CIVICO	CAP	COMUNE	SERVIZI svolti
1	ufficio	v. Boito	8	44124	FERRARA	Direzione e Amministrazione
	magazzino	v. Respighi	28	44124	FERRARA	Magazzino Ausili
						Servizi Ambientali
2	"Don Dioli"	v. Modena	204	44122	FERRARA	Nido d'Infanzia
3	"S. Giacomo"	v. Arginone	161	44122	FERRARA	Nido e Scuola d'Infanzia
4	"S.M. Immacolata"	v. Mantova	140	44049	VIGARANO PIEVE	Scuola d'Infanzia
5	"Serena"	piazza Italia	10	44039	TRESIGALLO	Scuola d'Infanzia
6	"Sacro Cuore"	viale Cavour	1	44035	FORMIGNANA	Scuola d'Infanzia
7	"BRAGHINI ROSSETTI"	p.zza Buoizzi	15	44123	FERRARA	Scuola d'Infanzia
8	Nido "8 marzo"	Via Melocca	99	44025	FISCAGLIA	Nido d'Infanzia
9	Nido "Salice"	Via del Salice	snc	44122	FERRARA	Nido d'Infanzia
10	Centro Elementari c/o "BRAGHINI"	p.zza Buoizzi	15	44123	FERRARA	Centro Educativo

11	Centro Medie "Indelebile"	v. Traversagno	29	44123	FERRARA	Centro Educativo
12	Centro Adolescenti c/o "Urlo"	v. Bentivoglio	205	44123	FERRARA	Centro Educativo
13	"381StoriedaGustare" (ex Cafè de la Paix)	p.tta Corelli	24	44121	FERRARA	Ristorazione
14	Bar Ospedale del Delta	v. Valle Oppio	2	44023	LAGOSANTO	Ristorazione
15	RICICLETTA	v. Poledrelli		44122	FERRARA	Mobilità
16	BAR 381 BACHELET	v. A. Novello	14	44121	FERRARA	Ristorazione

La Cooperativa Il Germoglio è iscritta:

- alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Ferrara n. 01193130380 e REA 137505;
- all'Albo Nazionale delle Cooperative n. A124895 del 29/03/2005 -Sezione: cooperative a mutualità prevalente - Categoria: cooperative sociali;
- all'Albo Regionale Regione Emilia Romagna n. 199 sezione A+B (Atto di iscrizione provinciale prot. n. 107112 del 16/11/2005);
- al Runts n. repertorio 5262

Note metodologiche

GRI 2.2, GRI 2.3, D.M. 2019

La presente rendicontazione si riferisce alle attività della Cooperativa "Il Germoglio" nel suo complesso, sia quelle relative ai servizi socio-educativi (area A) che quelle relative ai progetti di inserimento lavorativo (area B).

Il presente Bilancio Sociale e Report di Sostenibilità 2023 è riferito al periodo di rendicontazione compreso tra il 1 gennaio e il 31 dicembre 2023 e riporta, laddove funzionale a comprendere gli andamenti, serie storiche triennali relative agli anni 2021-2022-2023. Eventuali revisioni alle informazioni precedentemente pubblicate sono segnalate nei casi specifici.

Il documento è conforme:

- ai requisiti richiesti dal D.M. 4/07/2019;
- al GRI Standard (in accordance), principale riferimento a livello internazionale per il reporting di sostenibilità.

Entrambe le conformità sono verificabili puntualmente attraverso l'indice dei contenuti alla fine del documento e segnalato all'inizio dei paragrafi. Come nelle precedenti edizioni, il documento viene realizzato a cadenza annuale da un gruppo di lavoro interno composto da persone con ruoli di responsabilità - appositamente formato per lo svolgimento delle attività - e con il supporto della società esterna specializzata Punto 3 Srl: questa scelta ha consentito la diffusione dei valori della sostenibilità e la creazione di un know how collettivo e condiviso.

Come novità di questo periodo di rendicontazione si evidenziano:

- l'adozione degli Universal Standard GRI (entrati in vigore dal gennaio 2023) ai fini di approfondire l'analisi di materialità secondo l'approccio metodologico della doppia materialità, che considera sia gli impatti *inside-out* (**impact materiality**) che gli impatti *outside-in* (**financial materiality**) rispetto a tutti i temi materiali individuati;
- la sperimentazione del *tool* ESGine per il reporting di sostenibilità, mediante accesso a una struttura informativa implementata da professionisti, a ulteriore garanzia di completezza e trasparenza delle informazioni.

Il Bilancio Sociale e Report di Sostenibilità, dopo essere stato avallato dal CdA in data 22/03/2024, verrà approvato dai Soci nel corso dell'Assemblea che si terrà il 18 maggio 2024.

Eventuali richieste o domande di approfondimento su questo documento possono essere indirizzate alla mail direzione@ilgermoglio.fe.it.

Il contesto

GRI 2-24, GRI 2-25, D.M. 2019

La chiusura del bilancio del 2022 con una perdita significativa di oltre 150.000 euro ci aveva preoccupato e, malgrado una spiegazione della perdita, dovuta a fattori contingenti ed esterni alla cooperativa, il dato del I° bilancio trimestrale 2023 era diventato determinante. L'inflazione era calata, i costi dell'energia anche e la cooperativa iniziava a lavorare sui propri listini aumentandoli dove era possibile. Il I° bilancio infrannuale è stato positivo con un piccolo utile e questo è bastato per darci quella fiducia di esserci incamminati verso un anno diverso dal precedente.

Il dato finale del Bilancio di Esercizio 2023 riporta un utile di poco superiore ai 20.000 euro e i ricavi sono leggermente aumentati rispetto all'anno precedente, nonostante la chiusura di alcuni servizi tra la fine del 2022 e l'inizio 2023: l'esperienza dell'edicola di via Maragno, le due Lavanderie automatiche e la scuola d'infanzia *Maria Bambina* di San Bartolomeo, passata ad un altro gestore. Queste 3 attività pur avendo un fatturato complessivo di circa 280.000 euro generavano costi molto superiori.

In un'analisi che tenga in considerazione solo le attività che sono tutt'ora in essere (tolti quindi i servizi appena citati), possiamo affermare che il fatturato nel 2023 è cresciuto.

D'altra parte, abbiamo visto calare i costi, con particolare riguardo alle voci critiche che ci avevano messo in difficoltà nel 2022: il costo del personale, leggermente calato, i costi per l'acquisto di generi alimentari e di pulizia, le utenze (in particolare l'energia elettrica, mentre il gas non ha subito variazioni significative).

La diminuzione dei costi ha interessato dunque tutti i settori e non è conseguenza solo della chiusura di attività in perdita: a fronte di un 20% di incremento dei costi di generi alimentari, nella parte B, assistiamo ad una diminuzione dell'acquisto di generi alimentari dell'8% nelle scuole d'Infanzia; all'incremento del consumo di gas, pari al 6,3%, abbiamo registrato un calo del costo dell'energia elettrica del 44%. Anche la spesa telefonica è calata significativamente, del 36%. Sono calati anche i costi comuni amministrativi, quasi del 44%.

Anche il valore degli affitti è calato per la cessione di una scuola e l'accorpamento di un'altra.

I costi per le imposte risultano essere un po' più alte dell'anno precedente e ammontano a 27.000 euro. Complessivamente i costi sono calati del 4,64% rispetto al 2022.

Un elemento che abbiamo attenzionato molto nell'anno appena trascorso è il *recupero dei crediti* verso i clienti insolventi: la situazione è sotto controllo e rappresenta uno 0,7% dell'ammontare totale dei crediti (tot. Crediti/perdita su crediti). Negli ultimi 3 anni abbiamo portato a perdita rispettivamente nel 2022, 6.000 euro e 7.000 euro nel 2023 a fronte di un fondo molto capiente accantonato negli anni passati.

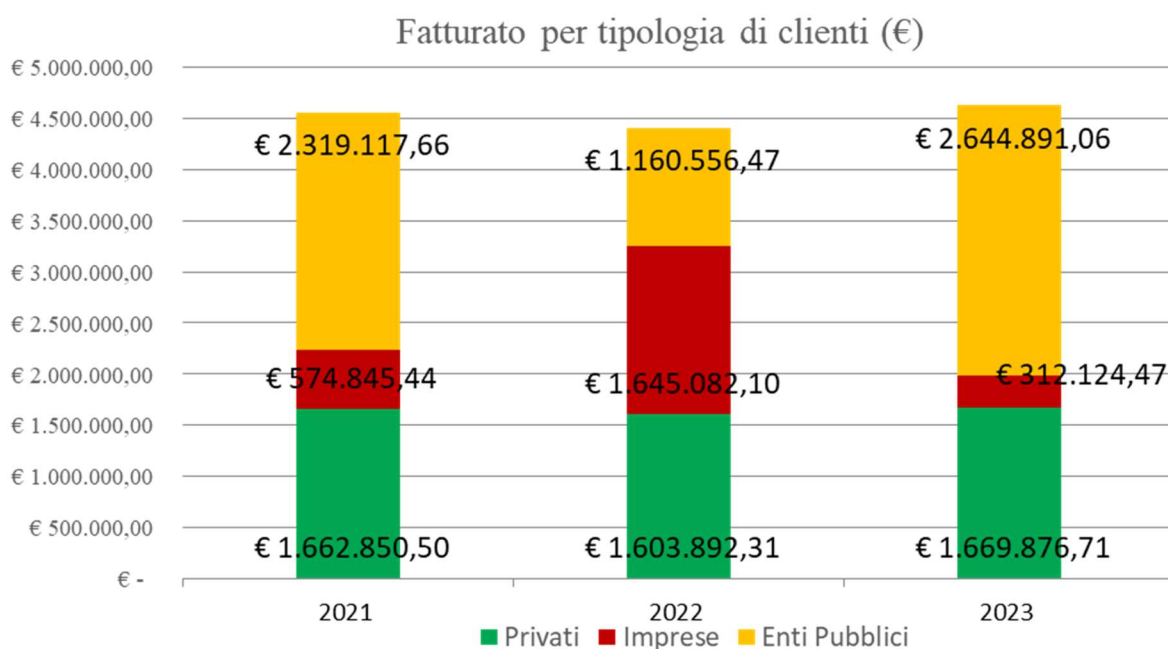
Un altro dato, che è sempre stato significativo per la nostra organizzazione, è la liquidità e la sua gestione. Se l'avere una buona liquidità ci garantisce i pagamenti verso i fornitori e i dipendenti con grande tranquillità e puntualità, in un frangente di inflazione alta la buona liquidità ha penalizzato la cooperativa: la liquidità gestita tramite conto corrente in banca, genera una remunerazione appena sopra lo 0%. A fronte di questa situazione abbiamo iniziato un'interlocuzione con l'istituto bancario di riferimento che ha portato ad *un investimento di una parte della liquidità*, perché essa permetta di compensare almeno l'inflazione e non si perda potere di acquisto. Attualmente i debiti verso la banca non ci sono. Anche questo aspetto ha una doppia lettura: difficoltà ad investire da parte della cooperativa e solidità del capitale. Entrambe le situazioni risultano attuali.

Rispetto ai ricavi, abbiamo registrato un calo significativo dei contributi da Enti, diminuiti del 16% rispetto all'anno prima, in particolare i contributi della Provincia e quelli del Comune sulle scuole paritarie.

Occorre segnalare fin da ora che il 2024, iniziato sotto buoni auspici, rischia di subire un grande contraccolpo determinato dall'incremento del costo del lavoro (*Rinnovo del CCNL delle Cooperative*) che dovrebbe determinare un aumento dei costi per il 2024 pari al 7% - e quasi il doppio nel 2025 e 2026. Sarà una situazione di forte impatto, che dovrà essere attenzionata con grande cura e governata, in particolare nei Servizi convenzionati con l'Ente Pubblico, tramite l'intervento e le azioni che la nostra organizzazione di riferimento metterà in essere.

Per i servizi *a mercato privato* ci sono attualmente molte incognite: l'incremento dei nostri listini e una più attenta gestione del personale sembrano al momento le piste da percorrere, oltre ad un marcato impegno nell'innovare sempre più i servizi, grazie anche a nuove partnership.

I ricavi dai clienti privati nel complesso sono in diminuzione nel 2023, compensati da una crescita del fatturato proveniente dai clienti pubblici.



Nella composizione del Valore Economico Diretto Generato, hanno un ruolo molto significativo i contributi pubblici ricevuti, che risultano comunque inferiori rispetto al 2022. Il valore riconosciuto al 5 per mille nel Bilancio 2023 è relativo all'anno fiscale 2021.

Il 90% di questi contributi, provenienti dal Ministero dell'Istruzione, dalla Provincia di Ferrara e dai Comuni, è destinato direttamente a Nidi e scuole d'Infanzia della Cooperativa.

L'Analisi di materialità

Il processo di determinazione dei temi materiali

D.M. 2019

GRI 2.29, GRI 3-1, GRI 3-2

La necessità di creare un quadro di riferimento europeo solido ed accessibile per la rendicontazione, in modo da contribuire alla transizione verso un sistema economico-finanziario pienamente sostenibile e inclusivo, ha determinato grandi novità per il reporting di sostenibilità.

A gennaio 2023 è entrata in vigore la **nuova Direttiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)** che attualizza, rafforza ed estende le regole per la rendicontazione di sostenibilità delle imprese, allineandosi con le altre norme di diritto dell'Unione Europea e con i quadri di riferimento riconosciuti a livello internazionale. La rendicontazione deve rispettare contenuti minimi previsti dalla CSRD ed essere sviluppata in aderenza agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), al fine di soddisfare le esigenze di standardizzazione dell'informazione e di comparabilità nel tempo e nello spazio. La Direttiva, infatti, introduce standard europei per la redazione dei report di sostenibilità su tutte le tematiche ESG, improntati ad una prospettiva multi-stakeholder, di natura generica "*sector agnostic*" e di natura settoriale "*sector specific*". La CSRD introduce il concetto di "**doppia materialità**" in virtù del quale un'informazione, per poter essere inserita nel report di sostenibilità, deve avere rilevanza per le imprese dal punto di vista economico-finanziario o per il contesto socio-ambientale di riferimento con riguardo ai fattori ESG. Le organizzazioni sono chiamate a rendicontare su due dimensioni: *outside-in*, dove vengono considerati i fattori ambientali e sociali che incidono sul business, e *inside-out*, dove si considerano gli aspetti del business e il loro impatto in termini ambientali, sociali e di governance.

Con i nuovi Universal Standard GRI, l'analisi di materialità deriva dal processo di *due diligence*, che mette al centro il concetto di impatto positivo o negativo, effettivo o potenziale dell'azienda e indica come indentificare gli impatti e prioritizzarli, in base alla gravità, la portata e la probabilità di accadimento.

La Cooperativa Sociale Il Germoglio ha sperimentato questo nuovo processo, individuando, con un'analisi di contesto, gli impatti attuali e potenziali delle principali attività in cui è coinvolta e giungendo a "misurare" la loro significatività, con l'apporto di diversi gruppi rappresentativi.

L'analisi di materialità si è sempre fondata sull'ascolto dei portatori di interesse, individuati attraverso la mappa degli stakeholder, secondo un approccio metodologico che potesse offrire le massime garanzie di inclusività ed esaustività. Dal 2016 è stato condotto un ascolto sia quantitativo mediante questionario. Nel 2023 sono stati realizzati: un questionario rivolto a un gruppo di stakeholder interni interni (lavoratori Soci e non Soci) e alcune interviste di profondità a interlocutori rappresentativi dei diversi gruppi di stakeholder esterni (Clienti, Istituzioni, Partner).

Elenco dei temi materiali

La **materialità** è la soglia oltre la quale un argomento o un indicatore diventa sufficientemente importante da dover essere incluso nel report.

Ecco i temi materiali emersi come più rilevanti e che dunque trovano puntuale rendicontazione nel presente Bilancio Sociale e Report di Sostenibilità. Ad ogni capitolo del documento corrisponde un tema materiale; i capitoli sono riportati in ordine sequenziale di significatività dei temi.

TEMI MATERIALI	ESG	PUNTEGGIO FINALE	PUNTEGGIO MEDIO DELL'IMPATTO ASSEGNATO DAL GERMOGLIO (SCALA 0-15)	PUNTEGGIO MEDIO DELL'EFFETTO FINANZIARIO ASSEGNATO DAL GERMOGLIO (SCALA 0-4)
Occupazione	S	18,0	12,00	4
Produzione e fornitura di energia rinnovabile	E	15,1	11,40	3
Condotta di business responsabile	G	12,4	7,33	3
Benessere dei dipendenti	S	12,4	7,29	3
Resilienza ai cambiamenti climatici	E	12,3	7,20	3
Inclusione e pari opportunità	S	12,3	7,13	3
Formazione del personale	S	12,2	7,03	3
Equa retribuzione	S	12,0	10,50	2
Efficienza energetica	E	11,5	6,00	3
Struttura di governance	G	11,3	5,64	3
Gestione dei rifiuti ed economia circolare	E	10,5	4,50	3

Rispetto al precedente periodo di rendicontazione, sono state rilevate tematiche che hanno una sfera di riferimento più ampia, sia in termini di contenuto che in termini di potenziali impatti e dunque verranno dettagliate nelle specifiche sezioni del documento.

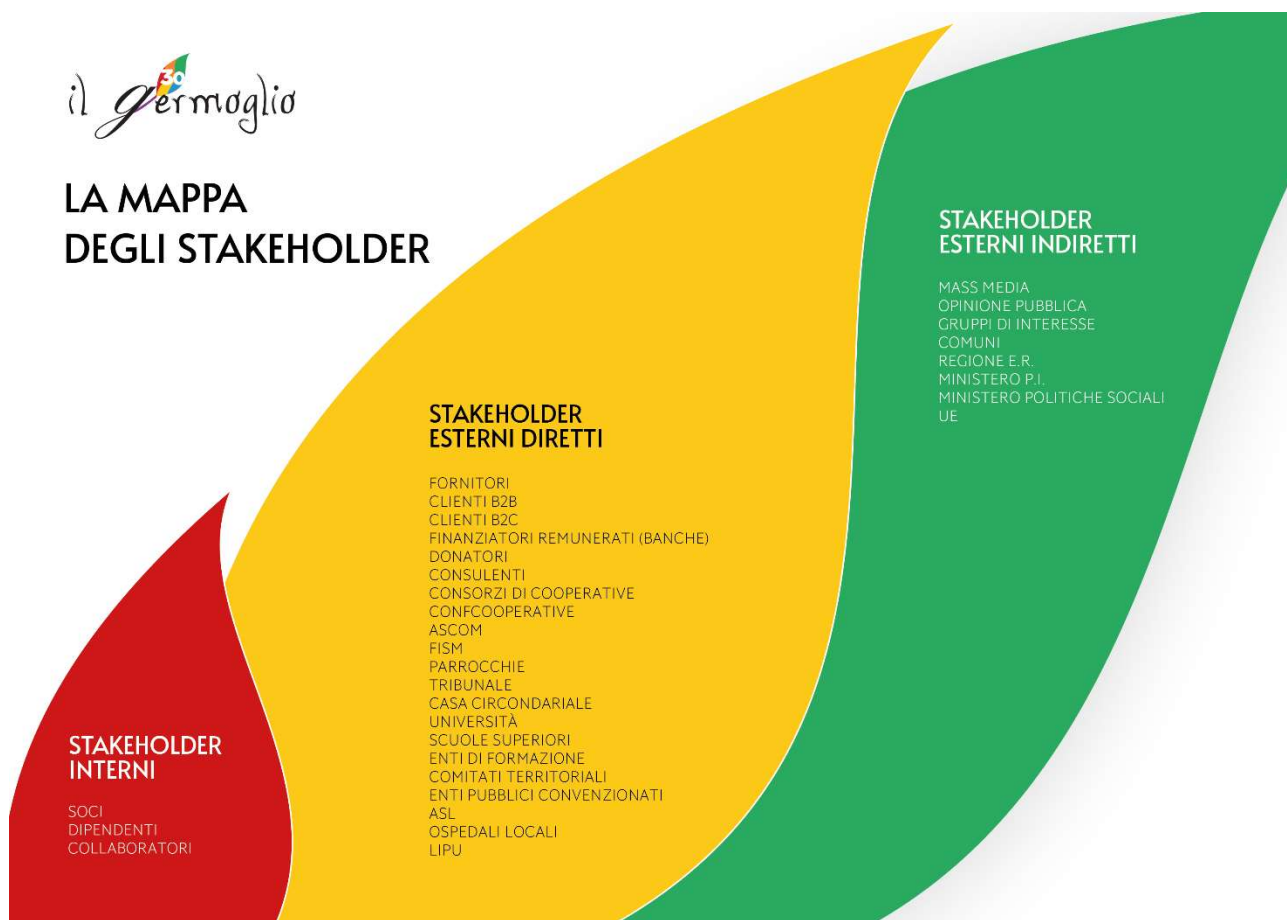
Il coinvolgimento degli stakeholder

Per individuare i temi materiali, la Cooperativa ha privilegiato l'ascolto dei suoi principali interlocutori interni, i lavoratori, ai quali è stato inviato un questionario tramite email e via broadcast aziendale: ha ottenuto una significativa percentuale di risposte (50%).

Per quanto riguarda gli interlocutori esterni, si è privilegiato lo strumento dell'intervista, al fine di avere la possibilità di chiarire al meglio le finalità e l'ottica con cui veniva richiesto un parere su tematiche molto diverse e non solo attinenti alle sfere di proprio interesse più ristretto.

Si riporta la mappa completa dei gruppi di stakeholder con le quali la Cooperativa detiene relazioni.

LA MAPPA DEGLI STAKEHOLDER



La Mission e i settori di intervento

D.M. 2019

GRI 2.6

Le attività che la Cooperativa Il Germoglio ha realizzato nel periodo oggetto della presente rendicontazione fanno riferimento alle finalità espresse nella Mission.

Nella Mission la Cooperativa Sociale Il Germoglio esprime i valori che la guidano nel programmare e gestire i diversi servizi, mettendo al centro il territorio e la persona.

1. Essere punto di riferimento, di sostegno concreto e di ascolto per minori, giovani e adulti, attraverso l'affiancamento della persona in un percorso umano e sociale, di orientamento formativo o di inserimento lavorativo, con particolare attenzione a coloro che si trovano in difficoltà.
2. Valorizzare e qualificare le competenze e le capacità della persona offrendo proposte educative o lavorative, attraverso la forza del lavoro di rete e la costante ricerca di collaborazioni sul territorio.
3. Assicurare un elevato standard di qualità dei servizi offerti, grazie alla motivazione e all'impegno di tutto il personale che garantisce esperienza e professionalità, flessibilità ed eccellenza.
4. Contribuire attivamente a costruire una comunità che abbia a cuore la promozione di tutte le persone, grazie alla presenza vicina e costante ai bisogni del territorio, alla capacità di apertura al dialogo, al cambiamento e all'innovazione.

La Cooperativa Sociale Il Germoglio è una cooperativa a scopo plurimo. L'inserimento lavorativo di persone svantaggiate è un diritto inalienabile che la Cooperativa Sociale ha scelto di garantire, attraverso un lavoro concreto e quotidiano. All'interno dei suoi servizi, la diversità è vista come risorsa, non come deficit; la progettualità è calibrata sull'identità di ciascuno, offrendo spazi per l'autodeterminazione per le persone disabili e/o fragili. In riferimento ai **settori di intervento** elenchiamo di seguito i principali servizi offerti, suddivisi nelle due Aree che compongono la Cooperativa di *tipo A+B*.

Area SOCIO-EDUCATIVA (A)

Settore NIDI e SCUOLE D'INFANZIA

Settore MINORI

- CENTRI EDUCATIVI ed EXTRA-SCUOLA
- INTERVENTI DO3MICILIARI
- SOSTEGNO SCOLASTICO
- PROGETTO TUTOR

Area INSERIM. LAVORATIVO (B)

Settore SERVIZI AMBIENTALI

Settore AUSILI PROTESICI

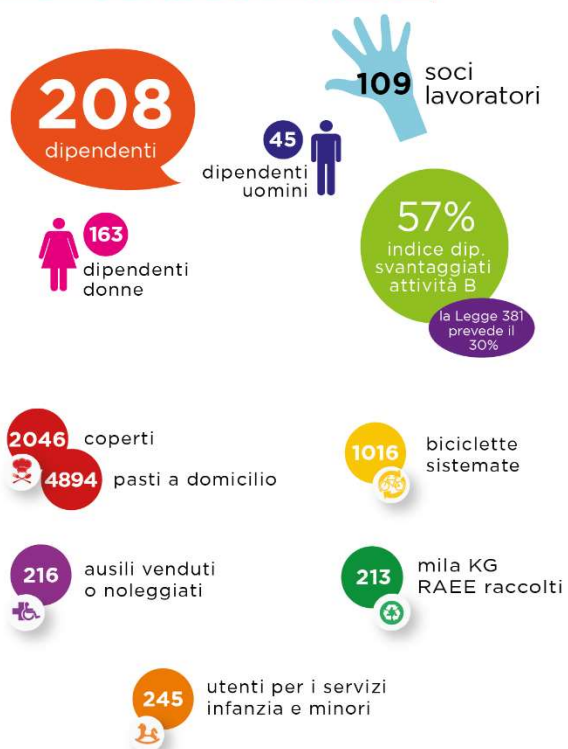
Settore RISTORAZIONE

- BAR
- RISTORANTE
- SERVIZI CATERING

Settore MOBILITA' SOSTENIBILE

La Cooperativa collabora sul territorio con numerosi Enti del Terzo Settore: Consorzio "Ferrara Prossima" – Consorzio "RES" – Consorzio "Karma" - Coop. Sociale "Integrazione Lavoro" – Coop. Sociale "Serena" – Coop. Sociale "CIDAS" – Coop. Sociale "Girogirotondo" – Città del Ragazzo - Centro Donna Giustizia – Comunità Emmaus – Fondazione Imoletta – Fondazione Dalla Terra alla Luna – ARCI Ferrara - FISM Ferrara – FIAB Ferrara

IL GERMOGLIO IN CIFRE



Fatturato attività



Fatturato per tipologia di clienti



2 impianti FOTOVOLTAICI
Nido Don Dioli +
sede amministrativa via Boito

La Cooperativa Sociale Il Germoglio per l'Agenda 2030

GRI 2.22, GRI 2.23, GRI 2.24

L'AGENDA 2030 è da sempre per la cooperativa un punto di riferimento in ottica di strategia progettuale per la sostenibilità.

La Tabella seguente riporta i Goals più significativi, a cui la Cooperativa apporta il proprio contributo in ambito locale, attraverso un'attenzione a particolari temi sociali, ambientali ed economici come specificati

OBIETTIVO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	TEMA MATERIALE	RISULTATI
 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	• Occupazione • Condotta di business responsabile • Struttura di governance • Benessere dei dipendenti	- Seminario residenziale per scambio di idee intergenerazionale - Inserimento della nuova funzione del coordinatore della parte A della Cooperativa - Percorso di team building per inserimento nuovi Soci attraverso il confronto con i Soci più anziani - Attività di comunicazione (interna/esterna), rivista e riprogettata - Miglioramento organizzativo del settore amministrativo e della gestione del personale, con introduzione di nuove procedure e nuove risorse - Implementazione di attività di controllo di gestione e di budget previsionali
 5 PARITÀ DI GENERE	• Inclusione e pari opportunità • Equa retribuzione	- Ottenimento della certificazione UNI PdR 125:20222 - Incremento di convenzioni ex Art.22 per l'assunzione di personale disabile
 9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	• Formazione del personale	- Formazione area amministrativa Piano Fon.Coop. 50 - Percorso formativo per i collaboratori - Cooperation as open

		- innovation - Formazione per operatori area socioassistenziale - Formazione per operatori settore educativo
	• Produzione e fornitura di energia rinnovabile • Efficienza energetica	- Attivazione di una Comunità Energetica - Fornitura di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili (fornitore con Garanzie di Origine, Sorigenia)
	• Gestione dei rifiuti ed economia circolare	- Incremento della quantità di rifiuti raccolti
	• Resilienza ai cambiamenti climatici	- Riduzione delle emissioni di CO₂ - Sostituzione progressiva del parco mezzi con veicoli a minore impatto ambientale

1. Occupazione

D.M. 2019

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 202-2, GRI 401-1, GRI 402-1

Gestione del tema materiale

La Cooperativa Sociale Il Germoglio è impegnata nel mantenimento della stabilità occupazionale. Il numero di persone inserite come dipendenti è aumentato di 7 unità nel 2023. Di queste, il 67,8% è assunto con contratto a tempo indeterminato. Nel 2023 nella Cooperativa sono stati ospitati n. 32 tirocini formativi, n. 15 tirocini universitari e n. 26 PCTO (Scuole Secondarie di II° grado). Per quanto riguarda la base sociale, composta da 121 Soci, la grande maggioranza di essi sono Soci lavoratori (87,6%) assunti tutti con contratto a tempo indeterminato.

Dipendenti per tipologia (n.)		
	2023	2022
Totale dipendenti	208	201
Di cui soci	109	103
% dipendenti a tempo indeterminato	67,8%	73,1%
% donne	78,37%	77,1%
% di lavoratori svantaggiati	59%	57%

La Cooperativa nel 2023 ha inoltre assunto 59 nuove risorse, di cui oltre il 66% di età inferiore ai 30 anni: a dimostrazione della volontà e dell'impegno di creare occupazione stabile per le fasce giovanili.

Le risorse umane

Dipendenti per tipologia di contratto (n.)		
	2023	2022
Dipendenti a tempo indeterminato (tempo pieno)	9	11
Dipendenti a tempo indeterminato (part time)	132	136
Totale Indeterminato	141	147
Dipendenti a tempo determinato (tempo pieno)	1	0
Dipendenti a tempo determinato (part time)	66	54
Totale determinato	67	54
TOTALE DIPENDENTI	208	201

Dipendenti per tipologia di contratto e genere (n.) - 2023		
	Uomini	Donne
Indeterminato	28	113
Determinato	17	50
Totale	45	163
TOTALE	208	

Dipendenti per tipologia di contratto e genere (n.) - 2023		
	Uomini	Donne
Tempo pieno	3	7
Part-time	42	156
Totale	45	163
TOTALE	208	

Dipendenti per qualifica (n.) - 2023	
Dirigenti	0
Quadri	0
Impiegati	161
Operai	46
TOTALE	208

Dipendenti per qualifica e genere (n.) - 2023		
	Uomini	Donne
Dirigenti	0	0
Quadri	0	0
Impiegati	30	131

Operai	15	31
Totale	45	163
TOTALE	208	

Dipendenti per fascia d'età (n.) - 2023	
<30	68
30-50	102
>50	38
TOTALE	208

Dipendenti per qualifica e fascia d'età (n.) - 2023			
	<30	30-50	>50
Dirigenti	0	0	0
Quadri	0	0	0
Impiegati	62	82	17
Operai	6	20	20
Totale	68	102	38
TOTALE	208		

Dipendenti per area geografica di nascita - 2023	
	Macro area
Area Extra Europea	8
Nord Italia	173
Area Europea	5
Sud Italia e Isole	20
-	1
Centro Italia	1
TOTALE	208

Accordi di contrattazione collettiva

A tutti i dipendenti è applicato il Contratto Nazionale delle Cooperative Sociali o il Contratto territoriale, se migliorativo per il lavoratore. La Cooperativa fa riferimento a questi contratti per la definizione delle retribuzioni e la gestione di eventuali modifiche organizzative inclusi i tempi di preavviso.

Nuove assunzioni e turnover

GRI 401-1

Nuovi assunti (n.) - 2023	
Totale nuovi assunti	59
Tasso nuove assunzioni	28,37

Nuovi assunti per genere (n.) - 2023	
Donne	45
Uomini	14
TOTALE	59

Nuovi assunti per fascia d'età (n.) - 2023	
<30	39
30-50	17
>50	3
TOTALE	59

Usciti (n.) - 2023	
Totale usciti	52
Tasso turnover	25,00

Usciti per genere (n.) - 2023	
Donne	38
Uomini	14
TOTALE	52

Usciti per fascia d'età (n.) - 2023	
<30	29
30-50	18
>50	5
TOTALE	52

Attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi sulle comunità locali

Nel corso del 2023 è sempre più emersa la criticità relativa al reperimento di personale adeguatamente preparato e motivato a cui affidare i servizi, alcuni anche molto delicati, che la Cooperativa ha in essere, in proprio o su mandato di Enti Pubblici, quali Asl, Comuni o Istituzioni scolastiche.

La perdita di attrattività verso le nuove generazioni, tema molto dibattuto in questi mesi (vedi EURICSE research Report n.35/24 - dal titolo "Lavorare in Cooperativa oggi") rischia di avere ricadute estremamente significative per la comunità e i bisogni in essa espressi, ma è certamente un tema che richiede strategie e pianificazioni condivise e concertate tra Amministrazioni e Terzo Settore nel suo insieme, data la complessità degli aspetti che investe, come bene si evince dal Rapporto sopra citato.

2. Produzione e fornitura di energia rinnovabile

GRI 302-4

Gestione del tema materiale

La Cooperativa il Germoglio è convinta che nel presente e nel futuro il tema della produzione e fornitura di energia rinnovabile sia decisivo per il suo sviluppo.

La Cooperativa, che già dal 2008 ha investito con risorse proprie nella realizzazione del primo impianto fotovoltaico sulla copertura della sede di via Boito e nel 2010 di un secondo sulla copertura del nido Don Dioli, ha tra i propri obiettivi strategici di incrementare la quantità di energia rinnovabile prodotta e nel 2023 ha promosso la costituzione di una **Comunità Energetica Rinnovabile** (srl impresa sociale), che cercherà di coinvolgere soci e dipendenti della Cooperativa e quanti riterranno di volerne far parte. Verrà costruito un impianto fotovoltaico sul tetto del magazzino della cooperativa in Via Boito, della potenza di 80 KWp e sarà affidato alla ditta Energy Pie di Ferrara che lavora in questo settore da molti anni. La Cooperativa finanzia in proprio il progetto, valutando di utilizzare strumenti di finanza agevolata ed eventuali finanziamenti a fondo perduto, messi a disposizione della Regione Emilia-Romagna. L'impianto ha una garanzia di prodotto di 25 anni e una garanzia di resa dell'87,4% al trentesimo anno di vita.

Nel 2023 la produzione di energia elettrica proveniente dai due impianti fotovoltaici si mantiene costante, pur con un lieve calo, coprendo circa il 10% del fabbisogno. Inoltre, poiché dal 2022 è stato scelto un fornitore con Garanzie di Origine, tutta la quota di energia elettrica consumata da rete (81,16%) è anch'essa proveniente da fonti rinnovabili.

Consumi di energia da fonti rinnovabili

Consumo di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili – 2023		
		%
Da rete	154.214,7	81,16%
Da fotovoltaico	34.060,75	18,24%
TOTALE	188.275,45	100%

Energia rinnovabile prodotta 2021-2023				
	2021	2022	2023	Var. 2023/22 %
Impianto Via Boito (kWh)	13.966	10.552	10.487	-0,6%
Impianto Via Modena (kWh)	4.671	7.787	7.319	-6,0%
TOTALE kWh PRODOTTI	18.637	18.339	17.807	-2,9%
% ENERGIA RINNOVABILE PRODOTTA/TOTALE CONSUMATO	9,3%	9,9%	9,5%	-3,7%

3. Condotta di business responsabile

GRI 205-1

Gestione del tema materiale

Per condotta responsabile intendiamo la gestione saldamente controllata, all'interno dell'organizzazione, delle nostre attività in tutti gli ambiti, avendo ben chiare le possibili ricadute per il territorio e la comunità. È strettamente legata alla nostra strategia e garantisce che facciamo le cose giuste nel modo giusto. Le responsabilità sono chiaramente definite a tutti i livelli, grazie a procedure, mansionari o Comunicazioni periodiche del Direttore. La regolarità e puntualità nei pagamenti di stipendi e il rispetto delle scadenze verso i fornitori rappresentano certamente un indicatore molto significativo a questo riguardo.

Risulta essere un tema di particolare rilevanza in questi anni dal momento che si sta verificando un ricambio generazionale da governare, affinché venga salvaguardato lo stile e la reputazione del Germoglio, costruita nella sua trentennale presenza sul territorio a fianco di famiglie, imprese ed enti pubblici.

L'etica di impresa è comprovata dall'inclusione della Cooperativa Sociale "Il Germoglio" nella *white list*, ovvero nell'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a rischio di inquinamento mafioso istituito presso la Prefettura di Ferrara; tale inserimento è stato rinnovato per il 2024.

Conflitti di interesse

In tale contesto, l'integrità del personale è una prerogativa fondamentale. La Cooperativa Il Germoglio si aspetta che tutti i dipendenti si assumano la responsabilità delle proprie azioni e che agiscano sempre nell'interesse della Cooperativa e in assenza di conflitti di interessi. In quest'ottica sono tenuti a rispettare persone, società e ambiente, a osservare normative e regole, come previsto dal Contratto e come riportato nelle Job Description ricevute in fase di assunzione.

Nel 2023 non si sono verificati episodi critici.

Conformità con leggi e regolamenti

Non vi sono difformità da segnalare relativamente al 2023.

Requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi

Per la tipologia di servizi offerti dalla Cooperativa Sociale "Il Germoglio", le informazioni richieste sono contenute nelle Carte dei Servizi (specifiche per ogni servizio, a mercato privato) oppure vengono dettagliate nei progetti tecnici specifici, con i requisiti richiesti dai Capitolati delle relative Gare d'Appalto.

Il Rating di Legalità

Dal 2021 la Cooperativa si è dotata del sistema di rating etico attribuito dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato AGCM ottenendo nel 2022 la valutazione di 1 stella, nel 2023 il seguente punteggio: ++.

L'impresa richiedente ottiene il punteggio base, 1 stella, qualora rispetti tutti i requisiti di cui all'articolo 2 del Regolamento attuativo in materia di Rating di Legalità. Il punteggio base potrà essere incrementato di un + per ogni requisito aggiuntivo che l'impresa rispetta tra quelli previsti all'art. 3 del Regolamento. Il conseguimento di tre + comporta l'attribuzione di una stelletta aggiuntiva, fino a un punteggio massimo di 3 stelle.

Pratiche di approvvigionamento

Il sistema di Controllo di Gestione, che la Cooperativa sta approntando da qualche anno e che vede l'utilizzo del software Power-BI di Microsoft, ci permetterà di analizzare i conti di Contabilità analitica per individuare sprechi o errori, in particolare nel sistema dell'approvvigionamento. Nel 2023 abbiamo iniziato con il gruppo delle cucine nelle scuole d'infanzia e in particolare le loro forniture. Attraverso un confronto con l'ufficio acquisti dell'amministrazione, si sono fatti alcuni incontri in presenza con le cuoche e ci si è confrontati sul menù e su tutte quelle accortezze per controllare il fornitore.

Nel frattempo si è individuato un fornitore unico e ci si è dati dei criteri di scelta il più possibile omogenei rispetto ai prodotti, alle modalità di cottura, di taglio, di conservazione che hanno visto alla fine dell'anno produrre anche un significativo risparmio negli acquisti.

4. Benessere dei dipendenti

GRI 401-2, GRI 401-3

Gestione del tema materiale

Nel corso del 2023, la Cooperativa Sociale "Il Germoglio" ha scelto di mettere a fuoco le proprie politiche e risorse in termini di tutela del benessere dei dipendenti, sulla spinta del percorso finalizzato alla Certificazione di Parità di Genere UNI/PdR 125:2022 (ottenuta nel dicembre 2023).

Ciò ha comportato di analizzare diversi processi (dalla selezione, alla formazione, ai cambi di mansione e di ruolo ecc.), per cogliere le aree in cui pianificare possibili azioni di miglioramento.

Un aiuto in tal senso è stata anche l'indagine condotta in forma anonima con questionari rivolti ai dipendenti, con la presentazione di domande inerenti proprio a questi aspetti.

Creare un ambiente lavorativo che favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti è certamente un obiettivo sempre presente, soprattutto per quanto riguarda la conciliazione vita-lavoro. Il 78,4% del personale è di genere femminile ed è altissima la percentuale di contratti part-time riconosciuta (oltre il 95%).

Pur non avendo formalizzato i benefit, la Cooperativa ha definito negli ultimi anni alcune agevolazioni riservate in misura diversa ai Soci e ai dipendenti (sia part-time che full-time): scontistica sui servizi della Cooperativa (Ristorante 381, Ricicletta o ausili, tariffe agevolate per la frequenza di nidi e scuole dell'Infanzia o centri estivi). Nel 2024 si sta definendo una più precisa strategia di comunicazione interna delle misure messe in campo, che sarà presto disponibile sul sito della Cooperativa.

Inoltre, la sempre maggiore consapevolezza dell'importanza della prevenzione, della cura della salute e del benessere, l'aumento dell'aspettativa di vita, le lunghe liste di attesa per effettuare un esame o un intervento, i notevoli costi se si accede nelle strutture private o in quelle pubbliche in regime di libera professione, hanno determinato l'attivazione di una copertura sanitaria integrativa. La Cooperativa Sociale "Il Germoglio" ha deciso di sottoscrivere, per i propri dipendenti e Soci, le proposte offerte da CAMP, non un'assicurazione ma una Mutua: le Mutue sono Enti del Terzo Settore senza scopo di lucro che perseguono finalità di interesse generale, esclusivamente assistenziale, sulla base del principio di sussidiarietà e realizzano una vera integrazione al welfare migliorando la qualità del nostro vivere.

Congedo parentale

GRI 401-3

Hanno usufruito del congedo parentale il 100% dei dipendenti che ne avevano diritto.

DIPENDENTI AVENTI DIRITTO A CONGEDO PARENTALE (n.)		
	2023	2022
Donne	14	16
Uomini	0	0
Totale	14	16

DIPENDENTI CHE SONO RIENTRATI DOPO CONGEDO PARENTALE (n.)*		
	2023	2022
Donne	13	14

Uomini	0	0
Totale	13	14

*dato calcolato sui rientri al lavoro post congedo parentale registrati nell'anno precedente a quello di riferimento

TASSO DI RIENTRO DOPO CONGEDO PARENTALE (%)*		
	2023	2022
Donne	0,93	0,88
Uomini	0,00	0,00
Totale	0,93	0,88

* Rapporto tra il numero totale di dipendenti che sono rientrati al lavoro nell'anno di riferimento, dopo aver beneficiato del congedo, rispetto al numero totale di dipendenti che ne hanno beneficiato.

TASSO DI RETENTION DOPO CONGEDO PARENTALE (%)*		
	2023	2022
Donne	n.a.	0,14
Uomini	n.a.	0,00
Totale	n.a.	0,14

*Rapporto tra il numero totale di dipendenti ancora impiegati 12 mesi dopo il rientro al lavoro post congedo parentale e il numero totale di dipendenti tornati al lavoro in seguito al congedo parentale nel precedente periodo di rendicontazione

5. Resilienza ai cambiamenti climatici

GRI 201-2, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-5

Gestione del tema materiale

Tra i temi materiali della Cooperativa Sociale Il Germoglio c'è la resilienza ai cambiamenti climatici, che possono generare impatti negativi sullo svolgimento delle attività (in particolare le alte temperature estive possono ridurre la partecipazione ai campi estivi o la frequentazione del ristorante 381).

Per contribuire a contrastare i cambiamenti climatici, Il Germoglio monitora le emissioni di CO₂ dirette ed indirette e cerca di ammodernare la composizione della flotta aziendale dal punto di vista degli standard emissivi: nel 2023 sono stati dismessi due mezzi obsoleti e sono stati scelti due mezzi a minor impatto ambientale, uno ibrido e l'altro Euro 6.

Nel complesso le emissioni di CO₂ equivalente sono 121,4 tonnellate nel 2023, in calo del 37,9% rispetto al 2021, quando ancora non era avvenuto il passaggio a un fornitore di energia elettrica, in possesso di certificazione di provenienza da fonti rinnovabili al 100%. La costituzione della Comunità Energetica nel 2024 (si veda il paragrafo "Produzione e fornitura di energia rinnovabile") contribuirà in futuro a migliorare ulteriormente questo risultato.

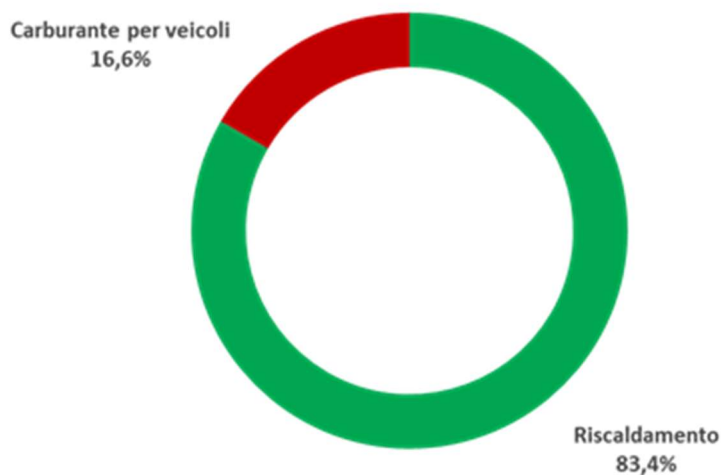
Per supportare la riduzione delle emissioni indirette (con riferimento agli spostamenti casa-lavoro), la Cooperativa ha aderito al progetto **Bike to Work** della Regione Emilia Romagna, che assegna un incentivo di venti centesimi per ogni chilometro percorso in bici (tradizionale o elettrica) sul tragitto casa-lavoro, fino a un massimo di 50 euro mensili, per ogni lavoratore delle aziende pubbliche o private del territorio comunale che, come la Cooperativa Il Germoglio, hanno manifestato il proprio interesse ad aderire. Le emissioni risparmiate, grazie all'adesione di 14 dipendenti della Cooperativa, ammontano a 4.266,53 kg.

Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

GRI 305-1

Emissioni di CO ₂ eq. per fonte (t), dirette ed indirette da energia importata					
Categoria	Tipologia	2021	2022	2023	Var. % 2023/2021
Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Riscaldamento	124,5	111,2	101,3	-9,0%
	Carburante per veicoli	15,9	16,1	20,2	25,6%
Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Energia elettrica	55,1	0,0	0,0	100%
Totale emissioni di CO₂ eq.		195,5	127,3	121,4	-37,9%

Emissioni di CO2 eq. per fonte (t), dirette ed indirette da energia importata



Mezzi aziendali per tipologia di alimentazione - 2023	
Euro 1	1
Euro 3	1
Euro 4	3
Euro 5	1
Euro 6	2
Totale	8

Mezzi aziendali per tipologia di alimentazione - 2023	
Gasolio	7
Ibrido	1
Totale	8

6. Inclusione e pari opportunità

D.M. 2019

GRI 405-1, GRI 406-1

Gestione del tema materiale

Nel 2023 particolare attenzione è stata riservata al tema dell'inclusione e delle pari opportunità, e dunque del contrasto a qualsiasi tipo di discriminazione sul lavoro, sia nelle azioni che nel linguaggio; la scelta di intraprendere il percorso per l'ottenimento della Certificazione della Parità di Genere UNI PdR 125:2022, determinata anche dalla cospicua presenza di donne nella Cooperativa, ha infatti richiesto molteplici approfondimenti per comprovare se il personale femminile gode di un trattamento paritario rispetto a quello maschile in termini di condizioni contrattuali, criteri di valutazione per l'assunzione, equità salariale, ecc.. L'ottenimento della Certificazione UNIPdR 125:2022 a dicembre 2023 la Cooperativa, dopo l'ispezione

dell'Ente certificatore BSI, non segna la fine dell'impegno a migliorare ma segna nuovi obiettivi: ad esempio è necessario continuare a lavorare sulla formazione, innanzitutto dei coordinatori, per tenere alta l'attenzione su questa tematica, che deve riverberarsi su tutto il personale della Cooperativa.

La diversità di genere è garantita sia all'interno degli organi di governo (57% di donne nel Consiglio di Amministrazione, 78% nell'Assemblea dei Soci) che tra i dipendenti (oltre il 78%).

Gli obiettivi dell'adozione della **Politica di Gender Equality**, che la Cooperativa Sociale "Il Germoglio" vuole perseguire, sono molteplici e articolati all'interno dei processi di lavoro e delle fasi di vita delle lavoratrici. L'organizzazione si impegna infatti a mantenere il focus e l'attenzione su:

- pari opportunità di carriera;
- pari trattamento economico;
- condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita;
- un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale;
- una cultura aziendale improntata su diversità e inclusione;
- una riduzione dei *bias* durante il processo di selezione dei candidati, mediante la formazione di un team di valutatori misto.

Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

GRI 405-1

Componenti CdA per genere (n.) - 2023	
Donne	4
Uomini	3
TOTALE	7

Componenti CdA per fascia d'età - 2023	
<30	0
30-50	4
>50	3
TOTALE	7

Componenti CdA per provenienza - 2023	
	Regione Italiana/continente
Emilia Romagna	7
TOTALE	7

7. Formazione del personale

D.M. 2019

GRI 404-1

Gestione del tema materiale

Il tema della Formazione e sviluppo delle risorse umane è inserito tra gli Obiettivi strategici del Piano d'Impresa triennale.

Si intende infatti mantenere una costante attenzione alla crescita di competenze, strettamente collegata al benessere dei dipendenti e alla qualità dei servizi offerti. Rientrano pertanto in questo capitolo le proposte formative specifiche per le attività svolte, senza includere i Corsi di Formazione obbligatori, in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, riportate in altro paragrafo.

La Cooperativa Sociale Il Germoglio ogni anno redige un documento (Piano dell'Offerta Formativa) in cui è sintetizzato il programma organico delle azioni formative previste per l'anno in corso. Tali azioni sono rivolte al personale interno, ideate e progettate sulla base delle esigenze formative rilevate dai coordinatori, delle valutazioni condivise con la Direzione e, in seguito, approvate dal CdA.

Le attività possono essere organizzate in diverse modalità: internamente, con totale o parziale copertura dei costi da sostenere (a seconda che vi sia o meno la possibilità di accedere a bandi per finanziamenti alla formazione aziendale), oppure in collaborazione con altre organizzazioni partner (come nel caso dei percorsi rivolti agli educatori che si occupano degli interventi di sostegno educativo nelle scuole del Comune di Ferrara) oppure su proposta di altri enti, in quanto ritenuti corsi importanti per la crescita personale di uno specifico dipendente, in riferimento al suo ruolo lavorativo, e strategici per la stessa Cooperativa.

Le ore di formazione registrate nel Gestionale BJB sono aumentate del 53% nel 2023, passando da 1.274 a 2.739; anche il numero di partecipanti coinvolti è aumentato in modo più che proporzionale (80%). Ciò è dovuto al fatto che è stata implementata una modalità di raccolta e registrazione che ha incluso servizi, non di gestione diretta, per i quali le presenze dei partecipanti era stata finora di difficile reperimento. L'area socio-assistenziale, insieme a quella educativa, sono quelle interessate dal maggior numero di attività formative.

Le tematiche affrontate nell'ambito delle Metodologie di Lavoro sono state molto diverse, in quanto rivolte a insegnanti delle Scuole d'Infanzia, ma anche a educatori del sostegno scolastico, educatori di servizi Domiciliari, Tutor per l'integrazione e altre figure coinvolte nei diversi servizi della Cooperativa. Hanno riguardato quindi principalmente tematiche educative seppure con approcci diversi, a volte pratici e laboratoriali, a volte con modalità di supervisione e scambio di esperienze e vissuti personali.

E' proseguita anche nel 2023 una formazione pensata per supportare l'ufficio amministrativo nel passaggio al nuovo programma gestionale, nell'intento anche di mettere a frutto al meglio tutte le potenzialità che in termini di analisi gestionale può offrire (Piano Fon. Coop. 50) e in generale per potenziare competenze gestionali e comunicative.

Un percorso molto significativo è stato inoltre quello guidato da F. Zandonai e F. Abbà del CGM di Milano, rivolto ad alcuni coordinatori dei servizi dell'area B, che ha innescato riflessioni in merito ad una **People Strategy** da implementare in Cooperativa e che sarà oggetto di lavoro nei mesi a venire: è emersa la necessità di un maggiore presidio delle principali *business unit* di inclusione ai fini di una migliore gestione del capitale umano. Questa necessità chiama in causa sia aspetti più marcatamente manageriali legati, in particolare, alla

dotazione di competenze specialistiche *hard*, sia elementi *soft* di propensione imprenditiva finalizzati, in particolare, a rigenerare percorsi di partecipazione interni alla Cooperativa (nuove attività, progetti, iniziative), oltre che a rispondere a sollecitazioni provenienti da interlocutori esterni.

	2023	
Categoria	Ore di formazione	N. partecipanti
Metodologie di lavoro	1.935	384
Competenze amministrative, gestionali, comunicative	804	47
Totale	2.739	431

Ore medie di formazione annua per dipendente

GRI 404-1

Ore medie di formazione erogate per genere - 2023	
Donne	14,38
Uomini	12,80
Ore medie di formazione per dipendente	14,04

Ore medie di formazione erogate per qualifica - 2023	
Dirigenti	0,00
Quadri	0,00
Impiegati	16,15
Operai	6,93
Ore medie di formazione per dipendente	14,04

8. Equa retribuzione

D.M. 2019

GRI 2.19, GRI 2.20, GRI 2.21, GRI 405-2

Gestione del tema materiale

La politica di remunerazione della Cooperativa contribuisce alla concreta realizzazione della Mission, dei valori e degli obiettivi sociali in essa enunciati, dando piena attuazione ai principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione, promossi nello Statuto.

La Cooperativa si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere, nel pieno rispetto delle condizioni previste dai CCNL di riferimento.

Politiche retributive

Non si attuano in Cooperativa politiche retributive differenti per i membri dell'organo di governo, ovvero il Consiglio di Amministrazione. E' unicamente previsto un gettone di presenza, in relazione all'impegno assunto nella gestione degli impatti dell'organizzazione, in termini di sostenibilità e sviluppo della stessa.

Processo di determinazione della remunerazione

L'applicazione del CCNL delle Cooperative Sociali è il criterio unico alla base del processo di determinazione della remunerazione, in cui è coinvolto lo Studio di Consulenza del Lavoro incaricato con regolare contratto di prestazione di servizio ed indipendente.

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari

I membri del Consiglio di Amministrazione percepiscono un compenso lordo annuo di 300 €. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione percepisce un compenso per l'indennità di carica di 3000 € annui. I volontari non percepiscono alcun rimborso, ma sono inseriti in una Polizza assicurativa appositamente stipulata.

Rapporto di retribuzione totale annua

GRI 2-21

CCNL	T07 - ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI - enti e istituzioni private, pubbliche e del terzo settore
-------------	---

Retribuzione individuo più pagato	36.885,84
Retribuzione media degli altri dipendenti	15.201,74
Rapporto tra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti	2,43

Il rapporto tra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti (pari a 2,43) è molto positivo, in quanto non ha superato il rapporto tra massimo e minimo di 5 (cinque) a 1 (uno). La retribuzione totale della media dei dipendenti è calcolata considerando il numero dei dipendenti in FTE (Full Time Equivalent).

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini
GRI 405-2

CCNL	T07 - ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI - enti e istituzioni private, pubbliche e del terzo settore
------	--

Inquadramento	Livello	Rapporto retribuzione base	Rapporto retribuzione totale
Impiegato	A2	0,00	0,00
Impiegato	B1	0,84	1,01
Impiegato	C1	1,69	0,98
Impiegato	C2	1,00	1,00
Impiegato	D1	1,38	1,48
Impiegato	D2	1,03	0,95
Impiegato	D3	1,00	1,00
Impiegato	E2	0,00	0,00
Impiegato	F2	0,00	0,00
Operaio	A2	1,01	0,88
Operaio	B1	0,71	0,75
Operaio	C1	0,82	0,95
Operaio	C2	1,00	1,00

9. Efficienza energetica

D.M. 2019

GRI 302-1, GRI 302-2; GRI 302-5

Gestione del tema materiale

La Cooperativa Sociale Il Germoglio è attenta alla riduzione dei consumi energetici e intende sempre di più promuovere tra i propri lavoratori comportamenti finalizzati all'efficientamento. Nel dettaglio per fonte energetica, i consumi di energia elettrica sono in diminuzione nel 2023 (-6,2%), così come i consumi di energia termica (-13%): tali riduzioni sono ancora più significative se rapportate all'unità funzionale "fatturato" (linea arancione) ovvero all'incremento del volume di attività della Cooperativa.

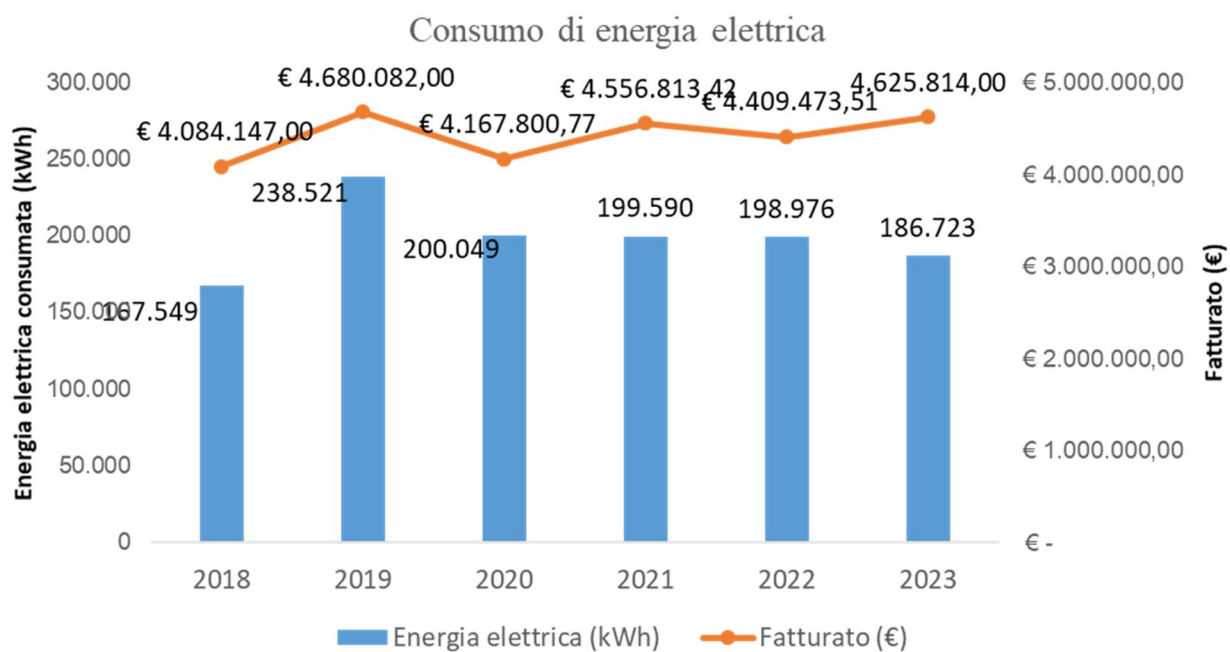
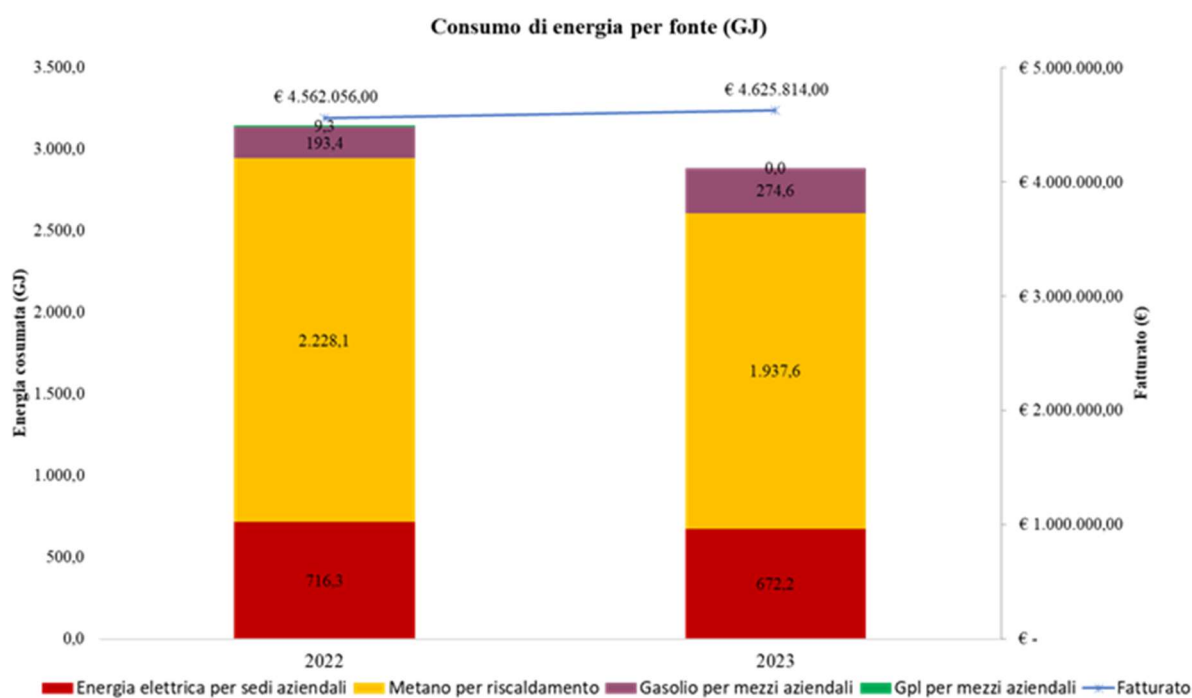
Energia consumata all'interno dell'organizzazione

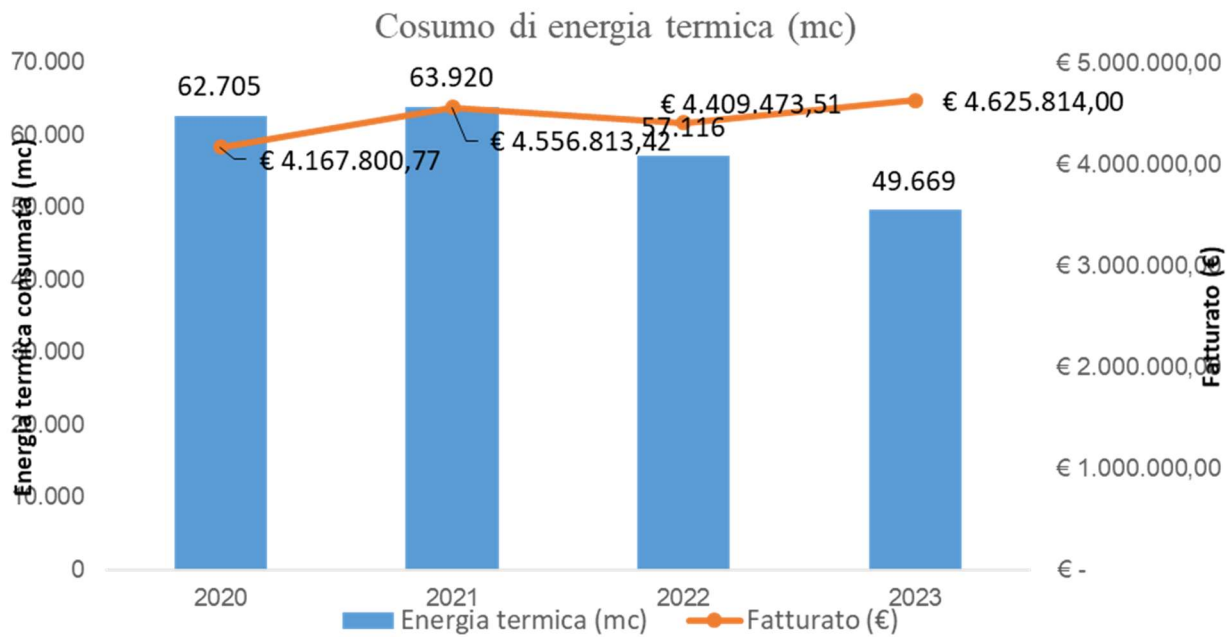
GRI 302-1

Consumi di energia per fonte

Consumo di energia per fonte (GJ)			
	2022	2023	Var.2023/22 %
Energia elettrica per sedi aziendali	716,3	672,2	-6,2%
Metano per riscaldamento	2.228,1	1.937,6	-13,0%
Gasolio per mezzi aziendali	193,4	274,6	42,0%
Gpl per mezzi aziendali	9,3	0,0	-100,0%
Totale	3.147,1	2.884,4	-8,3%

Riduzione del consumo di energia per fonte





Energia consumata al di fuori dell'organizzazione

La Cooperativa Sociale Il Germoglio si impegna a ridurre gli impatti generati dalle proprie attività, a partire dalle emissioni generate dai consumi di energia. Esempio di questo impegno sono la scelta di produrre energia da fonti rinnovabili, così come di scegliere un fornitore con Garanzie di origine (si veda per questo il paragrafo sul tema materiale “Produzione e fornitura di energia rinnovabile”).

10. Struttura di governance

D.M. 2019

GRI 2.9, GRI 2.10, GRI 2.11, GRI 2.12, GRI 2.13, GRI 2.14, GRI 2.15, GRI 2.16, GRI 2.17, GRI 2.18, GRI 2.25, GRI 2.26, GRI 2.28, GRI 405-1

Gestione del tema materiale

Il principio di parità tra i Soci e la democraticità, come base sostanziale di tutte le scelte, rappresentano una caratteristica della Cooperativa Sociale Il Germoglio: tramite il criterio “una testa un voto” e gli organi Sociali (Assemblea dei Soci e CdA) i Soci stessi indirizzano e controllano le scelte aziendali.

L'Assemblea viene convocata almeno 1 volta all'anno per approvare il Bilancio, incluso il Bilancio Sociale, e per essere aggiornata in merito ai principali elementi di novità da parte di ogni settore di attività, per migliorare la consapevolezza e favorire la partecipazione alla vita di tutta la Cooperativa. Una novità ideata nel corso del 2023 e voluta dal Consiglio di Amministrazione è proprio la ricerca di uno strumento di comunicazione interna più efficace: Il **Germoglio MAG** è stato pensato come un contenitore dove trovano voce soci e lavoratori della Cooperativa per informare e raggiungere il maggior numero possibile, invitando in modo costante a fornire feedback, a contattare i referenti per spiegazioni o idee. Si tratta di un nuovo progetto, ha avuto certamente buoni risultati ma richiede ancora pensieri ulteriori per poter raggiungere l'auspicata partecipazione, ancora legata unicamente al coinvolgimento diretto ad opera dei redattori incaricati.

Oltre a questo, l'operato della Cooperativa viene controllato dal Collegio Sindacale e dal Revisore di Confcooperative: il Collegio Sindacale ha il compito di vigilare sull'attività degli amministratori e controllare che la gestione e l'amministrazione della società si svolgano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo.

La Cooperativa aderisce a diverse associazioni di categoria e reti associative: la FISM (Federazione Italiana Scuole Materne); il Cismai (Coordinamento Italiano dei Servizi contro il Maltrattamento e l'Abuso nell'Infanzia); Confcooperative Ferrara.

I Soci

La forza del Germoglio risiede nell'identità dei Soci: per trasmetterla la Cooperativa Sociale ha istituito da sette anni il percorso formativo della categoria “speciale” dei Soci (art.6 dello Statuto) attraverso il quale persegue l'obiettivo di aumentare l'adesione ai suoi valori e l'appartenenza sociale al gruppo, di lavoro e di vita. Tutti i Soci hanno facoltà, da Statuto, di richiedere chiarimenti sull'attuazione delle politiche e delle pratiche della Cooperativa e di sollevare preoccupazioni sulla condotta d'impresa.

Ciò può avvenire non soltanto nelle Assemblee, specificatamente dedicate al confronto sull'operato dell'organizzazione e sull'approvazione del Bilancio, ma anche nei continui momenti di confronto che ogni area riserva ai propri lavoratori: il dialogo costante tra Coordinatori e dipendenti, e tra Coordinatori e Direzione, rafforza l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide della cooperativa.

Uno strumento nuovo messo in campo, a tale riguardo, nel corso del 2023 è stato un Magazine, a diffusione interna, Germoglio MAG, inviato a tutti i dipendenti sia tramite mail che attraverso Liste Wapp: negli articoli di apertura, a cura del Direttore, è stato riportato costantemente un esplicito invito a trasmettere, in qualsiasi forma, le proprie riflessioni, richieste o proposte all'attenzione del Direttore e di tutti i componenti del CdA, per tenere aperto un canale di scambio comunicativo importante.

Le riunioni di Equipe, i momenti di supervisione, la due-giorni di aggiornamento sono i tanti appuntamenti che anche nel 2023 hanno favorito un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

La base sociale della Cooperativa nel 2023 è composta da 121 Soci in totale, di cui 106 Soci lavoratori e 15 soci volontari. La componente femminile è predominante: il 78% dei soci è donna (94).

Gli organi di governance della Cooperativa

L'Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci è il più importante organo di rappresentanza della Cooperativa. È composta da 109 Soci. Nel 2023 l'Assemblea si è riunita 1 volta in occasione della presentazione e approvazione del Bilancio economico (25/05/2023) con una percentuale di presenti pari al 48%.

Il Presidente

È compito del Presidente convocare il Consiglio di Amministrazione, fissare l'ordine del giorno, coordinare i lavori e provvedere affinché i consiglieri siano informati sulle materie iscritte all'ordine del giorno. Altresì il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza della Cooperativa di fronte a terzi e in giudizio. La rappresentanza della Cooperativa spetta anche agli amministratori delegati, nei limiti delle deleghe conferite. L'organo amministrativo ha il potere di nominare il direttore generale, institori e procuratori speciali. In caso di assenza o di impedimento del Presidente, tutti i poteri a lui attribuiti spettano al Vicepresidente. Il Presidente, previa apposita delibera dell'organo amministrativo, potrà conferire speciali procure, per singoli atti o categorie di atti, ad altri amministratori oppure ad estranei, con l'osservanza delle norme legislative vigenti al riguardo.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è Sabrina Scida (Rappresentante legale dell'impresa). Nominata, per il secondo mandato, nel consiglio del 26/06/2021 e in carica fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2023. La sua nomina non comporta il rischio di conflitti di interesse.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione è stato delegato al Presidente e al Vicepresidente in assenza del primo di intervenire per tutto il mandato alla stipula di atti, contratti vari con la Pubblica Amministrazione o privati, nonché per la stesura e sottoscrizione di tutti gli atti e i documenti inerenti e connessi al fine del perfezionamento dell'operazione, con premessa di rato e valido, così che non possa essere eccepito alla stessa carenza di poteri. Con la stessa delibera è stato nominato il Vicepresidente nella persona di Carla Berti che sostituisce la Presidente in sua assenza.

Il Consiglio di Amministrazione

La Cooperativa è amministrata da un Consiglio di Amministrazione che, come dice lo Statuto (Art.32), è composto da un numero di Consiglieri variabile da 3 (tre) a 11 (undici), eletti dall'Assemblea ordinaria dei soci, che ne determina di volta in volta il numero. Attualmente, nell'anno di rendicontazione, il numero è stato fissato a 7.

Per quanto riguarda le procedure di nomina del CdA essere sono riportate all'art. 29 dello Statuto: "per le votazioni si procederà normalmente col sistema della alzata di mano, salvo diversa deliberazione dell'Assemblea ma comunque sempre con voto palese. Le elezioni delle cariche sociali saranno fatte a maggioranza relativa, ma potranno avvenire anche per acclamazione." La scelta dei candidati è stata sempre dettata da criteri di diversità, indipendenza e competenze, seppur privilegiando anche candidati giovani (come è stato nel precedente mandato) per favorire il ricambio generazionale anche in questo ambito strategico.

L'art.33 dello Statuto della Cooperativa Sociale Il Germoglio stabilisce competenze e poteri del Consiglio di Amministrazione, organo investito dei più ampi poteri per la gestione della Cooperativa, esclusi solo quelli riservati all'assemblea dei soci dalla legge. Il Consiglio di Amministrazione può altresì delegare parte delle proprie attribuzioni, ad eccezione delle materie previste dall'art. 2381 del codice civile, dei poteri in materia di ammissione, recesso esclusione dei Soci e delle decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i Soci, ad uno o più dei suoi componenti, determinandone il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega. Ogni 90 giorni gli organi delegati devono riferire all'organo amministrativo e al collegio sindacale sul generale andamento della gestione e sulla prevedibile evoluzione, sulle operazioni di maggior rilievo, in

termini di dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla Cooperativa. Il CdA svolge un ruolo di controllo della gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compiendo una valutazione triennale dell'attuazione degli obiettivi fissati nel Piano d'Impresa, che include i temi ESG (Environment Social Governance); inoltre si occupa dell'approvazione e dell'aggiornamento del valore e mission dell'organizzazione, delle politiche e degli obiettivi di sviluppo sostenibile definiti nel Bilancio Sociale-Report di Sostenibilità. In queste funzioni il CdA non prevede deleghe di responsabilità. Non sono codificati processi, se pur attivi in modo informale, per prevenire e mitigare i conflitti di interesse, che nella storia della Cooperativa non si sono mai verificati. Oltre alle funzioni già descritte nel punto precedente, il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa è stato coinvolto nel 2023 in un ulteriore percorso di analisi e revisione dei propri processi organizzativi, dell'efficacia delle proprie strategie e degli impatti generati, grazie alla scelta di predisporre un sistema di Gestione per assicurare la Certificazione ISO 30415:2021 della Parità di Genere, ottenuta a dicembre 2023 (Certificato n°. GEQ 793913). Tale Sistema è monitorato da un comitato guida, nominato dall'organo di governo, per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate). Il CdA svolge un ruolo di controllo della gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compiendo una valutazione triennale dell'attuazione degli obiettivi fissati nel Piano d'Impresa, che include i temi ESG (Environment Social Governance); inoltre si occupa dell'approvazione e dell'aggiornamento del valore e mission dell'organizzazione, delle politiche e degli obiettivi di sviluppo sostenibile definiti nel Bilancio Sociale-Report di Sostenibilità. In queste funzioni il CdA non prevede deleghe di responsabilità.

Sebbene non siano presenti indicatori numerici di performance, al termine del proprio mandato, i Consiglieri presentano i risultati raggiunti in base a quanto contenuto nel Piano d'Impresa, illustrato nelle Assemblee degli anni precedenti: ciò avviene evidenziando, area per area, gli step raggiunti o motivando gli eventuali scostamenti, per favorire in tutti i Soci la condivisione delle linee strategiche adottate.

Componenti CdA – 2021-2024	
Nome	Carica
BERTI CARLA	Vice presidente
BIANCO FRANCESCO	Consigliere
BIDESE ALICE	Consigliere
CIRELLI NICOLA	Consigliere
GARDI GIANLUCA	Consigliere
SCIDA SABRINA	Presidente
TANI MAURA	Consigliere

Missanelli Biagio ha una Procura speciale per ottemperare al ruolo di Direttore Generale della Cooperativa. Dal 2018 ad alcuni componenti del CdA sono state assegnate deleghe specifiche allo sviluppo di alcuni ambiti strategici del Piano d'Impresa, quali il rapporto con i Soci e la rendicontazione sociale. I coordinatori d'area, oltre alle proprie mansioni, sono diventati responsabili di un budget della cui gestione rispondono al Direttore con un obiettivo di crescita in efficienza e produttività. Al momento non sono presenti strumenti di valutazione delle performance dell'operato dei membri del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è composto al 57% da donne e ha un'età media di 47 anni. Per la totalità proviene dalla Provincia di Ferrara. I membri del Consiglio di Amministrazione percepiscono un compenso lordo annuo di 300 €. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione percepisce un compenso per l'indennità di carica di 3000 € annui.

Nel 2023 il CdA si è incontrato 11 volte con una presenza sempre superiore al 95%.

Il Collegio Sindacale

Componenti Collegio Sindacale (2021-2024)	
Trombin Riccardo	Presidente
Zanardi Nicola	Sindaco
Gessi Enrico	Sindaco
Brancaleoni Antonella	Sindaco supplente
Di Francesca Gianluca	Sindaco supplente

Il decreto legislativo 2 agosto 2002, n. 220 disciplina le norme in materia di vigilanza sugli enti cooperativi: l'attività di controllo viene esercitata dal Ministero dello Sviluppo Economico tramite "revisioni cooperative" ed "ispezioni straordinarie".

Nei confronti degli enti cooperativi associati a Confcooperative le revisioni cooperative sono effettuate da Confcooperative stessa, così come previsto dalla legge, attraverso una rete di revisori. Ogni 90 giorni gli organi delegati devono riferire all'organo amministrativo e al collegio sindacale sul generale andamento della gestione e sulla prevedibile evoluzione, sulle operazioni di maggior rilievo, in termini di dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla Cooperativa. La relazione dell'organo di controllo è poi letta in Assemblea dei Soci, quale parte integrante del Bilancio stesso.

11. Gestione dei rifiuti ed economia circolare

Gestione del tema materiale

GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5

La Cooperativa Sociale Il Germoglio dal 1999, in risposta ad una legislazione nazionale in materia di gestione dei rifiuti sempre più esigente (D.Lgs. 5 febbraio 1997, “Decreto Ronchi”) ha iniziato, grazie alla collaborazione dell’azienda Eco – Recupero di Solarolo (RA), a far parte della prima Rete Nazionale di Raccolta differenziata di rifiuti speciali pericolosi e non.

L’attività principale è rappresentata dal servizio ECO-BOX, ossia un servizio di raccolta differenziata dei consumabili esausti da sistemi di stampa elettronica a disposizione di Enti, aziende, uffici pubblici e privati, scuole, ecc. Grazie al servizio ECO-BOX la Cooperativa ha distribuito fino ad oggi oltre 2.500 Eco-Box nelle province di Ferrara e Rovigo, divenendo un fornitore di fiducia del servizio per oltre 2.000 aziende e uffici.

Inoltre la Cooperativa offre il servizio di Raccolta RAEE cioè i Rifiuti da Apparecchiature Elettroniche ed Elettriche e rappresentano la categoria di rifiuti in più rapido aumento a livello globale, con un tasso di crescita del 3-5% annuo, tre volte superiore ai rifiuti normali.

Facendo fronte a questa pressante necessità europea e rispondendo alle richieste dei clienti il Germoglio, è in grado di raccogliere anche tutti i rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche (PC, monitor, stampanti, fax, etc), in modo corretto e nel pieno rispetto delle normative vigenti. Oltre ai rifiuti prodotti internamente nell’ambito delle proprie attività, la Cooperativa effettua il servizio di raccolta rifiuti conto terzi per alcune particolari categorie, per avviarli a una corretta differenziazione: si tratta di RAEE, rifiuti ingombranti e pericolosi, ferro, neon, toner.

Le attività di raccolta e disassemblaggio svolte dal settore Ambiente della Cooperativa costituiscono un progetto di economia circolare caratterizzante della Cooperativa sin dalla fondazione, e sono finalizzate all’inserimento lavorativo di persone svantaggiate nell’ambito delle attività svolte dal ramo B.

Di particolare rilievo il servizio svolto per la Casa Circondariale di Ferrara che consiste nello smontaggio e pretrattamento dei RAEE R2 – Grandi Bianchi (lavatrici, lavastoviglie, cappe, forni, ecc.) da parte di persone in esecuzione penale, selezionate/indicate dalla direzione dell’Istituto penitenziario di Ferrara. Un altro esempio di questo approccio della Cooperativa e della sua sensibilità per il riuso e il recupero dei materiali, in funzione della capacità di inserire persone svantaggiate, è il progetto Officine Ricicletta, nato per recuperare e ridare vita alle numerose biciclette (o solo parti di esse) abbandonate in città, nei cortili dei palazzi o dentro i garage.

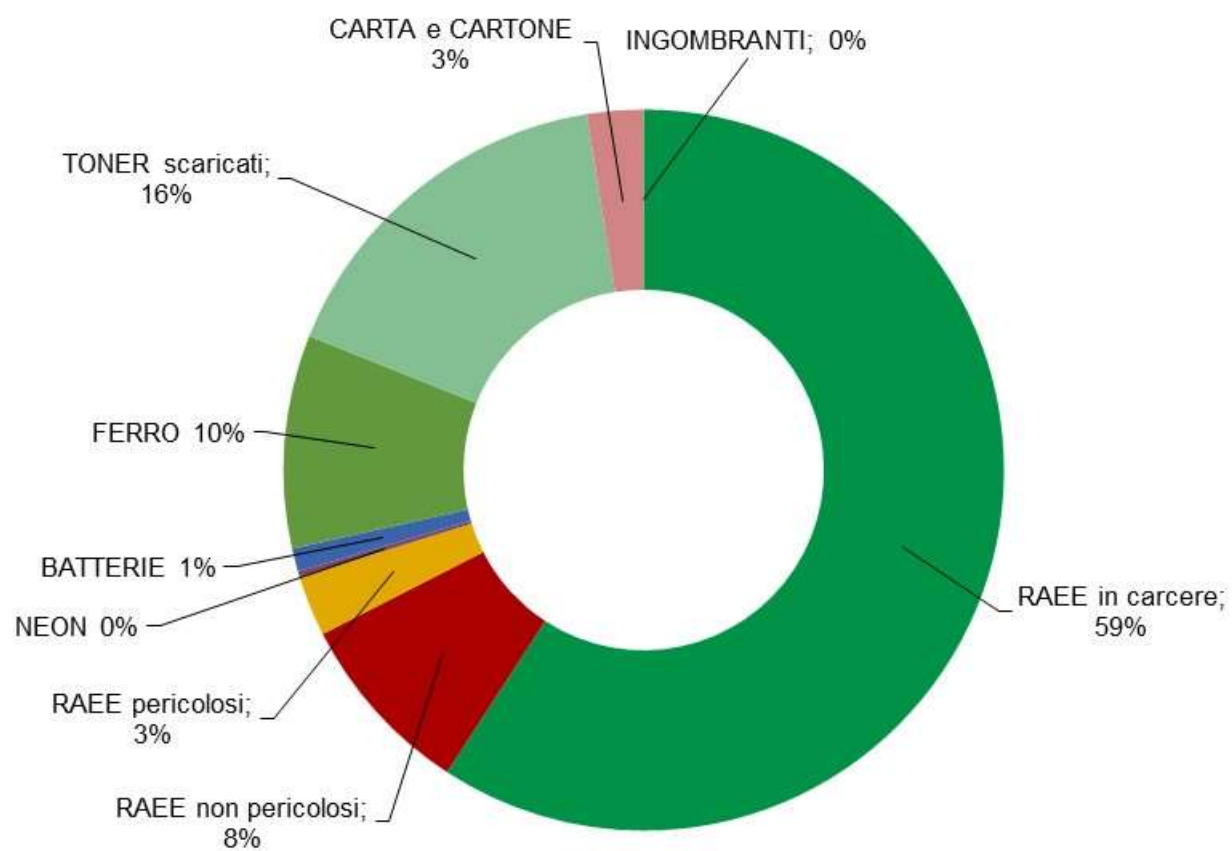
Rifiuti prodotti e modalità di smaltimento

Ci prendiamo cura di garantire una corretta raccolta differenziata dei rifiuti, seguendo le normative vigenti di ogni Comune dove sono ubicate le diverse strutture e adottando le migliori pratiche per il riciclo e il recupero dei materiali, come ad esempio fogli di carta stampata, appositamente raccolti in contenitori e messi a disposizione di tutti per stampe di uso interno o appunti o altro; il riciclo creativo è diventato inoltre una costante nei progetti laboratoriali di scuole e centri pomeridiani. In questo modo contribuiamo attivamente, anche al nostro interno, alla riduzione dell’impatto ambientale e alla promozione di un modello di economia circolare, in cui i rifiuti vengono considerati risorse da valorizzare.

Rifiuti gestiti conto terzi

Rifiuti gestiti conto terzi per tipologia - 2023			
Codice CER	Tipologia di rifiuto	Quantità ENTRATA (t)	Codice di destinazione
16.02.14	rifiuti non pericolosi	19,405	R13
16.02.16	Raee	5,830	R13
16.02.16 / 20.01.36	lavatrici in Carcere	179,940	R13
16.02.13	pericolosi - video e monitor	3,466	R13
16.02.11	pericolosi - freddo	4,760	R13
16.06.01	batterie al piombo	1,137	R13
16.06.02	batterie nichel - cadmio	2,000	R13
16.06.05	altre batterie	16	R13
20.01.01	carta e cartone	7,695	R13
20.01.21	Neon e lampade	818	R13
08.03.13 + 16.02.16	toner	49,888	R13
19.12.02 + 17.04.05	Ferro e materiali ferrosi	29.060	R13
TOTALE		286,550	

2023 - Materiale raccolto (kg)



12. Ulteriori temi rendicontati non materiali

Performance economica

D.M. 2019

GRI 201-1, GRI 201-4, GRI 204-1, GRI 207-1

I risultati economico-finanziari sono rendicontati attraverso il modello previsto dallo Standard GRI: il valore economico diretto generato, distribuito e trattenuto dalla Cooperativa Sociale Il Germoglio.

Il valore diretto generato è rimasto in linea con quello del 2022, e si è registrato un lieve calo del valore distribuito. Il valore economico diretto trattenuto, pari alla differenza tra il valore generato e il valore distribuito, corrisponde agli utili realizzati dalla Cooperativa, che nel 2023 sono pari a 24.913,00 €, con un incremento di oltre il 175% (nel precedente anno di rendicontazione il valore trattenuto era negativo per una perdita di esercizio)

Valore economico diretto generato e distribuito

GRI 201-1

Valore economico diretto generato e distribuito (€)			
	2022	2023	VAR. % ultimo anno
Valore economico diretto generato	5.182.318	5.114.882	-1,30%
Valore economico diretto distribuito	5.311.650	5.017.224	-5,54%
Valore economico diretto trattenuto	-129.332	97.658	-175,51%
Ammortamenti e svalutazioni	55.805	72.745	30,36%
Risultato di esercizio	-185.137	24.913	113,46%

Il leggero incremento del Valore economico generato è dovuto principalmente all'assegnazione di contributi, una tantum, a sostegno delle imprese ed enti del Terzo Settore per le spese sostenute per l'acquisto di energia elettrica e termica.

Valore economico diretto generato (€)			
	2022	2023	VAR. % ultimo anno
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	4.562.056	4.625.814	1,40%
Contributi in conto esercizio	9.402	23.030	144,95%
Altri ricavi e proventi	600.737	466.524	-22,34%
Proventi finanziari	10.123	-486	-104,80%
Totale	5.182.318	5.114.882	-1,30%

Valore economico diretto distribuito (€)			
	2022	2023	VAR. % ultimo anno
Fornitori di beni e servizi	1.525.791	1.322.811	-13,30%
Personale	3.761.138	3.631.785	-3,44%
Fornitori di capitale	2.028	0	-100,00%
Pubblica amministrazione	22.693	62.628	175,98%
Totale	5.311.650	5.017.224	-5,54%

Ammortamenti e svalutazioni (€)			
	2022	2023	VAR. % ultimo anno
Ammortamenti	55.805	72.745	30,36%

Contributi pubblici ricevuti

GRI 201-4

Contributi ricevuti per tipologia (€)	
	2023
Sgravio fiscale/detrazione di imposta	30.315,10
Sussidio	312.191,70
Sovvenzione agli investimenti, alla ricerca e sviluppo	15.358,28
TOTALE	357.865,08

Contributi ricevuti per ente erogatore (€)	
Comune italiano	30.315,10
Regione/provincia autonoma	312.191,70
Stato italiano	15.358,28
TOTALE	357.865,08

Con riferimento all'art. 1 comma 125 della Legge 124/2017, qui di seguito sono riepilogate le sovvenzioni (contributi, incarichi retribuiti, vantaggi economici) ricevute dalle pubbliche amministrazioni.

La tabella sotto riportata riassume i dati relativi ai contributi ricevuti rinviando per completezza di informazione al contenuto del Registro Nazionale degli Aiuti di Stato.

ENTE EROGATORE	DATA INCASSO	IMPORTO
COMUNE DI VIGARANO	13/01/2023	2.500,00
ASP FERRARA	29/03/2023	6.210,00
ASP FERRARA	27/04/2023	4.830,00
ASP FERRARA	30/05/2023	2.852,00
COMUNE DI TRESIGNANA	16/06/2023	330,00
ASP FERRARA	28/06/2023	2.760,00
COMUNE DI TRESIGNANA	13/07/2023	24.500,00
ASP FERRARA	27/07/2023	2.139,00
ASP FERRARA	29/08/2023	2.139,00
ASP FERRARA	27/09/2023	2.070,00
COMUNE DI VIGARANO	05/10/2023	5.000,00
ASP FERRARA	27/10/2023	2.139,00
COMUNE DI VIGARANO	02/11/2023	1.545,00
FONDO SVILUPPO	17/11/2023	800,00
ASP FERRARA	28/11/2023	4.554,00
COMUNE DI TRESIGNANA	11/12/2023	1.124,00
COMUNE DI FERRARA	13/12/2023	24.906,00
PROVINCIA DI FERRARA	13/10/2023	8.872,00
PUBBLICA ISTRUZIONE - MIUR	20/04/2023	2.880,00
PUBBLICA ISTRUZIONE - MIUR	31/05/2023	6.662,00
PUBBLICA ISTRUZIONE - MIUR	14/07/2023	168.329,00
PUBBLICA ISTRUZIONE - MIUR	05/12/2023	3.021,00
PUBBLICA ISTRUZIONE - MIUR	22/12/2023	15.102,00
Totale		295.264,00

Oltre a questi, vanno considerati i 8.148 euro ricevuti dal GSE quale incentivo per la produzione di energia da fonti rinnovabili, maturato credito di imposta per il caro energia di euro 16.174 e compensato il credito d'imposta maturato per l'assunzione di detenuti per euro 6.319 e euro 30.315 quali sgravi fiscali/detraioni d'imposta.

Raccolta fondi

Grazie alla campagna del 5 per Mille, attivata sin dal 2009, e ad altre donazioni libere, la Cooperativa Il Germoglio nel 2023 ha raccolto oltre 48 mila euro. Da due anni la Cooperativa ha attivato una piattaforma per la donazione periodica (*Wishraiser*) che consente di dare contributi anche piccoli ma a cadenza puntuale. Sul sito del Germoglio inoltre è stata creata una specifica sezione per promuovere gli strumenti per sostenere il lavoro del Germoglio:

<https://www.ilgermoglio.fe.it/sostieni-il-germoglio/>

Approccio alla gestione delle imposte

GRI 207-4

Un elevato standard di trasparenza ha sempre caratterizzato la gestione della Cooperativa in materia di politiche fiscali, ritenendo importante mettere in luce il livello di contributo economico che l'impresa fornisce

alla società e alle comunità in cui effettivamente opera; la scelta di pubblicare il Bilancio Sociale e di Sostenibilità fin dal 2016, evidenziando il valore generato e distribuito, ha infatti permesso di esplicitare sempre la ricaduta per la propria comunità. Nel 2023 le imposte correnti ammontano a 26.271 euro.

Ricadute per la Comunità locale

GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 413-1

La presenza vicina e costante ai bisogni del territorio non è solo un enunciato, contenuto nella propria Mission, ma è un reale e concreto modo di procedere per la Cooperativa, che ha trovato realizzazione nel 2023 in diverse occasioni, in particolare grazie alla partecipazione a co-progettazioni e a sponsorizzazione di eventi di grande impatto sociale.

Nel 2023 la Cooperativa Sociale Il Germoglio ha erogato delle risorse economiche, a favore di Emergency e di Fondazioni e Associazioni del territorio, per offrire supporto nello svolgimento delle loro attività, a favore di persone con fragilità o disabili.

Ha inoltre organizzato e promosso diverse attività insieme ai partner sul territorio.

iniziative per la comunità locale 2023		
AREA	DATA	DESCRIZIONE INIZIATIVA
INFANZIA	25/1 9/2	Scuola Aperta: a Merenda Pane e Pedagogia. Incontri alla Braghini Rossetti con lo psicologo Giovanni Meloncelli, nell'ambito del progetto ACT. Si parla di preparazione alla scuola primaria, l'uso del digitale nella prima infanzia e altri temi.
RICICLETTA	20-21/2	Iniziativa in collaborazione col Comune di Ferrara per lo sgombero delle biciclette nel piazzale della Stazione Ferroviaria, nell'ambito del progetto di riqualificazione dell'area. Catalogazione fotografia dei mezzi raccolti e pubblicazione online del catalogo per il recupero.
MINORI	22/03	Open Day YouthIndustry by Centro Educativo l'Urlo & Amore Industry – Laboratori sulle discipline della cultura Hip-Hop e sulla produzione dello spettacolo.
COOP	15/03	Nell'ambito della premiazione all'edizione 2023 del Progetto Agrimanager, Emil Banca Credito Cooperativo ha scelto il progetto solidale della Coop. Il Germoglio, che coniuga ristorazione di qualità e l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. La Coop. Giulio Bellini che col suo coraggio ha saputo innovare in un periodo difficile ha donato una grande quantità di farine al nostro Ristorante 381 storie da gustare.
RICICLETTA	5/04	Incontro a Ferrara con le varie associazioni impegnate con Officine Ricicletta nel progetto Eco-Young on Pedals sulle buone pratiche dell'uso della bici e la promozione dell'uso delle due ruote per una mobilità sostenibile.
MINORI	20/4	Promozione dei campi estivi "Onda Road" per bambini e ragazzi dai 6 ai 18 anni a Ferrara, dal 20 giugno all'8 settembre.
COOP	26/04	Iniziative 'green' per il reinserimento sociale dei detenuti di via Arginone. Si amplia il progetto di Comune, associazioni e casa circondariale. Via libera alla convenzione. Il Germoglio metterà a disposizione biciclette per gli spostamenti.
COOP.	4-5-6/05	XIV edizione della Tre giorni di festa della legalità: una manifestazione con iniziative, seminari ed eventi aperti a tutta la cittadinanza. Musica live e rinfreschi organizzati dalla Cooperativa Il Germoglio.
GIOVANI	4/05	E' giunto al termine il percorso teatrale, sviluppato all'interno del Progetto "Laboratori per l'inclusione scolastica" in carico all'UO

		Integrazione del Comune di Ferrara in collaborazione con la cooperativa Sociale Il Germoglio , realizzato durante l'anno scolastico con un gruppo di alunni delle scuole T. Tasso e M.M. Boiardo .
INFANZIA	24/06	Alla Terza edizione del concorso narrativo FISM Ferrara "Narrare le diversità", patrocinato dal Comune di Ferrara, la scuola della Coop. Il Germoglio "Braghini Rossetti" di Pontelagoscuro ha vinto 2 premi.
GIOVANI	11/08	Scuola estiva di italiano, bilancio positivo. Consegnati i diplomi ai partecipanti. La scuola estiva è ormai giunta alla sua quindicesima edizione e si pone come una realtà consolidata conosciuta ed apprezzata del nostro territorio. La scuola è un progetto dell'Unità Organizzativa Inclusione del Comune di Ferrara, sostenuto dai Piani di Zona per il Benessere e la salute, che vede coinvolte diverse associazioni e realtà del territorio, in particolare viale K e la Cooperativa Il Germoglio, l'associazione Anolf e l'Istituto Comprensivo G. Govoni.
MINORI	13/09	Al via la promozione delle attività invernali dei centri educativi gestiti dalla Cooperativa Il Germoglio.
COOP	7-8/10	Insieme ad altre 70 e rotti associazioni la Coop. Il Germoglio partecipa a "Volontariato in FEsta". Il filo conduttore della festa, promossa da Csv Terre Estensi insieme alle organizzazioni del terzo settore ferrarese, con il patrocinio del Comune di Ferrara, è "spazi aperti di solidarietà, gioco e partecipazione": momenti di incontro tra cittadini che si raccontano, che giocano, imparano e si avvicinano con curiosità al mondo vivo e variegato del volontariato e dell'associazionismo cittadino.
COOP	25/10	La cooperativa sociale Il Germoglio di Ferrara si è aggiudicata la sezione "Video-Canzoni" alla III edizione della Giornata della Sostenibilità Cooperativa a Roma, portando la testimonianza di Eleonora, lavoratrice nel settore della ristorazione cooperativa.
INFANZIA	27/10	Inaugurato alla presenza dell'Assessore Kusiak il Polo Nido e Infanzia Don Dioli gestito dalla Cooperativa Il Germoglio.
COOP	20/11	Sale di attesa inclusive, inaugurato il progetto della Neuropsichiatria per l'inclusione negli ambienti pediatrici. Un progetto trasversale realizzato in collaborazione con l'Audiologia Pediatrica dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Di Ferrara e con tre associazioni del territorio IL VOLO ODV, Aidus Ferrara e il Germoglio Coop. Soc. ONLUS e che si è aggiudicato il bando ministeriale per l'inclusione delle persone sorde e con disabilità uditiva.
COOP	5/12	Anche il Germoglio ha deciso di partecipare e sostenere il progetto "Ad un tempo caregivers & familiari" di Fondazione Imoletta firmando l'accordo di rete tra Servizi, associazioni e cooperative per informare e sensibilizzare sul tema dei Siblings (fratelli e sorelle di persone con disabilità).
COOP	12/12	Il Germoglio partecipa all'incontro su Don Minzoni a casa Cini, dove si è affrontato il tema della sua opera per promuovere la cultura cooperativa.
MINORI	19/12	Mercatino di Natale in centro a Ferrara con gli oggetti realizzati dai giovani del Centro Educativo l'Urlo.

Impatti economici indiretti significativi

Dal 2005 ad oggi la Cooperativa si è resa artefice del recupero di strutture a rischio di essere dismesse o abbandonate (rigenerazione urbana). Su queste strutture - 19 tra asili, bar, magazzini, centri educativi - ha

investito con risorse proprie in venti anni, per il loro recupero e mantenimento in uso, quasi 1 milione 400 mila euro cui si aggiungono 111.265 euro investiti nel 2023 per l'adeguamento del nuovo Polo d'Infanzia "Don Dioli" e per la messa in sicurezza del Magazzino di via Boito, sede della Cooperativa. Su diverse strutture, comunali o private, paga inoltre affitti e utenze e sostiene costi di manutenzione ordinaria che non rientrano negli importi riportati, cui si aggiunge il tempo-lavoro dei volontari o dei lavoratori di pubblica utilità.

La Cooperativa genera occupazione a livello locale. L'88,5 % dei lavoratori proviene infatti dalla provincia di Ferrara ed anche i componenti del Consiglio di Amministrazione sono per il 100% residenti della provincia di Ferrara.

La qualità dei servizi offerti

D.M. 2019

GRI 2.25, GRI 2.26

La Cooperativa "Il Germoglio" ha sviluppato un Sistema di Gestione Qualità, certificato secondo la norma ISO 9001 dal 2010 e tutt'ora confermato (Certificato n° 559642 – rilasciato da BSI Group) per progettazione ed erogazione di servizi socio educativi e progetti di inserimento lavorativo, adottando un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con il compito di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Modello e delle sue procedure. Attraverso tale sistema si intende garantire un'attenzione alla **valutazione**, intesa sia nella sua funzione formativa, svolta in particolare dal Responsabile delle Verifiche Ispettive interne (Resp. Area Qualità), effettuate ogni anno, sia nel suo carattere sistematico e continuativo, in quanto prevede l'utilizzo di procedure atte a monitorare costantemente l'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati e dichiarati per la gestione di tutti i servizi. In ottica di Sistema di Gestione Qualità, la Cooperativa ha identificato le risorse, tra le quali sono riportate anche le conoscenze, il Know-how maturato nella storia pluriennale dell'organizzazione.

La Conoscenza organizzativa, ossia l'acquisizione dell'esperienza e della conoscenza, viene registrata in un file dedicato, in ambito SGQ, al fine di lasciare traccia delle nuove competenze acquisite nel tempo.

La Cooperativa "Il Germoglio" ha deciso di dotarsi di un **sistema di gestione per la qualità** secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015, per gestire al meglio *gli ambiti di interesse prioritario per l'organizzazione, incluse le criticità di rilevanza per i propri stake-holder, interni ed esterni*.

Lo strumento principe per il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi dichiarati, l'adeguatezza e l'efficacia delle proprie azioni, le necessarie azioni correttive, è il Riesame del Sistema Qualità.

Quando si verifica una non conformità, comprese quelle che emergono dai reclami, l'organizzazione si attiva per:

1. reagire alla non conformità e, per quanto applicabile:
 - intraprendere azioni per tenerla sotto controllo e correggerla;
 - affrontarne le conseguenze;
2. valutare l'esigenza di azioni per eliminare la(e) causa(e) della non conformità, in modo che non si ripeta o non si verifichi altrove:
 - riesaminando e analizzando la non conformità;
 - determinando le cause della non conformità;
 - determinando se esistono o potrebbero verificarsi non conformità simili;

3. attuare ogni azione necessaria;
4. riesaminare l'efficacia di ogni azione correttiva intrapresa;
5. aggiornare, se necessario, i rischi e le opportunità determinati nel corso della pianificazione;
6. effettuare, se necessario, modifiche al sistema di gestione per la qualità.

Le azioni correttive devono essere adeguate agli effetti delle non conformità riscontrate.

L'adozione del Sistema di Gestione Qualità ha permesso in questi anni alla Cooperativa di registrare e di tenere sotto controllo eventuali criticità.

Tutte le segnalazioni provenienti dall'esterno (clienti, fornitori, altre parti interessate) relative a fenomeni, episodi, situazioni con particolare riguardo a rischi inerenti la salute e la sicurezza dei lavoratori o alla conformità dei servizi resi, vengono raccolte all'interno della Cooperativa, siano esse verbali o scritte, e registrate nel file specificamente dedicato alla gestione di Non Conformità, di varia entità. Se sono classificabili in qualità di "reclamo", soprattutto con riferimento al sistema qualità, si procede come descritto nella **Carta dei Servizi** dei singoli centri e riportato nei regolamenti consegnati in fase di iscrizione al cliente.

Il Sistema di Gestione Qualità prevede specifici incontri, a cadenza periodica, in cui la Direzione è coinvolta nel riesaminare le segnalazioni ricevute (sia da interni che da esterni) e valutare l'efficacia delle azioni intraprese per porre rimedio ai disservizi creati o eventualmente le azioni di miglioramento scaturite.

Si rimanda pertanto al file che registra la segnalazione, il trattamento e la chiusura, nonché le eventuali azioni di miglioramento intraprese, di cui riportiamo una tabella sintetica.

Gestione delle criticità		
NC = Non Conformità AM = Azione di Miglioramento		
2021	- n. 16 NC registrate - 1 NON chiuse - 7 A.M. aperte	DELLE 7 A.M. aperte, 3 hanno avuto risultato positivo – 4 sono ancora in attesa di valutazione
2022	- n. 19 NC registrate - 5 NON chiuse - 7 A.M. aperte	DELLE 7 A.M. aperte, 2 hanno avuto risultato positivo – 1 rinviata e chiusa positivamente - 4 rinviate, sono ancora in attesa di valutazione
2023	- n. 13 NC registrate - 3 NON chiuse - 4 A.M. aperte	DELLE 4 A.M. aperte, 3 hanno avuto risultato positivo – 1 rinviata ancora in attesa di valutazione

Salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10

Il Germoglio crede che la prevenzione e la sicurezza siano fondamentali per migliorare le condizioni dell'ambiente lavorativo al fine di prevenire e ridurre al minimo i rischi per la salute e la sicurezza dei propri lavoratori e trasmettere ai propri stakeholder l'immagine di una realtà attenta alla tutela di tutti. Per questo, da quasi trent'anni la Cooperativa ha scelto di operare sempre nell'ottica di rendere il luogo di lavoro più sicuro e più sano, convinta che ciò migliori la qualità del lavoro di ciascuno, intraprendendo un percorso di appuntamenti specificamente rivolti a chi, nelle strutture, detiene il ruolo principale in tale ambito: il preposto.

Oltre alla formazione richiesta dal ruolo, la Cooperativa ha infatti iniziato a definire delle modalità interne per promuovere e sviluppare le competenze e le giuste attitudini del personale a tutti i livelli, con l'aiuto di formazione, istruzioni e documentazione informativa e prevedendo degli specifici "step" di verifica e controllo.

L'efficienza del sistema sicurezza è frutto della costante collaborazione di tutte le figure aziendali, i lavoratori, i coordinatori, i dirigenti ed il Servizio di Prevenzione e Protezione.

Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Come si evince dall'Organigramma della sicurezza, redatto in conformità con quanto specificato nel D.Lgs. 81 del 2008, disponibile presso le strutture e aggiornato ogni qualvolta si verificano modifiche sulle cariche delegate, la funzione di RSPP è svolta da persona competente incaricata con specifico contratto (Ente C.I.C.A. di Bologna) così come il Medico Competente.

Tali figure sono parte integrante del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza e dunque coinvolte in periodiche riunioni, nella revisione dei DVR e in specifici momenti di formazione, qualora se ne ravveda la necessità, in ottica di miglioramento continuo. Internamente vengono poi pianificati, organizzati e infine registrati tutti i percorsi formativi richiesti in base alle normative vigenti, per assicurare la formazione continua dei lavoratori, sia in termini di sicurezza sul lavoro che di gestione delle emergenze.

Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti

I processi utilizzati per individuare i pericoli e valutare i rischi vengono riportati in ogni documento DVR presente in ogni struttura e condiviso in appositi momenti formativi con tutti i lavoratori e le lavoratrici, in particolare con le figure dei preposti di struttura.

Il DVR, in piena osservanza del D.lgs. 81/2008, viene predisposto dal DdL e:

- indica criteri e metodi adottati per l'analisi di ogni tipologia di rischio, contestualizzando tale analisi alle fasi di lavorazione, alle mansioni ed ai lavoratori esposti ai rischi;
- considera i rischi specifici per le lavoratrici ed i lavoratori;
- contiene riferimenti alle specifiche valutazioni previste dalle norme (quali ad esempio agenti chimici, agenti cancerogeni e mutageni, rumore, rischio incendio), in rapporto anche ad eventuali disposizioni contenute nella relazione sanitaria redatta dal medico competente.

Nella fase di stima dell'esposizione ai rischi individuati, il documento considera l'efficacia e l'efficienza delle misure di prevenzione e protezione già introdotte dal datore di lavoro. Si analizzano le cause e circostanze di ciascuno dei rischi indicando le misure tecniche, organizzative e procedurali per contenerli al livello più basso possibile e/o ridurli con interventi programmabili nel tempo, in una logica di miglioramento continuo della sicurezza e salute dei lavoratori.

Queste azioni sono esplicitate individuando i mezzi (risorse, strutture, persone, organizzazione) necessari per la gestione dei rischi secondo le priorità assegnate,

Nella determinazione e attuazione di qualsiasi tipo di misure, deve sempre essere applicato il criterio guida, sancito dall'articolo 2087 del Codice Civile, di operare secondo l'esperienza e la tecnica, o detto in altri termini, utilizzare le migliori tecnologie disponibili e ricorrere alle indicazioni della buona prassi.

Nel caso specifico della Cooperativa che, per propria Mission, coinvolge spesso personale con disabilità, tali per cui si possono riscontrare ostacoli nell'accesso a formazioni on-line oppure nella corretta comprensione di indicazioni e spiegazioni, è prassi della Cooperativa offrire spazi, strumentazioni e anche affiancamento individuale, al fine di rimuovere il più possibile ogni forma di barriera.

Servizi di medicina del lavoro

GRI 403-3

Visite mediche per tipologia (n.) - 2023		
GIUDIZIO	DONNE	UOMINI
idoneo con limitazioni	14	4
idoneo	10	4
idoneo con prescrizioni	11	1
idoneo con prescrizioni e limitazioni	-	-
Temporaneamente non idoneo	-	.
Non idoneo PERMANENTEMENTE	.	-
	35	9
TOTALE	44	

Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Secondo quanto individuato nell'*Analisi dei Rischi* in ambito SGQ, è diventata prassi della Cooperativa, da alcuni anni, la programmazione di appositi incontri intersettoriali in cui la Direzione e lo staff, che si occupa di Sicurezza internamente alla Cooperativa, coinvolgono i Preposti delle strutture: nel 2023 si è svolta una riunione a cui hanno fatto seguito approfondimenti, chiarimenti, rimandi, evidenziando così l'utilità di questa forma di partecipazione, al fine di migliorare la attenzione e la consapevolezza di tutti.

Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Nel corso del 2023 sono stati organizzati 17 corsi di formazione obbligatoria (Formazione Generale e Specifica, Primo Soccorso, Antincendio, Alimentarista) coinvolgendo 89 lavoratori e lavoratrici.

Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali

Viene data piena attuazione a quanto richiesto dalla normativa innanzitutto e da eventuali requisiti previsti da specifici Capitolati, nel caso di relazioni con Enti Pubblici.

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Come si evince dal Contratto in vigore con C.I.C.A Bologna, rinnovato anche nell'anno oggetto di rendicontazione (02/02/2023), tutte le sedi degli uffici ed operative della Cooperativa sono incluse nel Sistema di Prevenzione e Protezione, assicurando così che tutti i lavoratori siano coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, basato su requisiti e standard riconosciuti.

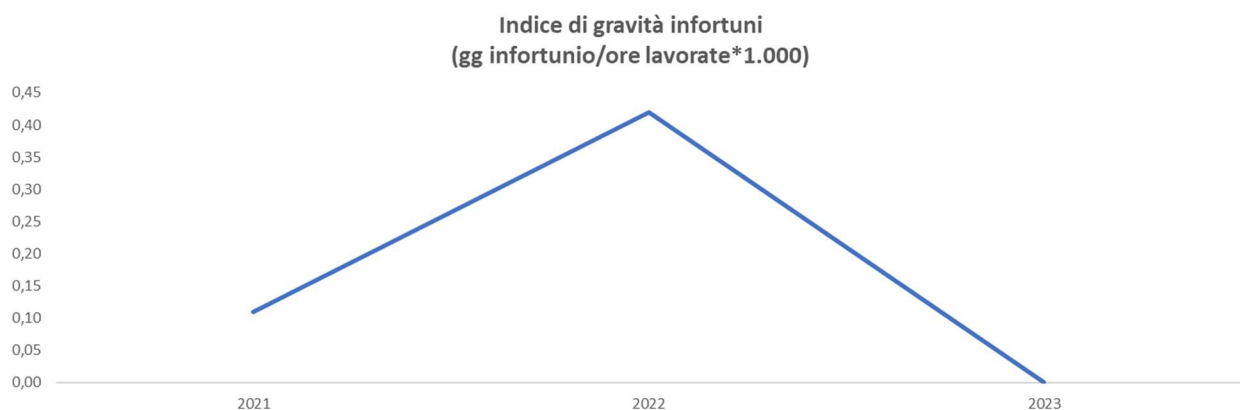
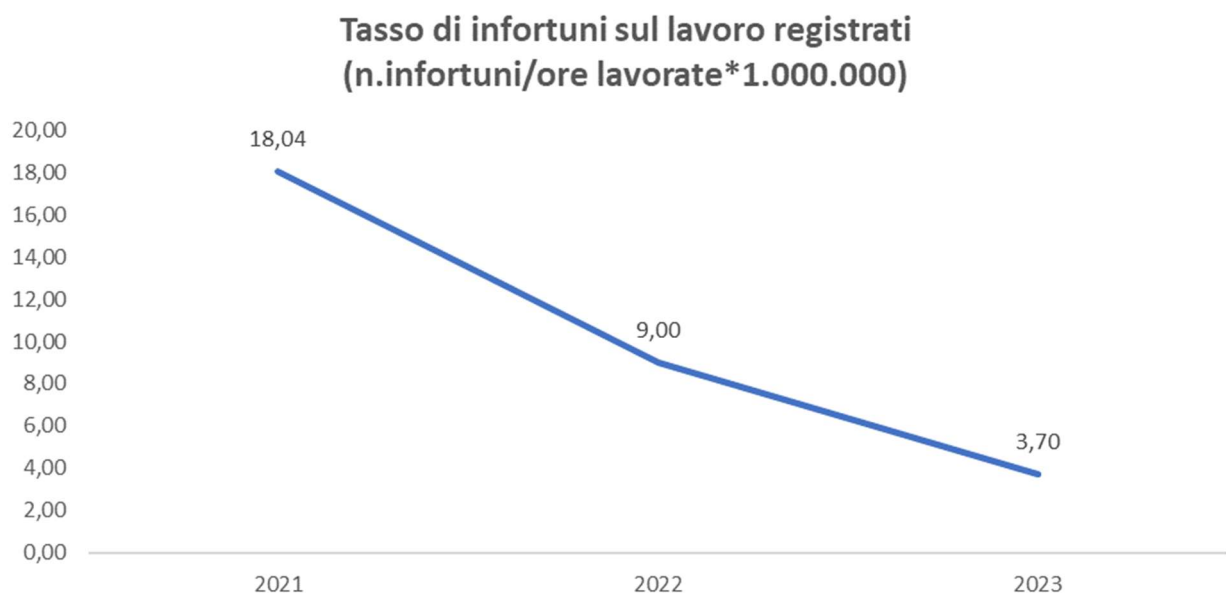
Infortuni sul lavoro

GRI 403-9

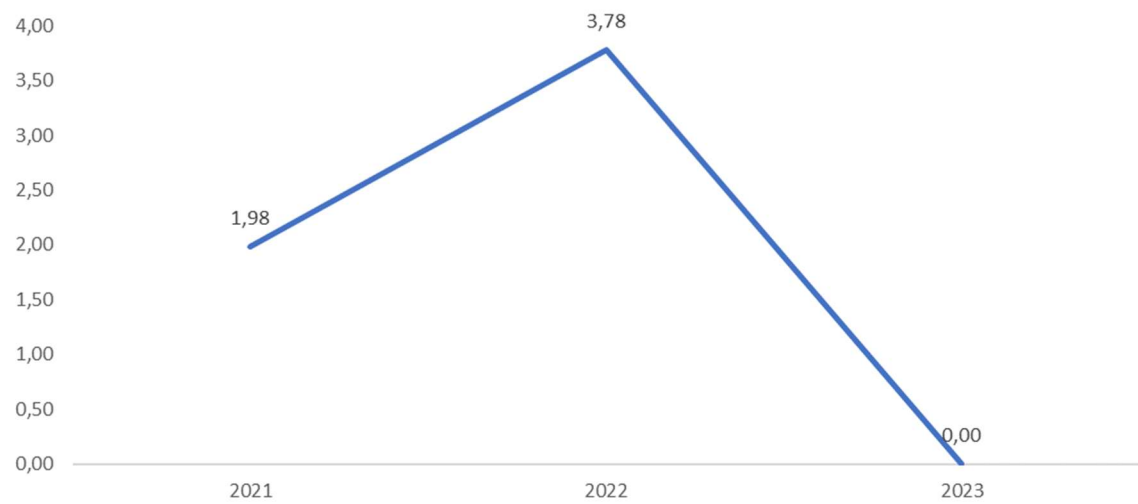
Nel corso del 2023 si sono registrati due infortuni, di cui uno occorso durante il tragitto casa-lavoro. Quest'infortunio è stato l'unico che ha comportato giornate di assenza dal lavoro, in quanto l'altro infortunio occorso durante l'attività lavorativa – a seguito di una caduta accidentale al termine del turno di lavoro - non ha registrato giornate di infortunio. Sono in forte calo tutti e tre gli indici infortunistici.

In accordo a quanto previsto dagli standard GRI, gli infortuni in itinere non sono conteggiati per questa statistica.

Non si sono verificati casi specifici di malattie professionali.



**Indice di rischio infortunistico
(indice di frequenza*indice di gravità)**



Indice dei contenuti GRI

INDICE DEI CONTENUTI GRI	
Dichiarazione di utilizzo	Cooperativa Sociale Il Germoglio ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo compreso dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 facendo riferimento agli Standard GRI.
GRI utilizzato	GRI Standards: Universal Standards 2021 e Topic Standards

INDICATORI GRI STANDARD		CAPITOLO/ PARAGRAFO	NOTE E OMISSIONI	PAG.
GRI 2.1 D.M. 2019	Dettagli organizzativi Nome dell'organizzazione Sede principale Sede legale Proprietà e forma giuridica Altre informazioni generali sull'Ente (codice fiscale, partita IVA)	Retrocopertina		2
D.M. 2019	Contesto di riferimento	Il contesto		9
GRI 2.2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Note metodologiche		8
GRI 2.3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Note metodologiche		8
D.M. 2019	Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale	Note metodologiche		8
GRI 2.4	Revisione delle informazioni		Non ci sono revisioni delle informazioni precedentemente pubblicate	
GRI 2.5	Assurance esterna		Non è prevista assurance esterna per questa edizione del Bilancio di Sostenibilità	
GRI 2.6 D.M. 2019	Attività, catena del valore e altri rapporti di business Attività statutarie Coerenza tra attività e finalità dell'Ente Informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti, sugli output risultanti dalle attività poste in essere e, per quanto possibile, sugli effetti di conseguenza	- Chi siamo - La mission e i settori di intervento		6 14

	prodotti sui principali portatori di interesse Aree territoriali di operatività			
GRI 2.7 D.M. 2019	Dipendenti Tipologia, consistenza e composizione del personale che ha operato per l'ente (con retribuzione o a titolo volontario)	Occupazione		18
GRI 2.8	Lavoratori non dipendenti	Occupazione		18
GRI 2.9 D.M. 2019	Struttura e composizione della governance Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi	La struttura di governance		38
GRI 2.10	Nomina e selezione del più alto organo di governo	La struttura di governance		38
GRI 2.11	Presidente del massimo organo di governo	La struttura di governance		38
GRI 2.12	Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	La struttura di governance		38
GRI 2.13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	La struttura di governance		38
GRI 2.14	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	La struttura di governance		38
D.M. 2019	Democraticità interna e partecipazione degli associati alla vita dell'Ente	La struttura di governance		38
D.M. 2019	Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti, principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni.	La struttura di governance		38
D.M. 2019	Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi.	- La struttura di governance - Performance economica		38 46
GRI 2.15	Conflitti di interesse	La struttura di governance		38
GRI 2.16	Comunicazione delle criticità	La struttura di governance		38
GRI 2.17	Conoscenza collettiva del massimo organo di governo	La struttura di governance		38
GRI 2.18	Valutazione delle performance del più alto organo di governo	La struttura di governance		38
GRI 2.19 D.M. 2019	Norme riguardanti le remunerazioni	Equa retribuzione		33

GRI 2.20	Procedura di determinazione della retribuzione	Equa retribuzione		33
GRI 2.21 D.M. 2019	Rapporto di retribuzione totale annua Rapporto tra la retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente. Adeguatezza del trattamento economico e normativo dei lavoratori, tenuto conto dei contratti collettivi vigenti e rispetto del parametro di differenza retributiva massima	Equa retribuzione		33
D.M. 2019	Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari: emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati	• Equa retribuzione • La struttura di governance		33 38
GRI 2.22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	• Lettera della Presidente • La Cooperativa Sociale Il Germoglio per l'Agenda 2030		5 16
GRI 2.23 D.M. 2019	Impegni in termini di policy Valori e finalità perseguite (missione dell'ente)	• La Mission e i settori di intervento • La Cooperativa Sociale Il Germoglio per l'Agenda 2030		14 16
GRI 2.24	Integrazione degli impegni in termini di policy	• La Cooperativa Sociale Il Germoglio per l'Agenda 2030		16
GRI 2.25	Processi per rimediare agli impatti negativi	• La struttura di governance • La qualità del servizio		38 52
GRI 2.26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Struttura di governance		38
D.M. 2019	Informazioni relative al possesso di certificazioni di qualità	• La qualità del servizio		52
GRI 2.27 D.M. 2019	Conformità con leggi e regolamenti		Non sono stati registrati	

	Contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale		episodi di non conformità con leggi e regolamenti	
GRI 2.28	Appartenenza ad associazioni	La struttura di governance		38
D.M. 2019	Collegamenti con altri enti del Terzo settore	La Mission e i settori di intervento		14
GRI 2.29 D.M. 2019	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder Individuazione e selezione degli stakeholder	L'analisi di materialità		11
GRI 2.30 D.M. 2019	Accordi di contrattazione collettiva Contratto di lavoro applicato ai dipendenti	Occupazione		18
GRI 3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	- Note metodologiche - L'analisi di materialità		8 11
GRI 3-2	Elenco dei temi materiali	L'analisi di materialità		11
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali		A inizio di ogni capitolo	
TEMA MATERIALE: OCCUPAZIONE				
GRI 202-2	Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale	Occupazione		18
GRI 401-1	Nuove assunzioni e turnover	Occupazione		18
GRI 402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Occupazione		18
TEMA MATERIALE: PRODUZIONE E FORNITURA DI ENERGIA RINNOVABILE				
GRI 302-4	Riduzione del consumo di energia	Produzione e fornitura di energia rinnovabile		23
TEMA MATERIALE: CONDOTTA DI BUSINESS RESPONSABILE				
GRI 205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Condotta di business responsabile		24
GRI 417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing		Non si registrano non conformità nel periodo di rendicontazione	
GRI 418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti		Non si registrano denunce nel periodo di rendicontazione	

TEMA MATERIALE: BENESSERE DEI DIPENDENTI				
GRI 401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Benessere dei dipendenti		26
GRI 401-3	Congedi parentali	Benessere dei dipendenti		26
TEMA MATERIALE: RESILIENZA AI CAMBIAMENTI CLIMATICI				
GRI 201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	Resilienza ai cambiamenti climatici		28
GRI 305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Resilienza ai cambiamenti climatici		28
GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Resilienza ai cambiamenti climatici		28
GRI 305-5	Riduzione di emissioni di GHG	Resilienza ai cambiamenti climatici		28
TEMA MATERIALE: INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITA'				
GRI 405-1 D.M. 2019	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	• Occupazione • Inclusione e pari opportunità		18
	Altre informazioni di natura non finanziaria, inerenti agli aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione			29
GRI 406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Inclusione e pari opportunità		29
TEMA MATERIALE: FORMAZIONE DEL PERSONALE				
GRI 404-1 D.M. 2019	Ore medie di formazione annua per dipendente Attività di formazione e valorizzazione realizzate	Formazione del personale		31
TEMA MATERIALE: EQUA RETRIBUZIONE				
GRI 405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Equa retribuzione		33
TEMA MATERIALE: EFFICIENZA ENERGETICA				
GRI 302-1 D.M. 2019	Energia consumata all'interno dell'organizzazione Informazioni di tipo ambientale, se rilevanti per l'attività dell'Ente (tipologie di impatto, politiche, modalità di gestione, indicatori)	Efficienza energetica		33
GRI 302-2	Energia consumata al di fuori dell'organizzazione	Efficienza energetica		33

GRI 302-5	Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi	Efficienza energetica		
TEMA MATERIALE: STRUTTURA DI GOVERNANCE				
GRI 405-1 D.M. 2019	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti Altre informazioni di natura non finanziaria, inerenti agli aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione	Inclusione e pari opportunità		29
TEMA MATERIALE: GESTIONE DEI RIFIUTI ED ECONOMIA CIRCOLARE				
GRI 306-3	Rifiuti generati	Gestione dei rifiuti ed economia circolare		43
GRI 306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	Gestione dei rifiuti ed economia circolare		43
GRI 306-5	Rifiuti conferiti in discarica	Gestione dei rifiuti ed economia circolare		43
ULTERIORI INDICATORI RENDICONTATI:				
GRI 201-1 D.M. 2019	Valore economico direttamente generato e distribuito Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati	Performance economica		46
GRI 201-4 D.M. 2019	Finanziamenti ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	Performance economica		46
D.M. 2019	Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi	Performance economica		46
GRI 204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	Performance economica		46
GRI 207-1	Approccio alle imposte	Performance economica		46
GRI 203-1	Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati	Ricadute per la comunità locale		50
GRI 203-2	Impatti economici indiretti significativi	Ricadute per la comunità locale		50
GRI 413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Ricadute per la comunità locale		50
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro		54
GRI 403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza sul lavoro		54
GRI 403-3	Servizi di medicina sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro		54

GRI 403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro		54
GRI 403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro		54
GRI 403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza sul lavoro		54
GRI 403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro		54
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro		54
GRI 403-10	Malattie professionali	Salute e sicurezza sul lavoro		54