



# Bilancio Sociale e Reporting di Sostenibilità

2024



## **LETTERA DEL PRESIDENTE**

## **NOTA METODOLOGICA**

## **CSA COESI**

- 9 IDENTITÀ, MISSIONE E VALORI
- 10 CSA COESI IN NUMERI
- 11 LA STORIA
- 12 LA RETE DI CSA COESI
- 13 LE PARTECIPAZIONI
- 15 GLI STAKEHOLDER
- 16 STRUTTURA E GOVERNANCE
- 20 ORGANIGRAMMA
- 22 IL VALORE DELLE PERSONE

## **ATTIVITÀ E SERVIZI**

- 31 IL QUADRO GENERALE DELLE ATTIVITÀ
- 34 SERVIZI CONTABILI E AMMINISTRATIVI E SEGRETERIA SOCIETARIA
- 38 SERVIZI PAGHE E CONSULENZA SINDACALE
- 40 SERVIZI COMPLIANCE
- 42 SERVIZI FORMAZIONE E PROGETTAZIONE
- 44 SERVIZI FINANZIARI
- 46 OBIETTIVI STRATEGICI PRIORITARI PER IL 2025
- 49 IMPATTO AMBIENTALE
- 50 BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ
- 52 MONITORAGGIO E VALUTAZIONE
- 55 COMUNICAZIONE

## **PROGETTI**

- 56 JERICOO VALE!
- 58 SKI.F.T: COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE VERDE

## **SITUAZIONE ECONOMICA-FINANZIARIA**

- 61 BILANCIO AL 31 DICEMBRE 2024
- 62 PRINCIPALI DATI ECONOMICI

## **APPENDICE**

- 67 REPORTING DI SOSTENIBILITÀ



# LETTERA DEL PRESIDENTE

---

Carissime e carissimi,

il Centro Servizi Aziendali Coesi mira ad essere un punto di riferimento per quegli attori economici e sociali che hanno a cuore uno sviluppo del territorio fondato sulla centralità della persona e la valorizzazione delle risorse umane, la tutela dei diritti, la partecipazione, la sostenibilità sociale ed ambientale, l'inclusione, la tutela delle persone con fragilità, la qualità della vita.

Nel dare concretezza alla predetta propria missione, CSA Coesi ha sviluppato nel 2024 un fatturato, per i servizi erogati ed attività svolte, per un controvalore appena sotto la soglia di 5,4 milioni di euro. La marginalità – che non è il nostro obiettivo primario – si è attestata ad un valore di poco sotto il limite di 130 mila euro.

Il personale assunto al 31.12.2024 era di 71 persone, di cui circa l'80% di genere femminile. La quasi totalità del personale è con contratto a tempo indeterminato (1 sola persona è assunta con contratto a termine). Circa il 40% del personale è con contratto a part-time.

Questi risultati sono certamente positivi se consideriamo il contesto di solidità patrimoniale che caratterizza la nostra cooperativa è la sua forte capacità di generare un *"cash flow"* (flusso di cassa) particolarmente positivo.

Accanto a queste osservazioni afferenti le positività che caratterizzano la nostra esperienza, è però da sottolineare l'accentuarsi della criticità nel trovare figure specializzate e professionalizzate in questo settore, sia per la diminuzione dell'offerta che l'ambito della formazione e più in generale del mercato del lavoro genera che per la forte concorrenza presente nel settore d'attività.

Va anche in questa sede valorizzato il fatto che il 2024 è stato un esercizio caratterizzato dal rilevante sforzo volto a realizzare la pianificazione strategica per il periodo 2024 – 2026 della nostra cooperativa: si è realizzato difatti un lavoro di analisi e di proiezione prospettica che è stata predisposta con la collaborazione dei responsabili delle diverse aree del centro servizi interessate agli sviluppi programmati. Il Piano industriale predisposto è stato approvato all'unanimità dal Consiglio di amministrazione e, dopo un concreto e lungo confronto con le cooperative socie, è stato sottoposto al vaglio, risultato positivo ed unanime, dell'assemblea sociale.

Possiamo certamente affermare che il Piano Strategico 2024-2026 è stato il frutto di un processo partecipativo, inteso anzitutto a valorizzare il confronto all'interno della governance e con l'intera compagine sociale, contestualmente all'interlocazione con gli Uffici che presidiano le diverse unità operative in cui si esprime la nostra organizzazione.

Con il predetto Piano Strategico, partendo dalla propria mission CSA Coesi si propone di contribuire all'individuazione di nuovi scenari futuri, coltivando una visione aperta, inclusiva e plurale oltre che radicata nel territorio.

La visione operativa del Piano Strategico prevede una durata superiore rispetto al mandato del consiglio in carica, ma si è ritenuto irrinunciabile tracciare una strada sui servizi e le azioni da sviluppare.

Questo lavoro di programmazione strategica è partito da una analisi della realtà odierna della nostra cooperativa, della sua storia e delle realtà politiche e sociali che l'hanno pensata, fondata e sostenuta nel suo sviluppo.



Si è realizzato un lavoro attento e scrupoloso circa la situazione delle cooperative servite, dei loro bisogni attuali e futuri, dell'emergere di nuove esigenze e di diverse modalità di farvi fronte, detto piano strategico ha l'ambizione di coniugare le necessarie azioni di sviluppo con la puntuale individuazione delle risorse umane, professionali, strumentali e finanziarie.

Uno degli elementi rilevanti del piano è legato anche al tema degli spazi, necessari soprattutto per la gestione dei corsi, degli incontri, dell'indispensabile confronto tra i diversi attori dell'esperienza cooperativa bergamasca. In merito al tema degli spazi, oggi insufficienti, il piano è entrato nel merito dei valori legati all'investimento dettagliandone la tipologia oltre che prestare adeguata attenzione agli investimenti necessari per la progettualità dei servizi, la componente arredi e degli altri *device* necessari alla realizzazione operativa del piano stesso.

E' importante sottolineare che il piano strategico non prevede impatti sulle politiche dei ristorni a favore dei soci che realizzano lo scambio mutualistico, che proseguiranno anche in futuro; si precisa altresì che verranno confermate le logiche che sottostanno alla definizione dei contenuti tariffari di accesso ai servizi.

Pare utile dare conto del fatto che il piano strategico 2024 – 2026 è stato oggetto di attenta verifica a cura dell'organo di controllo che è pervenuto alla sua validazione mediante formale relazione.

Tornando all'attività ordinaria anche quest'anno è continuato l'impegno nel settore Associazioni, confermando di ritenere lo stesso ambito di presenza, nella sua specificità, meritevole di investimenti in persone e formazione, che rappresenta oggi la proposizione di una presenza con un valore sostanziale sul nostro territorio per il futuro.

Da quanto rilevato tramite l'osservatorio 2022 da Confcooperative Bergamo e dal sistema ICN nazionale, CSA Coesi ha confermato di saper proporre e dare servizi a ben oltre il 70% delle cooperative presenti nel territorio di riferimento.

È in ogni caso necessario continuare nel rafforzamento della fidelizzazione delle cooperative servite, mantenendo ed elevando il livello di professionalità, soprattutto dei servizi *"core"*, ma pensando e fornendo anche supporti di carattere innovativo, attraverso servizi che anche altri operatori del settore possono proporre, ma con investimenti e fatiche che CSA Coesi ha già avviato e che sono in parte già pronti per il concreto utilizzo.

Infine si comunica che sul piano regionale e nazionale il riferimento, oltre alle strutture di CONFCOOPERATIVE regionale e nazionale, è la società I.C.N. Italia Consulting Network, partner particolarmente utile anche sul piano del confronto con le altre esperienze presenti nel territorio nazionale. Nel corso dell'esercizio 2024 il sottoscritto Presidente di CSA Coesi è stato chiamato a far parte del Consiglio di Amministrazione di detta struttura societaria, società di sistema di Confcooperative nazionale.

*Il presidente*  
Massimo Monzani

## NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio Sociale è il risultato di un processo attraverso il quale l'organizzazione rende conto delle proprie scelte, delle attività svolte, dei risultati raggiunti e dell'impiego delle risorse, in modo da permettere a tutte le parti interessate di conoscere e valutare in modo consapevole come si interpreta e si realizza la propria missione sociale.

L'obiettivo del Bilancio Sociale è quello di misurare e comunicare il senso e il valore del lavoro svolto per rinforzare il dialogo e la fiducia con tutte le parti interessate, in particolare i risultati raggiunti nell'arco dell'anno. Per la redazione dei contenuti è stato attuato un processo di coinvolgimento della struttura che ha permesso l'elaborazione e la raccolta di contributi dalle diverse aree organizzative.

La periodicità e il perimetro di rendicontazione coincidono con quello del Bilancio di Esercizio. Questo documento accompagna e completa, senza sostituirlo, il Bilancio Economico.

L'impostazione del Bilancio Sociale tiene conto delle linee guida dettate dalla Legge Delega 106/2016 e conseguenti decreti attuativi; è stato predisposto ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 117/2017 e delle linee guida contenute nel Decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019 "Adozione delle Linee guida per la redazione del Bilancio Sociale degli enti del Terzo Settore", relative all'obbligo di redazione del Bilancio Sociale da parte degli enti del terzo settore, ponendosi nei confronti degli stakeholder in una modalità sempre più trasparente, consapevole e condivisa. Il documento si conforma ai principi di redazione del Bilancio Sociale indicati nelle Linee Guida: rilevanza, completezza, trasparenza, neutralità, competenza di periodo, comparabilità, chiarezza, veridicità e verificabilità, attendibilità e autonomia delle terze parti.

Il documento è strutturato in 3 capitoli:

**CSA COESI**

**ATTIVITÀ E SERVIZI**

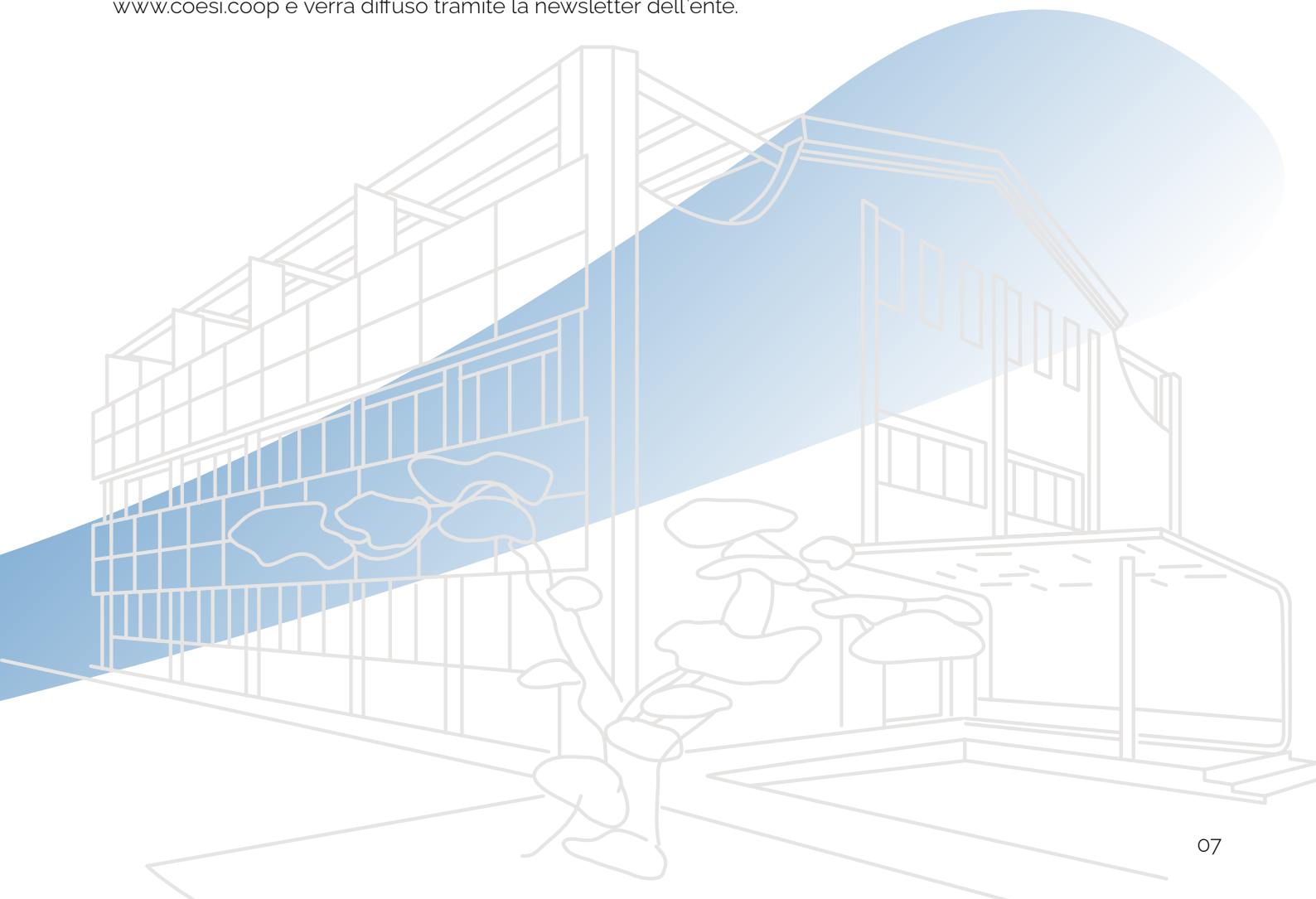
**SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**

Il Bilancio Sociale 2024 è approvato, insieme al Bilancio d'Esercizio, dall'Assemblea dei soci.

Nel documento sono riportati alcuni indicatori significativi estratti dal Bilancio di Sostenibilità di CSA Coesi riferito all'anno 2024, redatto in conformità agli standard internazionali di riferimento in materia di rendicontazione non finanziaria GRI (Sustainability Reporting Standards del Global Reporting Initiative).

In questa edizione del Bilancio Sociale si è scelto di adottare un linguaggio inclusivo al fine di rispettare e valorizzare la diversità di genere, promuovendo una comunicazione più equa e rappresentativa di tutte le persone, indipendentemente dal genere, dall'identità o dall'espressione di genere. Si è deciso di evitare il maschile sovra esteso: laddove possibile, si è preferito l'uso di formulazioni neutre o plurali al posto del tradizionale maschile generico. Questa scelta metodologica si fonda sull'idea che un uso attento delle parole possa favorire contesti più rispettosi, accoglienti e rappresentativi.

Si è scelto di privilegiare il formato digitale stampando un numero limitato di copie su carta riciclata certificata FSC®, nella direzione della sostenibilità ambientale ed economica. Il documento integrale è pubblicato sul sito [www.coesi.coop](http://www.coesi.coop) e verrà diffuso tramite la newsletter dell'ente.





# CSA COESI



# IDENTITÀ, MISSIONE E VALORI

## **CENTRO SERVIZI AZIENDALI COESI SOC. COOP. IMPRESA SOCIALE**

Sede legale e amministrativa  
Via Serassi, 7 - 24125 Bergamo

Centralino telefonico unico:  
035 006 3511  
Email: [info@coesi.coop](mailto:info@coesi.coop)  
PEC: [coesiservizi@legalmail.it](mailto:coesiservizi@legalmail.it)  
Sito internet: [www.coesi.coop](http://www.coesi.coop)

C.F. e P.IVA (IT) 03188760163  
Registro Imprese REA n. 356765  
Forma giuridica e modello di riferimento:  
Impresa sociale S.p.a.  
Data di costituzione: 17/1/2005  
Codice ATECO: 69.20.13

Certificazioni:  
ISO 9001: 2015  
UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere: 2023

Il Centro Servizi Aziendali Coesi è ente accreditato per la Formazione presso Regione Lombardia iscritto alla sezione B dell'Albo degli operatori Accreditati dal 02/09/2008 - ID OPERATORE 137633/2008 n. 0481.

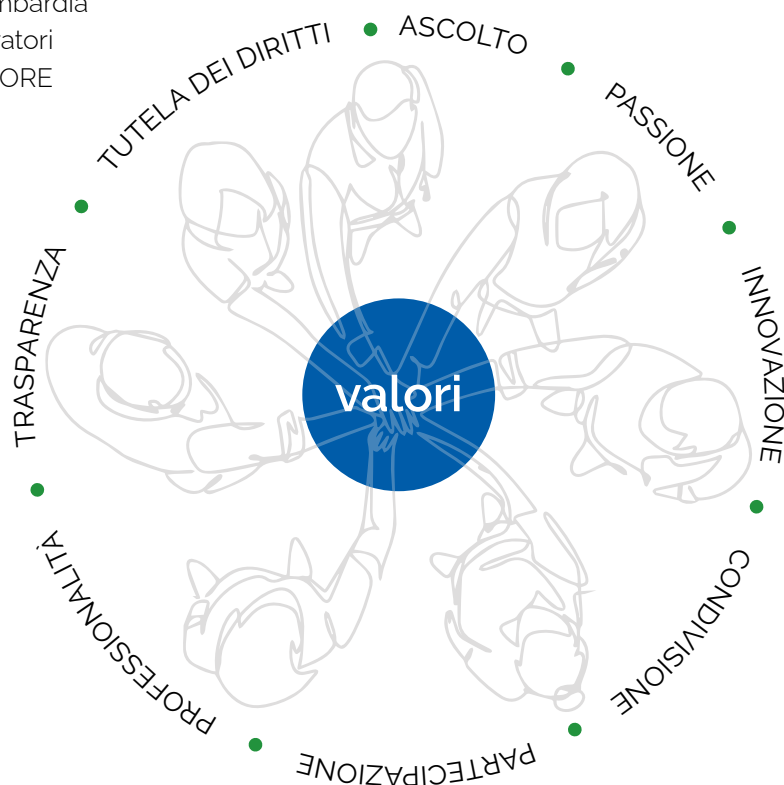
## **IDENTITÀ**

CSA Coesi è un Centro Servizi Aziendali specializzato che accompagna le organizzazioni durante ogni fase del ciclo di vita imprenditoriale e le supporta nell'evoluzione delle proprie attività.

CSA Coesi è il Centro Servizi di riferimento di Confcooperative Bergamo. I principali target di riferimento sono: cooperative, consorzi, imprese sociali, associazioni, fondazioni, aziende speciali consortili, altri enti profit e non profit.

## **MISSION**

Il Centro Servizi Aziendali Coesi mira ad essere un punto di riferimento per quegli attori economici e sociali che hanno a cuore uno sviluppo del territorio fondato sulla centralità della persona e la valorizzazione delle risorse umane, la tutela dei diritti, la partecipazione, la sostenibilità sociale ed ambientale, l'inclusione, la tutela delle persone con fragilità, la qualità della vita.



## CSA COESI IN NUMERI

CSA Coesi è un Centro Servizi ha sede a Bergamo ed è presente da oltre trent'anni sul territorio, conta un organico di circa 100 persone fra dipendenti e consulenti esterni.

CSA Coesi offre servizi ad oltre 955 clienti, con un fatturato di 4.684.286 euro, di cui il 94% a enti del Terzo Settore, in particolare al mondo cooperativo, a riprova di un posizionamento sempre più significativo di CSA Coesi come Centro Servizi specializzato per le realtà della cooperazione e del non profit bergamasco.

### identità

**141**

SOCI

**71**

DIPENDENTI

**1.027.075 €**

CAPITALE SOCIALE VERSATO

**31.612 €**

RISORSE DEDICATE  
AL WELFARE AZIENDALE

**35.000 €**

RISTORNO AI SOCI

### attività

**955**

CLIENTI

**4.684.286 €**

FATTURATO

**80**

COOPERATIVE HANNO  
BENEFICIATO DELLA  
PROGETTAZIONE FINANZIATA

**33.725**

ORE DI FORMAZIONE EROGATE  
A

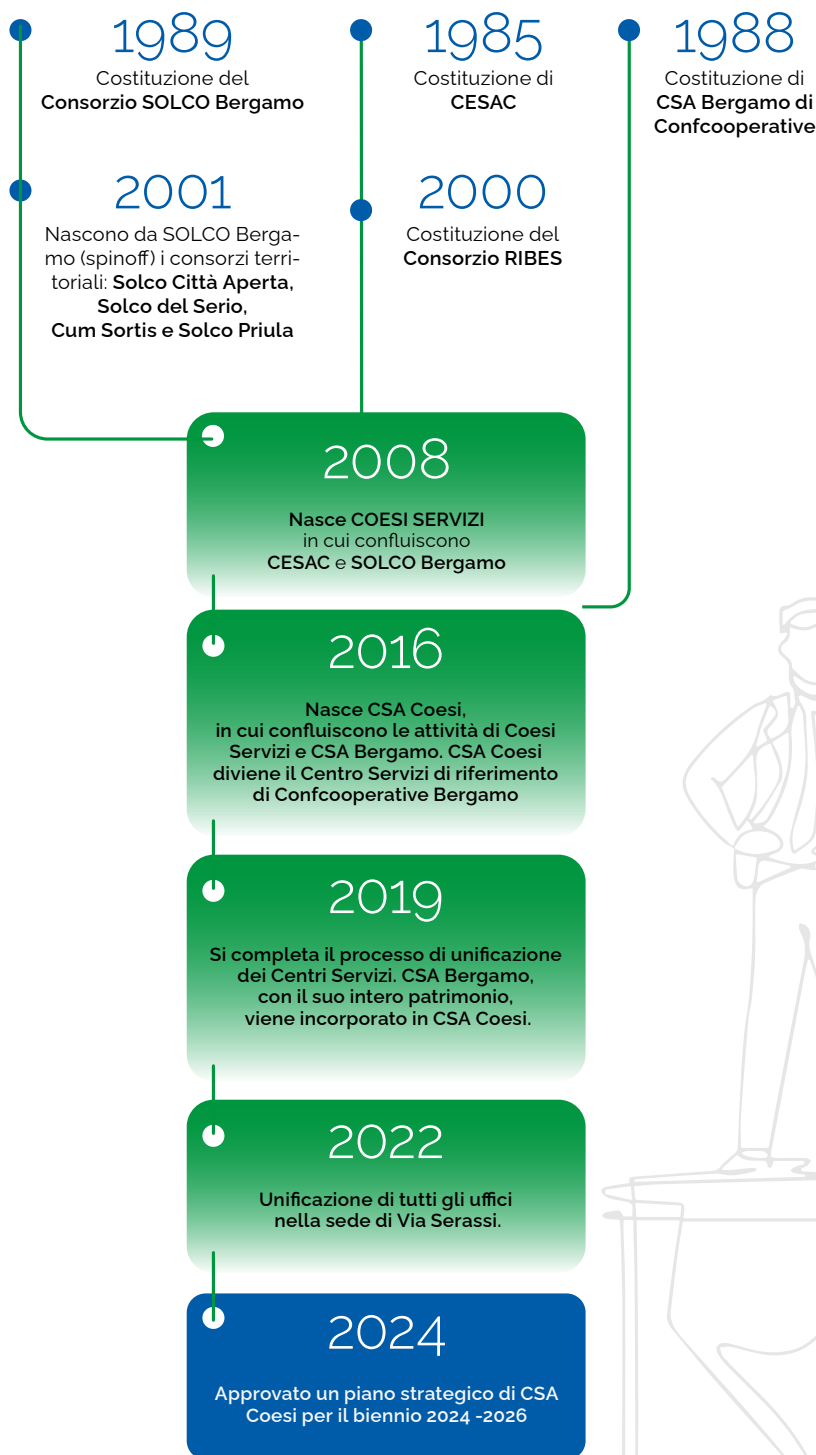
**4.285**

PARTECIPANTI

# LA STORIA

CSA Coesi è frutto di una storia in cui una pluralità di soggetti ed esperienze si è intrecciata nel segno della collaborazione per generare valore economico e sociale. Nel corso del tempo, infatti, importanti realtà della cooperazione bergamasca, già consorzi e centri servizi, sono confluite in un unico soggetto, con l'obiettivo di mettere a fattore comune competenze e esperienze consolidate nel tempo e supportare così al meglio il ricco panorama della cooperazione e dell'economia sociale bergamasca.

I soci promotori sono la centrale Confcooperative Bergamo e i consorzi CESAC, CSA Centro Servizi Aziendali, Cum Sortis, La Cascina, Ribes, Sol.Co. Città Aperta e Sol.Co. del Serio.



# LA RETE DI CSA COESI

CSA Coesi considera i partenariati elementi distintivi della propria modalità d'azione. Per questo ha maturato una solida rete di stakeholder coinvolti nella progettazione, promozione e implementazione dei servizi offerti.



2016

**CONF COOPERATIVE BERGAMO** è struttura territoriale di Confcooperative Nazionale e la rappresenta nell'ambito della provincia di Bergamo nel rispetto degli indirizzi generali deliberati dagli organi della Confcooperative Nazionale. La Confederazione Cooperative Italiane è la principale organizzazione, giuridicamente riconosciuta, di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo e delle imprese sociali.



2017

**LYNXS - LEGAMI D'IMPRESA PER LO SVILUPPO** è un contratto di rete a cui hanno aderito 4 Consorzi sociali appartenenti alla base sociale di CSA Coesi (Sol.Co. Città Aperta, Cum Sortis, Ribes e Sol.Co. del Serio) che mira a promuovere innovazione e sviluppo nel territorio di riferimento.



2018

**WELFARE LYNX** è il contratto di rete sottoscritto nel luglio 2018 da un gruppo di 15 cooperative sociali, operanti sul territorio bergamasco, finalizzato a proporre un sistema di servizi alla persona nell'ambito del welfare aziendale e del welfare privato.



2019

**I & T - INNOVATION AND TECHNOLOGY HUB** è un ente promosso da Imprese & Territorio e da 9 associazioni di categoria delle PMI. Fornisce alle imprese assistenza tecnologica ed organizzativa orientata all'innovazione e all'accesso alle agevolazioni vigenti in materia di efficientamento energetico e digitalizzazione.



2019

**ITALIA CONSULTING NETWORK S.P.A.** è una società di sistema di Confcooperative che fornisce servizi di assistenza, consulenza, formazione, ricerca e sviluppo alle imprese cooperative e ai soggetti dell'economia sociale, insieme ai Centri Servizi e alle Agenzie formative di Confcooperative.



2014

**REVES** è un network europeo basato sul partenariato tra autorità locali e regionali e organizzazioni territoriali dell'economia sociale, che promuove l'innovazione sociale attraverso processi di co-costruzione dei suoi membri nei loro territori. Dal 2024 CSA Coesi fa parte del consiglio di amministrazione di REVES.



# LE PARTECIPAZIONI

Le partecipazioni possedute dalla società, iscritte fra le immobilizzazioni finanziarie in quanto rappresentano un investimento duraturo e strategico, comprendono:

**BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO** - Treviglio

**CFI Cooperazione Finanza Impresa** - Roma

**CGM FINANCE Soc.Coop.Sociale** - Brescia

**Consorzio Distretto del Cibo di Bergamo Valli e Laghi** - Bergamo

**Consorzio Nazionale CGM** - Milano

**COOPERFIDI** - Bologna

**Fondazione I.T.S.** - Bergamo

**I & T - Innovation & Technology Hub** - Dalmine

**IRECOOP LOMBARDIA** - Milano

**NODE S.p.A.** - Roma

**Power Energia soc.coop.** - Bologna

**PROMOCOOP** - Roma



- CLIENTI (COOPERATIVE, ASSOCIAZIONI, FONDAZIONI, ETS, IMPRESE SOCIALI, AZIENDE SPECIALI CONSORTILI)

- SOCI

- LAVORATORI / LAVORATRICI

-  **CONFCOOPERATIVE**  
Bergamo



- ORGANIZZAZIONI SINDACALI
- CONSULENTI
- FORNITORI
- ISTITUTI DI CREDITO E CGM FINANCE
- CGM
- ICN
- RETI DI APPARTENENZA

- CONSORZIO MESTIERI
- INPS, INAIL, ITL
- UNIVERSITÀ  
(UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO)
- CENTRI DI RICERCA
- SCUOLE SECONDARIE DI SECONDO GRADO
- PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
- ENTI E ISTITUZIONALI LOCALI
- MEDIA
- COMUNITÀ
- ENTI FINANZIATORI PRIVATI E PUBBLICI

# GLI STAKEHOLDER

CSA Coesi ha sviluppato negli anni un ampio network di relazioni e collaborazioni.

La mappa degli stakeholder a fianco riporta una rappresentazione delle organizzazioni e degli enti coinvolti.

Ai fini della stesura del Bilancio Sociale è stato promosso un sondaggio presso i principali stakeholder, in particolare verso l'ampio bacino di utenza dei servizi offerti dal Centro Servizi con l'obiettivo di consolidare il dialogo e il confronto costante con i propri stakeholder, di verificare l'allineamento tra le priorità degli stakeholder e quelle identificate da CSA Coesi, di sondare il livello di **soddisfazione della clientela**, le potenzialità di sviluppo e gli ambiti di miglioramento.

**185 CLIENTI HANNO PARTECIPATO AL SONDAGGIO, DI CUI IL 53% È RAPPRESENTATO DA COOPERATIVE, IL 39% DA ASSOCIAZIONI E 8% ALTRI ENTI DEL TERZO SETTORE.**

Il gradimento medio per i servizi offerti è stato valutato molto positivamente da oltre l'90% degli intervistati. L'91% apprezza la puntualità, la cortesia e la disponibilità degli operatori, la riservatezza e l'utilità dei circoli. Il 70% valuta positivamente il prezzo.

Tra i punti di forza riconosciuti a CSA Coesi sono citati professionalità e conoscenza specialistica del settore cooperativo e del settore no profit, insieme all'offerta di servizi integrata. Il 98% lo consiglierebbe ad altri enti del terzo settore.

Alle persone intervistate è stato chiesto quali nuovi servizi vorrebbero attivare, di cui ad oggi non fruiscono, tra questi possiamo citare: Formazione, Medicina del lavoro, Cybersecurity, Progettazione, Contabilità, Controllo di Gestione, Redazione Bilancio di Sostenibilità, Servizio Appalti e Gestione Organizzativa.

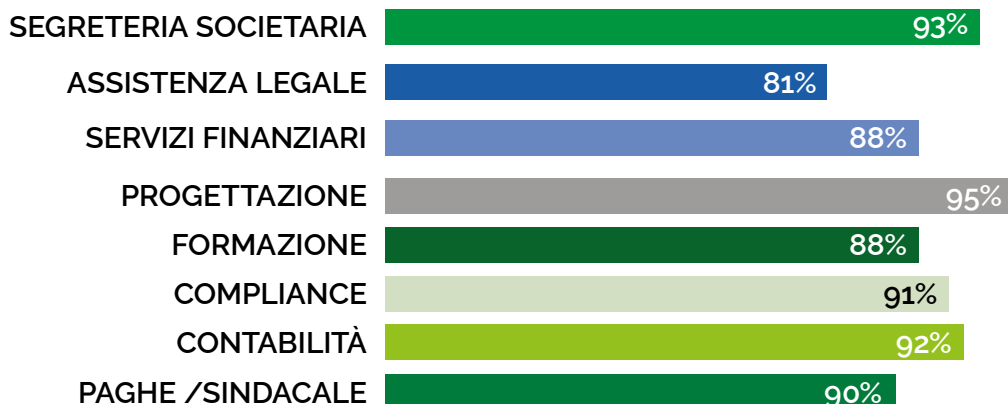
**90%**

degli intervistati  
valuta molto  
positivamente i  
servizi offerti

**98%**

degli intervistati  
raccomanderebbe  
CSA Coesi

## % CLIENTI CHE VALUTA COME BUONO/OTTIMO IL SERVIZIO FRUITO



# STRUTTURA E GOVERNANCE

CSA Coesi si costituisce a Bergamo il 17/01/2005. Gli organi di CSA Coesi comprendono: l'Assemblea che approva il bilancio consuntivo e il bilancio sociale e ratifica il piano annuale delle attività, nomina e revoca i componenti del CdA. Il Consiglio di Amministrazione che elegge il Presidente e il Vice-Presidente, gestisce l'ordinaria e straordinaria amministrazione e il Consiglio Sindacale che verifica la gestione contabile e finanziaria, oltre che la conformità alla Legge e allo Statuto. L'Ufficio di Presidenza ha funzioni di Comitato Esecutivo.

Composizione degli organi di governo  
al 31 dicembre 2024

## ASSEMBLEA DEI SOCI

**141**

Soci persone  
giuridiche

**2**

N° assemblea  
(13/5/2024 e  
26/7/2024)

**+3**

Variazione  
n° di soci al  
31/12/2024

**20%**

Partecipazione  
28 presenti su 138





## CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

nominato 26/05/2023, con un mandato di 3 anni  
(7 riunioni nel 2024, 85% di partecipazione)

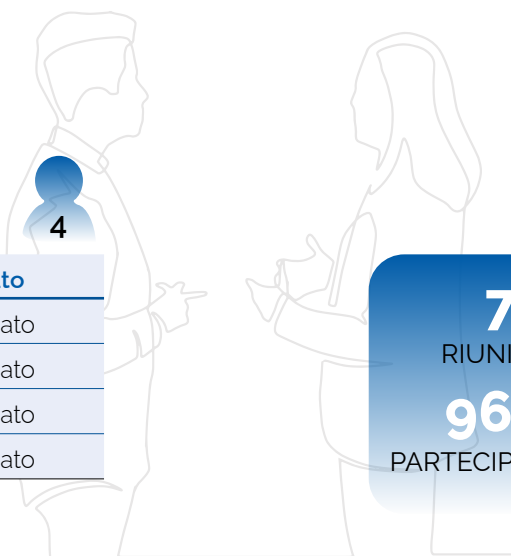


Nominativo	Carica sociale	Mandato	Data prima nomina
MASSIMO MONZANI	PRESIDENTE	2° mandato	24/07/2020
GRITTI FAUSTO	VICEPRESIDENTE	3° mandato	03/04/2008
BERGAMINI MAURIZIO	CONSIGLIERE	1° mandato	19/05/2023
GUERINI GIUSEPPE	CONSIGLIERE	5° mandato	17/01/2005
LODA FABIO MARIO	CONSIGLIERE	4° mandato	23/09/2016
MARI VALERIO	CONSIGLIERE	3° mandato	19/05/2017
MERIDDA DANIELA	CONSIGLIERE	1° mandato	23/06/2023
PEDROCCHI STEFANO	CONSIGLIERE	3° mandato	19/05/2017
PIANTONI MATTEO	CONSIGLIERE	2° mandato	24/07/2020
MOIOLI LUCIO *	CONSIGLIERE	8° mandato	30/04/2008

**7**  
RIUNIONI  
**85%**  
PARTECIPAZIONE

## UFFICIO DI PRESIDENZA

con funzioni di Comitato Esecutivo  
nominato 13/05/2022, con un mandato di 3 anni  
(7 riunioni nel 2024, 96% di partecipazione)



Nominativo	Carica sociale	Mandato
MONZANI MASSIMO	PRESIDENTE	2° mandato
GRITTI FAUSTO	VICEPRESIDENTE	2° mandato
MOIOLI LUCIO	CONSIGLIERE	2° mandato
MARI VALERIO	CONSIGLIERE	2° mandato

**7**  
RIUNIONI  
**96%**  
PARTECIPAZIONE

## COLLEGIO SINDACALE

nominato 13/05/2022, con un mandato di 3 anni, con  
scadenza approvazione bilancio al 31/12/2024  
(4 riunioni nel 2024, 100% partecipazione)



Nominativo	Data 1ª nomina	
GREGIS GIORGIO	23/07/2020	Presidente del collegio sindacale
AZZOLA GIOVANNA	05/04/2019	Sindaca
ZUCHELLI STEFANO	05/04/2019	Sindaco
GIUDICI LUCA	05/04/2019	Sindaco supplente
GUALANDRIS VANESSA	05/04/2019	Sindaca supplente

**4**  
RIUNIONI  
**100%**  
PARTECIPAZIONE

## COMPENSO AMMINISTRATORI

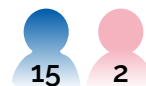
Al Presidente è riconosciuto compenso annuale; ai consiglieri è riconosciuto un rimborso delle spese nell'esercizio delle loro mansioni. Ai membri del collegio sindacale è previsto un compenso annuale.

Organo sociale	Riunioni svolte	% partecipazione	Ore svolte	Gratuità del ruolo	Importo in euro	Tipologia di compenso
<b>Organi Amministrativi</b>						
Assemblea	2	20%	4	Si		
Consiglieri/e	7	85%	120	No	9.178	Gettone presenza
Ufficio presidenza	7	96%	54	No	4.638	Gettone presenza
Presidente				No	24.838	Compenso
<b>Organi di Controllo</b>						
Collegio sindacale	4	100%	48	No	21.840	Compenso
					<b>60.494</b>	

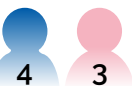
Il rapporto medio tra il numero dei rappresentanti maschili e femminili negli organi di amministrazione, direzione e controllo è di 7,5 (numero di rappresentanti maschili / numero di rappresentanti femminili)

**7,5**

rapporto tra il numero dei rappresentanti maschili e femminili negli organi di amministrazione, direzione e controllo



Organi	totale membri	U	D
Consiglio di amministrazione	10	9	1
Ufficio presidenza	4	4	0
Collegio sindacale	3	2	1
	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>2</b>



**7**

membri equipe direttiva

## LA STRUTTURA OPERATIVA

Le attività di CSA Coesi sono organizzate in aree di servizi. Ogni area è oggetto di una specifica programmazione, gestione e valutazione delle attività ed è affidata a un referente. Viene attribuita particolare importanza al raccordo tra le diverse aree al fine di offrire un'ampia gamma di servizi integrati. Su base mensile vengono realizzate riunioni di équipe per approfondire e valutare l'andamento delle attività.

## CIS - COMITATO DI INDIRIZZO STRATEGICO

Nominato il 18/02/2022, con un mandato di 3 anni (6 riunioni nel 2023)

Con un accordo sindacale del 26/10/2017, è stato costituito il CIS - Comitato di Indirizzo Strategico, composto da due rappresentanti eletti dal personale, la direzione e tre membri del Consiglio di Amministrazione. Come prassi i rappresentanti dei lavoratori membri del CIS incontrano almeno una volta l'anno l'intero consiglio di amministrazione insieme alla Direzione.

Gli ambiti di intervento includono: definizione degli obiettivi strategici del Consorzio, proposte di miglioramento dei processi produttivi e organizzativi, il regolamento del personale, conciliazione vita – lavoro e politiche per lo sviluppo del personale.

Nominativo	Carica sociale	Data prima nomina	Mandato
ROBERTA POLONI	Rappresentante lavoratori	18/02/2022	1° mandato
MARIANNA VALENTINI	Rappresentante lavoratori	18/02/2022	1° mandato

Nel corso del 2024 sono state realizzate 6 riunioni di coordinamento dei rappresentanti del personale e 2 incontri con la Direzione; il CIS ha organizzato 1 momento a sportello rivolto ai dipendenti nel mese di novembre per raccogliere nuove proposte e suggerimenti.

Tra i progetti promossi dal CIS nel corso dell'anno:

- Ampliata l'offerta dei CRE estivi gestiti da cooperative passando da 4 a 5 cooperative convenzionate e coinvolgendo anche 4 associazioni culturali clienti attive sul territorio.
- Installazione di un distributore dell'acqua con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale delle bottiglie di plastica, in linea con le misure di sostenibilità ambientale attuate dall'azienda;
- Creazione della bacheca del personale al fine di avere un unico posto dove reperire tutte le informazioni e i documenti utili al personale (CCNL in vigore regolamento interno, servizi welfare, convenzioni in essere, modulistica, etc.);
- Rimodulazione del piano ferie con possibilità per il personale di poter valutare periodi aggiuntivi, compatibilmente con le esigenze famigliari e dell'ufficio.

Nei primi mesi del 2025, sono stati eletti due nuovi rappresentanti dei lavoratori, che si sono posti come obiettivo quello di promuovere un approccio partecipativo all'interno dell'organizzazione. Come prima attività, il comitato promuoverà un questionario di una valutazione delle iniziative attualmente in corso. Questa valutazione mira a comprendere l'efficacia delle azioni già implementate e a coinvolgere attivamente il personale nel processo di miglioramento. L'intento è creare un ambiente di lavoro più collaborativo e inclusivo, in cui le opinioni di tutti possano essere ascoltate e valorizzate.

2

2

membri del CIS

6

riunioni  
di coordinamento

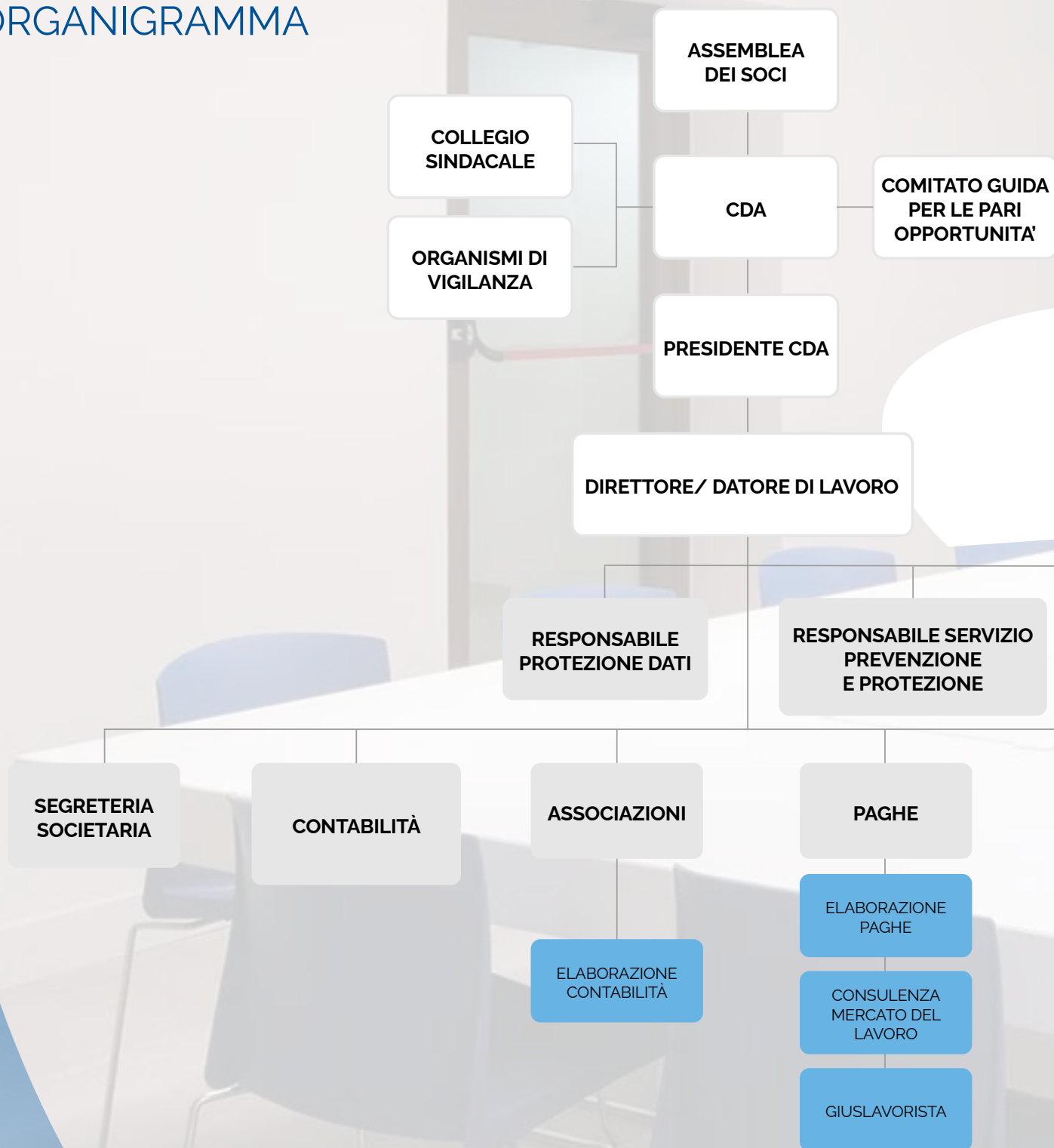
2

riunioni  
con la Direzione

1

giorno di sportello  
dipendenti

# ORGANIGRAMMA





**RESPONSABILE  
RISORSE UMANE**

I servizi evidenziati in verde rientrano  
nel campo di applicazione del SGQ

**CONSULENZA  
SINDACALE**

**FORMAZIONE E  
PROGETTI**

PROGETTAZIONE  
RACCOLTA FONDI  
RENDICONTAZIONE

FORMAZIONE

PROGETTI  
INNOVATIVI

BILANCIO SOCIALE

SERVIZIO CIVILE

**COMPLIANCE**

SICUREZZA

MEDICINA  
DEL LAVORO

QUALITÀ AMBIENTE  
PARITÀ DI GENERE

PRIVACY

L 231/01

HACCP

**STAFF DI DIREZIONE**

PROGETTAZIONE  
UE

SVILUPPO  
COMMERCIALE

MARKETING E  
COMUNICAZIONE

# IL VALORE DELLE PERSONE

CSA Coesi applica una politica di investimento e valorizzazione delle risorse umane prediligendo contratti a tempo indeterminato.

Al 31/12/2024 lo staff è composto da 71 persone (56 donne e 15 uomini) di cui 1 distacco e 4 apprendisti, corrispondenti a 66 ULA, inserite con contratto di lavoro CCNL COMMERCIO. 70 sono a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato, di cui 40 full time e 31 part-time, 2 persone con svantaggio certificato, 1 persona assunta con convenzione art. 14 e 1 collaboratore. È presente 1 dirigente uomo, nella fascia d'età oltre 50 anni e 70 impiegati. Il rapporto tra la Retribuzione Annua Lorda più alta e quella più bassa è pari a 3,54.

**100 %**

dipendenti assunti  
con contratto CCNL

**3,54**

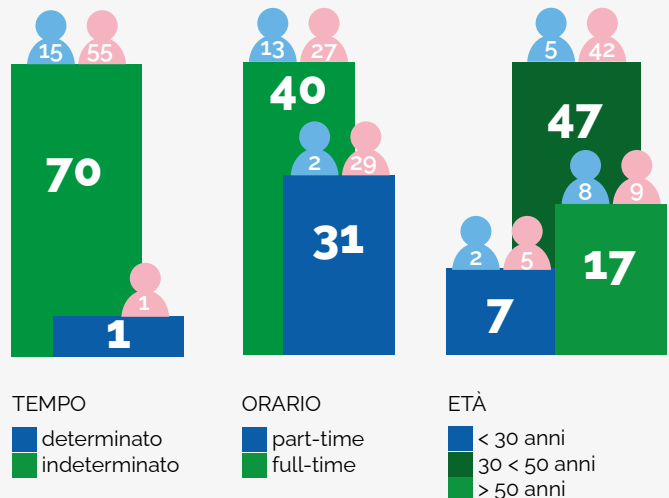
rapporto tra RAL  
più alta e più bassa

## TIPOLOGIA DI CONTRATTO DIPENDENTI

n. dipendenti

**71**

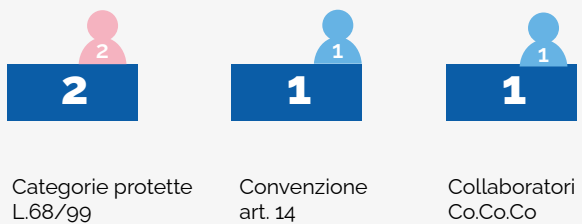
15 uomini  
56 donne



## CATEGORIE SPECIFICHE

**4**

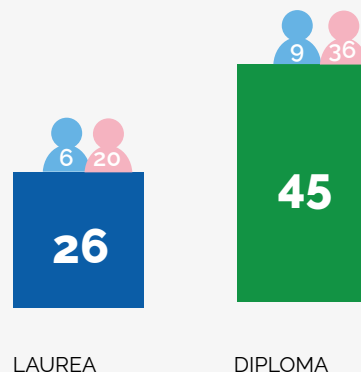
2 uomini  
2 donne



## TITOLO DI STUDIO

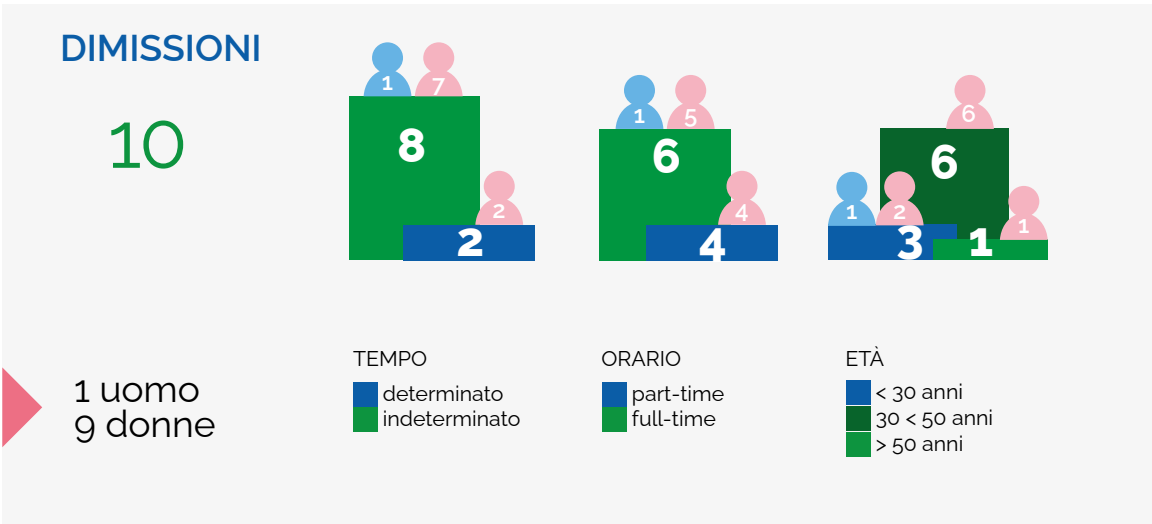
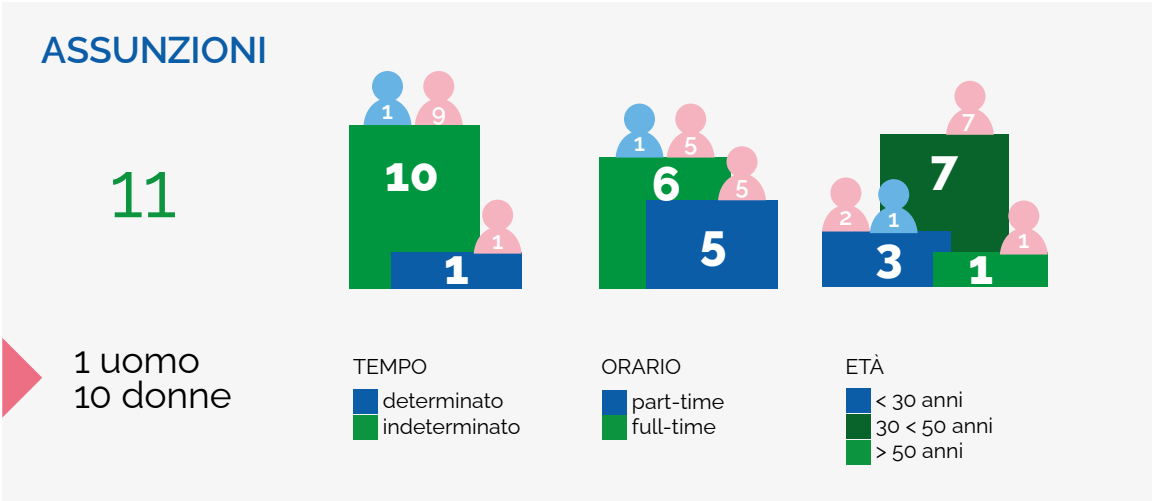
**71**

15 uomini  
56 donne



# TURNOVER

Nell'anno 2024 si sono registrate **11 assunzioni e 10 dimissioni volontarie**, le aree in cui si evidenziano maggiori criticità sono paghe, formazione e progetti.



## GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

4

4

dipendenti hanno  
richiesto e ottenuto  
la riduzione orario

**>10%**

la differenza  
retributiva  
uomo-donna tra  
livelli contrattuali  
è sempre inferiore  
al 10%

Un'area fondamentale per il miglioramento della nostra azienda è la gestione del personale, dove si auspica di abbassare il turnover e aumentare l'attrattività aziendale. Per raggiungere questi obiettivi, CSA Coesi si focalizzerà su un costante miglioramento qualitativo dei servizi offerti, puntando ad espandere il team. Un altro aspetto cruciale è il miglioramento della comunicazione interna ed esterna, che possa favorire un ambiente di lavoro coeso e una relazione più efficace con la clientela. Infine, l'azienda intende incrementare la propria presenza sui canali social, così da ampliare la nostra visibilità e raggiungere un bacino più ampio di candidati/e.

Nel 2024 tra le novità introdotte nell'area della gestione delle risorse umane possiamo citare: adozione di una nuova scheda di autovalutazione, con l'intento di migliorare la valutazione delle performance dei dipendenti e sono state avviate attività di sensibilizzazione su temi sociali, come un evento legato al 25 novembre contro la violenza di genere, oltre al coinvolgimento in iniziative culturali promosse dalle associazioni clienti. È stato organizzato un evento di team building nel mese di luglio all'esterno della sede di Coesi, per stimolare ulteriormente la coesione tra i membri del team e presentare il piano strategico aziendale. Infine, sono state promosse attività formative trasversali per arricchire le competenze del personale.





## TIROCINI

Ogni anno CSA Coesi dà la possibilità a studenti e studentesse di realizzare periodi di stage e di tirocinio presso la propria struttura finalizzati ad agevolare le future scelte professionali dei giovani tramite un periodo di formazione in un ambiente produttivo e quindi con la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

In quanto soggetto ospitante CSA Coesi ha in essere una convenzione con l'Università degli Studi di Bergamo, la scuola superiore di secondo grado Betty Ambiveri di Presezzo (BG), l'Istituto Tecnico Commerciale e Turistico Vittorio Emanuele II di Bergamo, l'Istituto Superiore Lorenzo Lotto di Trescore Balneario (BG) e la Fondazione Jobs Academy di San Paolo d'Argon (BG).

Il tirocinio pur non costituendo un rapporto lavorativo offre loro la possibilità di integrare le conoscenze acquisite nei percorsi scolastici con l'esperienza dell'applicazione pratica e dello svolgimento in concreto delle attività legate ai nostri servizi.

CSA Coesi nomina un/una tutor, che accompagna il/la tirocinante nella stesura del piano formativo, nel suo inserimento nel contesto aziendale, nel monitoraggio del percorso formativo e nell'attestazione dell'attività svolta.

**Nel corso del 2024 al termine del periodo di tirocinio presso CSA Coesi una persona è stata assunta con un contratto di apprendistato.**

Nel corso del 2024 sono stati attivati un totale di 15 tirocini, di cui 4 curricolari, 1 extracurricolari e 10 Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO).

15

tirocini attivati



15

tirocinanti

1

tirocinante assunto

5

enti invianti  
convenzionati

**76 %**

della forza lavoro  
ha fruito dello  
smartworking

**1.299**

giorni di  
smartworking fruiti

**75 %**

ore di smartworking  
sono fruito da  
donne

## SMART WORKING

Per CSA Coesi lo smart working è diventata una modalità di lavoro consolidata, nella misura di 1 giorno a settimana, e consente di migliorare il work-life balance e il benessere del personale e di portare avanti un cambiamento più profondo in termini di digitalizzazione delle attività, che crea benefici sia per le persone, sia per l'organizzazione.

Nell'anno 2024 **54 dipendenti** (pari al 76% della forza lavoro) hanno usufruito almeno una volta dello smart working, questo ha consentito di **evitare 38.125 km e oltre 6.400 kg di CO2.**



## IL BENESSERE DELLE RISORSE UMANE

Nel mese di gennaio 2025 è stato proposto un **questionario di gradimento a tutto il personale** di CSA Coesi, con l'obiettivo di raccogliere opinioni e elementi utili rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro, soddisfazione e benessere di tutti i dipendenti.

All'indagine hanno partecipato il 90% del personale. L'**87% dei risultati alle domande poste è positivo**, di cui il 57% con una valutazione superiore alla media. Gli aspetti su cui è stato rilevato un apprezzamento positivo sono i seguenti: la collaborazione tra colleghi (98%), le innovazioni tecnologiche introdotte che hanno avuto un impatto positivo sul lavoro (89%). Tra le aree di miglioramento più evidenti troviamo: la distribuzione del carico di lavoro, la comunicazione interna e la gestione delle risorse umane. È emerso anche l'interesse in opportunità di formazione continua, con una pianificazione adeguata, per favorire aggiornamenti specifici.

In media **21%** dei dipendenti dichiara di aver **bisogno di un maggiore equilibrio tra vita lavorativa e privata** e di ricevere più supporto nella gestione dello stress.

Il **97%** delle persone intervistate dichiara che la **propria identità di genere non costituisce un ostacolo** alla valorizzazione sul lavoro e si sente trattato correttamente a prescindere dalle differenze individuali di vario genere. Quest'anno è stata introdotta nel questionario una sezione sulla sostenibilità ambientale.

Il **luogo di lavoro è valutato confortevole e sicuro dal 96%** delle persone, sono stati apprezzati gli sforzi dell'azienda nella riduzione dell'impatto ambientale, in particolare l'eliminazione delle bottiglie di plastica. Tra le proposte di miglioramento ci sono l'aumento dello smartworking, l'introduzione di dispenser di sapone ricaricabile, la riduzione dell'uso di carta, una maggiore attenzione alla gestione dei rifiuti, la riduzione dello spreco del cibo in mensa, una proposta di menù più salutare.

Dal questionario 31 persone dichiarano di utilizzare il servizio mensa, il 61% la utilizza almeno 2 volte a settimana e 65% si ritiene soddisfatto/a del servizio.

Nel mese di ottobre 2024 CSA Coesi ha promosso **un percorso di formazione sul benessere psicologico e le problematiche legate a stress, ansia e burnout** della durata di 4 ore, rivolto a tutto il personale. Questa iniziativa è stata una risposta alle priorità emerse dall'indagine sul benessere condotta all'inizio dell'anno. La valutazione dei docenti è stata molto positiva (4.8 su 5), con un riscontro generalmente molto positivo tra le partecipanti e i partecipanti, anche se in generale è stata espressa la richiesta di un approccio meno individuale e più orientato al supporto

**87 %**

intervistati valuta positivamente ambiente di lavoro

**97 %**

intervistati dichiara che la propria identità di genere non costituisce un ostacolo

**21 %**

dichiara di aver bisogno di un maggiore equilibrio tra vita lavorativa e privata

**1**

formazione sul benessere psicologico e gestione dello stress

## LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

È stata promossa la formazione del personale al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti e mantenere un costante aggiornamento professionale sulle novità normative, sia attraverso la partecipazione a seminari di aggiornamento in aula sia con la formula webinar.

**1702**

Ore di formazione  
erogate ai  
dipendenti

### FORMAZIONE INTERNA

	Ore 2024
TOTALE ORE DI FORMAZIONE	1.702
DI CUI DONNE	1.281
DI CUI UNDER 35	564
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER LAVORATORE	24
ore medie donne	23
ore medie uomini	28

## IL WELFARE AZIENDALE

Dal 2021 CSA Coesi promuove azioni a favore della conciliazione vita-lavoro, del benessere e della salute, appoggiandosi a diverse realtà dell'economia sociale del territorio. Nel 2024 CSA Coesi ha collaborato con: Cascina Paradiso Fa Società Cooperativa Sociale, Acli Service, L'Airone e Cooperativa Onda Blu

Iniziative promosse	N° Dipendenti	Risorse dedicate in €
STIRERIA	47	10.948
PREMIO GENITORIALITA'	10	2.000
CRE ESTIVO	4	380,93
CAMPAGNA FISCALE	34	799,18
BANDO CONCILIAMO	68	17.484
<b>TOTALE</b>		<b>31.612</b>

# PROGETTO

## Welfare gets to Work

### Valore totale

Il valore totale del progetto è pari a **1.887.765,98 euro** ed è finanziato dal Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Al 31/12/2024 il progetto è stato **implementato al 100%**.

### Il progetto

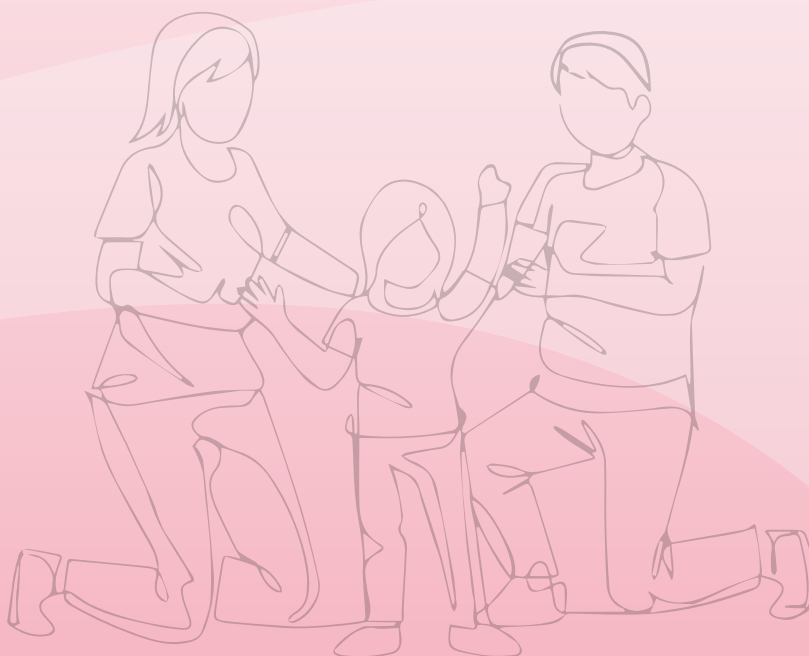
Il progetto "Welfare gets to Work" ha l'obiettivo di promuovere un approccio al tema welfare di carattere sistemico nella provincia di Bergamo, capace di mettere in connessione organizzazioni eterogenee per settore, tipologie e dimensione, con differenti esperienze in tema welfare. La progettualità promuove un welfare su misura delle lavoratrici e lavoratori, integrando le misure dei CCNL applicati con proposte da sperimentare in modo trasversale, concreto nella soluzione di problemi, capace di impattare sulla qualità della vita dei dipendenti e delle loro famiglie e parallelamente sulla produttività delle imprese.

### Attività 2024

Nel corso del 2024 la piattaforma welfare online in termini di funzioni e offerta, sulla quale è possibile acquistare buoni, richiedere rimborsi o acquistare servizi di prossimità è stata utilizzata da 68 dipendenti di CSA Coesi. Inoltre 5 dipendenti al rientro della maternità hanno fruito di corsi di formazione su varie tematiche (Le basi del benessere, Ansia, stress e burn out, Team building, Excel e Power B.I.) per 61 ore totali.

### Beneficiari diretti

**Oltre 2000 dipendenti** di CSA Coesi, 16 cooperative sociali della provincia di Bergamo e 2 imprese profit.



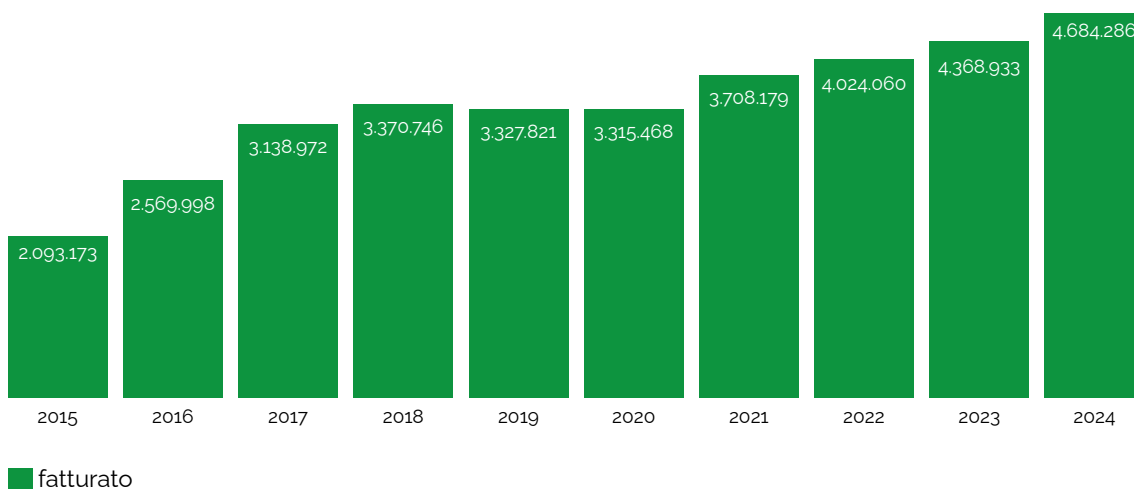




# ATTIVITÀ E SERVIZI



## IL QUADRO GENERALE DELLE ATTIVITÀ



Il fatturato complessivo ammonta a euro 4.684.286, mentre il valore della produzione si attesta a 5.373.097, mantenendosi abbondantemente sopra la soglia dei 5 milioni, con un incremento rispetto al precedente esercizio di rispettivamente di euro 315.353 per il fatturato e di euro 361.658 per quanto attiene il valore della produzione.

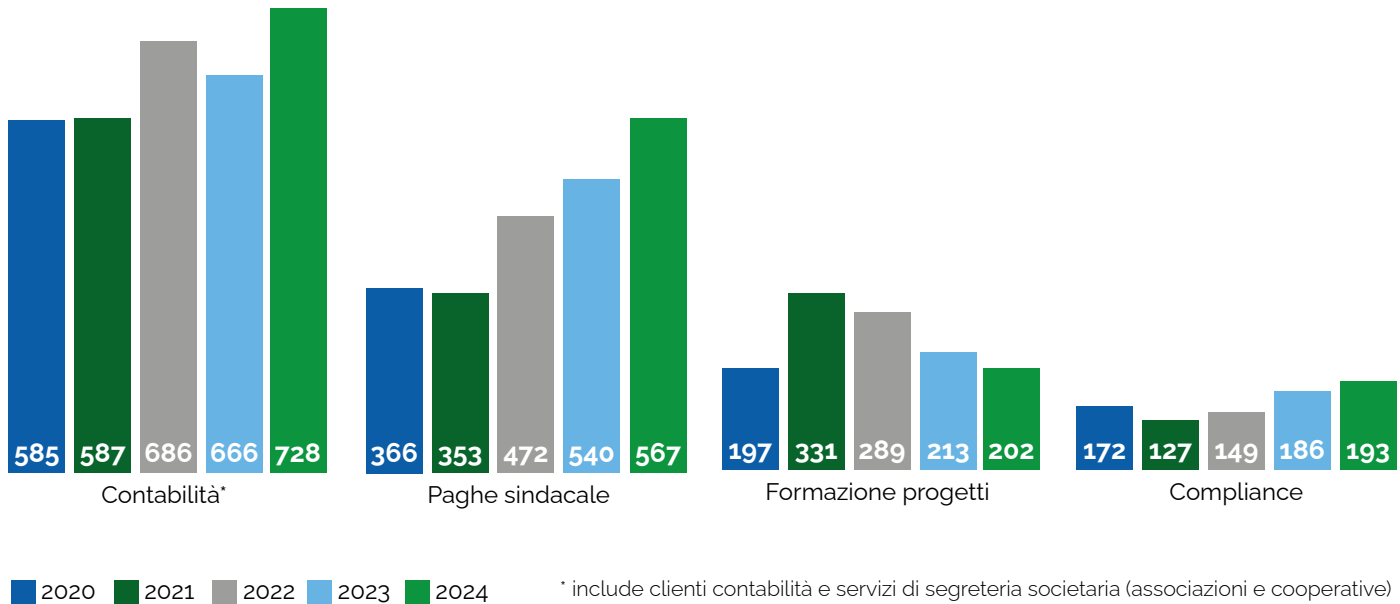
L'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 riporta un risultato positivo pari a euro 129.982. CSA Coesi conta 955 clienti totali (+2%). Le cooperative sociali clienti rappresentano il 75% delle cooperative sociali della provincia di Bergamo, in termini di valore della produzione.

I costi di produzione sono stati pari ad euro 5.097.599, con un incremento di euro 337.167 rispetto al precedente esercizio, i costi principali sono rappresentati dai costi del personale che produce i servizi resi alla clientela e dai costi per consulenze, anche queste principalmente tese alla gestione dei servizi legati alla formazione, progettazione, servizi di compliance e licenze software. Da segnalare ulteriori variazioni, in parte derivanti dalla ristrutturazione della sede: i costi per gli ammortamenti e l'impatto degli interessi passivi, legati ai finanziamenti per la ristrutturazione che, grazie ad una attenta gestione delle risorse, sono stati parzialmente compensati da valori positivi degli interessi attivi maturati sui conti correnti.

Il Consiglio di Amministrazione, considerando il buon esito della gestione, raggiunto soprattutto attraverso l'impegno di tutti i soci, ha proposto all'Assemblea di attribuire il ristorno ai soci cooperatori per l'importo pari a euro 35.000 prevedendo la sua liquidazione mediante erogazione diretta.

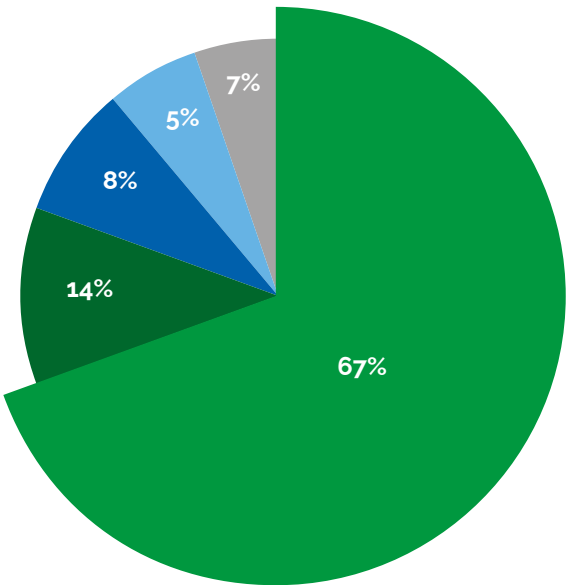
Il Consiglio d'Amministrazione ha presentato all'assemblea dei soci il Piano Strategico 2024-2026 di CSA COESI, che punta a rafforzare il supporto alle cooperative di Bergamo attraverso servizi amministrativi, fiscali, tecnologici e di formazione. Il piano prevede investimenti in digitalizzazione e intelligenza artificiale per ottimizzare i processi, oltre a un progetto di espansione immobiliare per migliorare le strutture operative e formative. Si stima una crescita del 2,7% annuo fino al 2032, con ricavi previsti di circa 6,5 milioni di euro, con l'obiettivo di garantire sostenibilità economica, innovazione e inclusione sociale, consolidando il modello cooperativo come motore dello sviluppo locale. Nel febbraio 2025, ICN - società di sistema di Confcooperative - ha approvato il progetto di digitalizzazione e innovazione presentato da CSA Coesi che prevede un contributo di 280.000 euro erogato da Fondosviluppo.

### NUMERO CLIENTI PER SERVIZIO

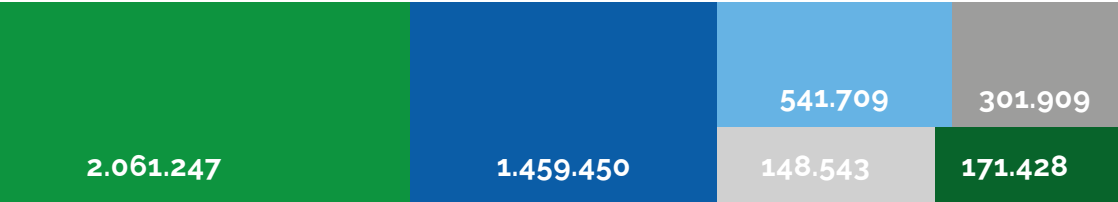


### FATTURATO 2024 per tipologia di clienti

Cooperative sociali	67%
Cooperative non sociali	8%
Consorzi	5%
Associazioni, fondazioni, ETS	14%
Aziende e altri enti	7%

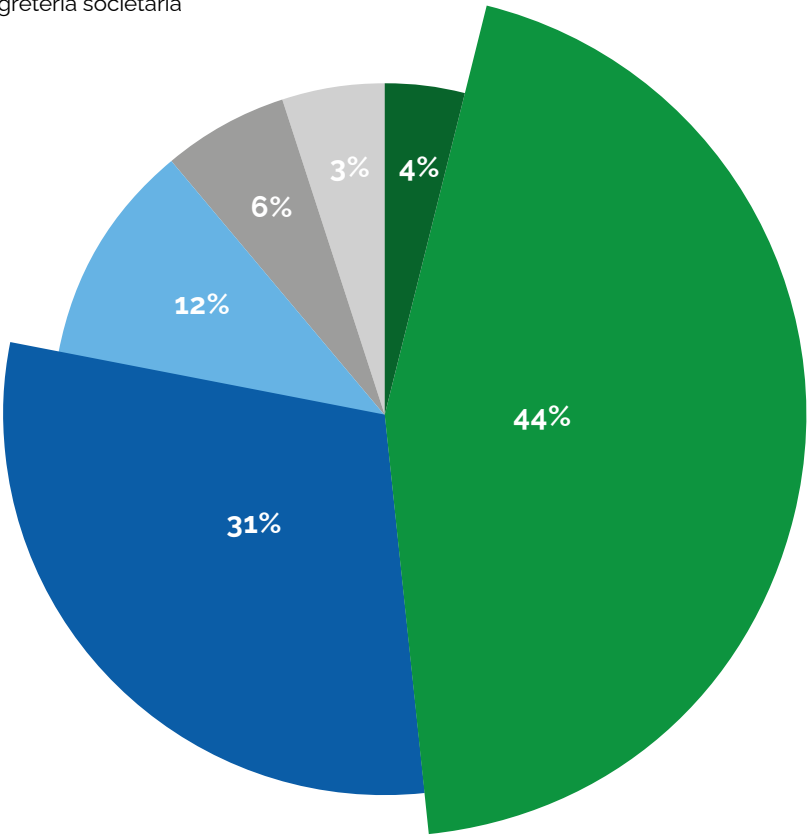


FATTURATO 2024 PER AREA (IN EURO)



\* include fatturato contabilità (cooperative e associazioni) e servizi di segreteria societaria

- Paghe
- Contabilità e segreteria societaria
- Compliance
- Corsi
- Progetti
- Consulenze



4.684.286 €

TOTALE AREE

# SERVIZI CONTABILI E AMMINISTRATIVI E SEGRETERIA SOCIETARIA

4

referenti area



19

addetti



4

consulenti esterni



## Contabilità generale e analitica

- Contabilità generale e relative dichiarazioni fiscali;
- Contabilità analitica e industriale per centri di costo e unità produttive;
- Redazione bilanci infra annuali e bilancio annuale d'esercizio;
- Consulenza fiscale (calcolo agevolazioni tributarie e recupero crediti d'imposta);
- Supporto contabile/fiscale per operazioni straordinarie (fusione, cessione di azienda o rami d'azienda, spin-off, ecc.);
- Archiviazione ottica dei dati contabili e fiscali su supporti cloud.

## Assistenza alla revisione e al contenzioso fiscale

- Supporto alle revisioni MISE, Confcooperative e altre centrali cooperative;
- Consulenza fiscale.

## Supporto per la fatturazione elettronica, software e assistenza personalizzata

## Consulenze specialistiche per costituzione, atti, adeguamenti statutari

## Consulenza gestionale (controllo di gestione e stesura budget)

## Segreteria societaria

- Costituzione nuovo ente;
- Contratti locazione e comodati (redazione, consulenze, registrazione e pagamento imposte registro, adempimenti successivi);
- Consulenza/predisposizione verbali e avvisi convocazione;
- Servizio di vidimazione e aggiornamento libri sociali;
- Pratiche camera di commercio (albo cooperative, apertura/variazione/chiusura unità locali ed attività, deposito bilanci, rinnovo cariche, operazioni straordinarie, ...);
- Pratiche agenzia entrate (apertura/modifiche/chiusure CF e PIVA, apertura/variazione/chiusura unità locali ed attività, variazione legale rappresentante, iscrizione VIES...);
- 5 per mille per cooperative sociali e associazioni iscritte al RUNTS;
- Consulenza, iscrizione ed aggiornamento dati RUNTS;
- Attivazione e rinnovo PEC;
- Attivazione e rinnovo smart card – CNS;
- Analisi e comunicazione titolare effettivo;
- Attivazione e gestione rinnovi, chiusure, modifiche caselle PEC;
- Firma digitale di documenti e pratiche;
- Assistenza per la documentazione richiesta dai revisori.

## ATTIVITÀ E RISULTATI 2024

L'ufficio contabilità all'inizio del 2024 ha acquisito **54 nuovi clienti** di cui 16 cooperative e fondazione e 38 associazioni. Sono state seguiti oltre **728 clienti**. Nel 2024, CSA Coesi ha accompagnato nella costituzione di **13 nuovi soggetti** (7 nuove cooperative e 5 associazioni).

Nel 2024 è stata avviata la ristrutturazione di alcuni processi al fine di accrescere le competenze e l'autonomia degli/delle addetti/e in specifiche mansioni, in particolare nella redazione delle dichiarazioni fiscali. Inoltre è stata avviata la sperimentazione della firma digitale e il caricamento delle dichiarazioni sulla piattaforma Teamsystem, efficientando il processo.

La segreteria societaria ha registrato un notevole incremento degli adempimenti soprattutto legati al mondo associativo e RUNTS e dal nuovo adempimento richiesto dalla CCIAA legato alla comunicazione del titolare effettivo. Nel corso del 2024 si è provveduto alla prima conferma annuale dei dati della titolarità effettiva. Tuttavia nel corso dell'anno è stata sospesa l'operatività del Registro ha creato disorientamento tra le Camere di Commercio e l'adozione di approcci diversi. Di fronte a questa incertezza il Ministero ha infine confermato l'interruzione degli obblighi di comunicazione e le sanzioni.

Nel corso del 2024 è continuata l'implementazione del **software gestionale AREA 32 dedicato agli ETS** per la gestione della contabilità, semplice, veloce e intuitivo che riduce fortemente il rischio di errori manuali; è stato promosso un corso personalizzato all'utilizzo della piattaforma. Nel 2024 133 clienti hanno utilizzato il gestionale (+30% rispetto all'anno precedente), CSA Coesi ha avuto un ruolo fondamentale nel promuovere la transizione digitale, incoraggiando e garantendo il supporto tecnico necessario ai clienti nel processo.

L'ufficio Associazioni ha accompagnato **10 enti nella valutazione dell'ottenimento della personalità giuridica** in conformità alle norme previste dal D.Lgs 117/2017 (Riforma degli enti di Terzo Settore) garantendo il supporto tecnico necessario.

Con la riforma del terzo settore continuano gli approfondimenti normativi ed aggiornamenti legati a questo percorso in via d'evoluzione.

**728**

clienti

**1.459.450 €**

fatturato area

**54**

nuovi clienti

**13**

nuovi soggetti  
accompagnati nella  
costituzione

**133**

clienti utilizzano  
il nuovo software  
contabile per ETS

**10**

enti accompagnati  
nell'ottenimento  
della personalità  
giuridica

## SERVIZIO CONTROLLO DI GESTIONE E ADEGUATI ASSETTI

**15**

cooperative  
aderiscono al  
servizio di  
controllo di gestione

CSA Coesi ha lanciato nel 2023 un servizio per il controllo di gestione attraverso uno nuovo strumento, pensato per aiutare le cooperative e le imprese sociali a rispettare il nuovo codice sulla crisi d'impresa entrato in vigore nel luglio 2022. Si tratta di un'interfaccia digitale di facile utilizzo, che permette ai/alle responsabili amministrativi/e ed ai consiglieri e alle consigliere di prendere decisioni più informate, ridurre i rischi e monitorare l'andamento storico e le prospettive di redditività e liquidità della cooperativa.

Nel 2024 è stata implementata anche la piattaforma dedicata al controllo delle paghe, che fornisce dati dettagliati su personale e costi del lavoro, un aspetto molto importante dato che questa componente rappresenta una grande parte dei costi delle cooperative clienti. Il servizio sarà disponibile da marzo 2025.

**57.000 €**

di contributi a fondo  
perduto e credito  
d'imposta

## SFIDE E OBIETTIVI PER IL PROSSIMO FUTURO

- Consolidare le competenze specialistiche prevedendo un approfondimento giuridico sul settore cooperativo e altri enti del terzo settore.
- Garantire una gestione puntuale e coordinata degli adempimenti derivanti dall'istituzione del RUNTS e aggiornamenti derivanti dalla normativa di riferimento.
- Garantire aggiornamenti puntuali e incontri informativi e formativi rispetto ai nuovi adempimenti normativi e fiscali per gli enti del terzo settore e del settore sportivo.
- Proseguire nell'implementazione del software di gestione contabile AREA32, programmando incontri con i singoli enti per analizzare insieme l'andamento economico-finanziario dell'ente, approfondire le funzionalità del software e ottenere spunti utili per migliorare la gestione.
- Proseguire con l'ampliamento del processo di automazione di processi e procedure.

**2.330**

pratiche segreteria  
societaria





**2.061.247 €**

fatturato area

**567**

clienti

**1**

referente area

**26**

addette

**2**

referenti  
area sindacale

**2**

consulenti del  
lavoro

**2**

consulenti legali

**126.334**

cedolini  
elaborati

## SERVIZI PAGHE E CONSULENZA SINDACALE

### Elaborazione paghe

- LUL - Libro Unico del Lavoro (cedolini paga);
- Assunzioni, trasformazioni, dimissioni, modifiche contrattuali e licenziamenti;
- Denunce d'infortuni e malattie professionali;
- Trasmissione telematica dei modelli F24 - DM10 ed E-MENS;
- Autoliquidazione INAIL;
- Denuncia EBA, denunce casse edili, enti bilaterali, fondi d'assistenza e previdenza;
- Modello CU - Modello 770;
- Rendicontazioni e prospetti per la contabilità generale ed analitica;
- Gestione Fondi Previdenziali Complementari;
- Reportistica mensile sui costi del personale;
- Calcolo maternità, congedi, scatti anzianità, rinnovi contrattuali;
- Messa a disposizione di software personalizzati per: rilevazione presenze, elaborazione dati statistici, archiviazione documentale.

### Gestione del personale

- Assistenza nella gestione del rapporto di lavoro;
- Consulenza sulla normativa giuslavoristica;
- Consulenza sulla normativa fiscale applicata ai rapporti di lavoro;
- Assistenza nei rapporti con gli Istituti Previdenziali (INPS) e Assicurativi (INAIL), Ispettorato del Lavoro, Direzione Territoriale del Lavoro (ITL);
- Assistenza in caso di contenzioso e visite ispettive;
- Calcolo dei costi diretti, elaborazione di preventivi del costo del personale;
- Gestione di pratiche disciplinari;
- Incentivi e sgravi contributivi per nuove assunzioni.

### Consulenza sindacale

- Risoluzione del rapporto di lavoro;
- Normativa contrattuale e contratti di 2° livello;
- Interpretazione e applicazione dei vari CCNL;
- Vertenze sindacali;
- Accesso agli strumenti di ammortizzazione sociale (CIG, FIS, CIGO, mobilità, disoccupazione, pensionamento, cassa integrazione);
- Accordi aziendali per cambio appalti e operazioni straordinarie;
- Accordi in ambito welfare, conciliazione e premio di produttività.

## ATTIVITÀ E RISULTATI 2024

L'ufficio paghe nell'anno ha acquisito 30 nuovi clienti e sono stati elaborati un totale di **126.334 cedolini**. Nonostante le difficoltà dovute ad una carenza di organico il settore è riuscito a garantire in continuità il servizio e l'assistenza alla clientela.

Nel corso degli anni, l'ufficio paghe si è affermato come il principale punto di riferimento per i clienti nella gestione complessiva del rapporto di lavoro. Questo include tutte le fasi, dall'assunzione alla cessazione del rapporto, la gestione delle contestazioni disciplinari, l'applicazione dei contratti aziendali e territoriali, le personalizzazioni aziendali, lo sviluppo di nuove soluzioni informatiche e l'ottimizzazione dell'utilizzo degli incentivi per l'assunzione.

Nel 2024, è stata avviata l'implementazione di una nuova piattaforma denominata "PowerBI", che ci permetterà di offrire ai clienti una reportistica mensile aggiornata, sia in formato grafico che numerico, relativa a tutti i dati provenienti dal settore paghe e dalla gestione amministrativa del personale.

Nel 2024 CSA Coesi ha gestito le pratiche di **28 cooperative clienti** per l'ottenimento del bonus assunzione giovani disabili, accedendo a contributi per **oltre 1.3 milioni di euro**.

Nel 2024 si è confermata l'intensità della **consulenza sindacale diretta** alle cooperative arrivando a quasi **500 ore** erogate.

Nel 2024 sono stati siglati **35 accordi aziendali** concernenti sia aspetti connessi alla gestione della produttività che aspetti di regolazione di specifiche esigenze delle cooperative in particolare connessi con l'applicazione del rinnovato CCNL delle Cooperative Sociali e 113 Conciliazioni Sindacali ex art. 411 c.p.c., ovvero forme di accordo per evitare il rischio di contenziosi.

## SFIDE E OBIETTIVI PER IL PROSSIMO FUTURO

- Implementare un nuovo sistema di archiviazione digitale dei documenti.
- Messa a punto del servizio offerto tramite la piattaforma digitale PowerBI con l'obiettivo di fornire a tutti i clienti interessati uno strumento efficace per il monitoraggio costante dell'andamento del personale e dei costi ad esso associati, servizio disponibile da marzo 2025.
- Rafforzare le competenze del personale neoassunto e andare verso una specializzazione tematica.
- Gestire la trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Territoriale delle Cooperative Sociali di Bergamo.
- Consolidare le relazioni sindacali a livello provinciale in particolare attraverso il percorso di confronto sui temi del Lavoro e delle Cooperative Sociali con le organizzazioni confederali di CGIL-CISL e UIL.
- Monitoraggio ed informazione in relazione ai CCNL in fase di rinnovo.
- Recepire novità introdotte dal DLGS 36/2023 ed al DL 39/2024 ed in particolare relativamente all'applicazione dei contratti prevalenti.

**35**

Contratti Collettivi  
Nazionali di Lavoro  
gestiti

**35**

accordi aziendali  
sindacali su welfare,  
produttività, etc.

**113**

conciliazioni  
sindacali

**1,3 milioni di €**

contributi ottenuti  
dalle cooperative  
clienti

# SERVIZI COMPLIANCE

**541.709 €**

fatturato area

**193**

clienti

**10**

servizi attivi  
di cui 3 nuovi

**1**

**1**  
referente area

**2** **3**

**5**

addetti

**3**

consulenti

## Salute e Sicurezza sul lavoro

- Consulenza adempimenti previsti dal Testo Unico sulla Sicurezza (D. Lgs. 81/08 e s.m.i.);
- Redazione documento di valutazione dei rischi;
- Redazione procedure di lavoro e piani delle emergenze;
- Assegnazione medico del lavoro e organizzazione visite ai dipendenti;
- Formazione obbligatoria;
- Assunzione incarico di RSPP.

## Privacy e gestione dei dati

La consulenza circa gli adempimenti previsti dalla normativa sul trattamento dei dati personali (D. Lgs. 101/2018 - Reg. UE 679/2016) prevede:

- Analisi della struttura aziendale e dei trattamenti;
- Predisposizione della modulistica informativa, registro dei trattamenti, autorizzazioni e analisi dei rischi;
- Consulenza nella gestione delle procedure di lavoro;
- Aggiornamento periodico normativo;
- Formazione al personale della cooperativa;
- Nomina RPD / DPO esterno.
- [Cybersicurezza \[NEW\]](#)
- [Trasparenza \[NEW\]](#)
- [Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva -MOCAS \[NEW\]](#)

## Modello organizzativo D. Lgs 231/2001

- Analisi organizzativa e dei rischi aziendali;
- Redazione della "parte generale" e della "parte specifica" del Modello Organizzativo;
- Integrazione con altri sistemi di gestione aziendale;
- Incarico come ODV

## Certificazioni

Progettazione e implementazione di Sistemi di Gestione:

- UNI EN ISO 9001:2015 Sistemi di gestione per la Qualità;
- UNI EN ISO 14001:2015 Sistema di gestione Ambientale;
- UNI EN ISO 45001:2018 Sistema di gestione per la Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro;
- UNI PdR 125:2022 Sistema di gestione per la Parità di genere.

La consulenza prevede un'analisi iniziale dell'organizzazione del cliente, lo sviluppo e l'implementazione dei sistemi di gestione attraverso la redazione dei documenti necessari, la formazione del personale coinvolto, l'effettuazione di audit interni mirati a verificare l'efficacia del sistema e il supporto durante l'audit dell'Ente di Certificazione.

## Igiene degli alimenti

- Redazione e aggiornamento manuale di autocontrollo alimentare;
- Corsi HACCP per il personale addetto;
- Consulenza per il mantenimento dei requisiti previsti dal Regolamento UE 852/2004.

## Sorveglianza sanitaria

- Assunzione dell'incarico di Medico del Lavoro Coordinatore e Coordinato;
- Tenuta scadenziario sorveglianza sanitaria;
- Conservazione su supporto informatizzato (o cartaceo) delle cartelle sanitarie e di rischio.

## Whistleblowing-Segnalo

CSA Coesi ha predisposto il portale SEGNALO, lo strumento che consente la gestione esternalizzata e unificata delle segnalazioni di condotte rilevanti per le normative whistleblowing, parità di genere e pari opportunità, D. Lgs. 231/2001.

6

cooperative  
ottengono una  
nuova certificazione  
(di cui 2 la  
certificazione di  
parità di genere)

## ATTIVITÀ E RISULTATI 2024

Nel 2024 l'ufficio compliance ha raggiunto dei buoni risultati in termini di aumento del numero dei clienti e dei servizi offerti agli stessi, con un incremento del fatturato del 17%. Nel corso del 2024, l'ufficio compliance si è reso disponibile per accompagnare le Associazioni e le Società Sportive Dilettantistiche all'adozione **modelli organizzativi e di controllo previsti dalle recenti normative in materia di protezione dei minori, MOCAS.**

Sono state accompagnate sei cooperative per l'ottenimento di una nuova certificazione, di cui due hanno ottenuto la certificazione di parità di genere).

Sempre nel 2024 l'ufficio compliance ha proposto uno specifico servizio di **cybersicurezza** per accompagnare i clienti in tema di sicurezza delle reti e delle informazioni, con un intervento sinergico di esperti di protezione dati personali e tecnici informatici.

29

audit annuali

## SFIDE E OBIETTIVI PER IL PROSSIMO FUTURO

- Incrementare il catalogo formativo compliance.
- Potenziare le competenze del personale neoassunto, in particolare in merito alla progettazione della formazione compliance.

# SERVIZI FORMAZIONE E PROGETTAZIONE

**450.452 €**

fatturato area

**202**

clienti

**1**

**1**  
referente di area

**6**

**6**  
addette

**36** **43**

**79**  
docenti

## Formazione e aggiornamento professionale

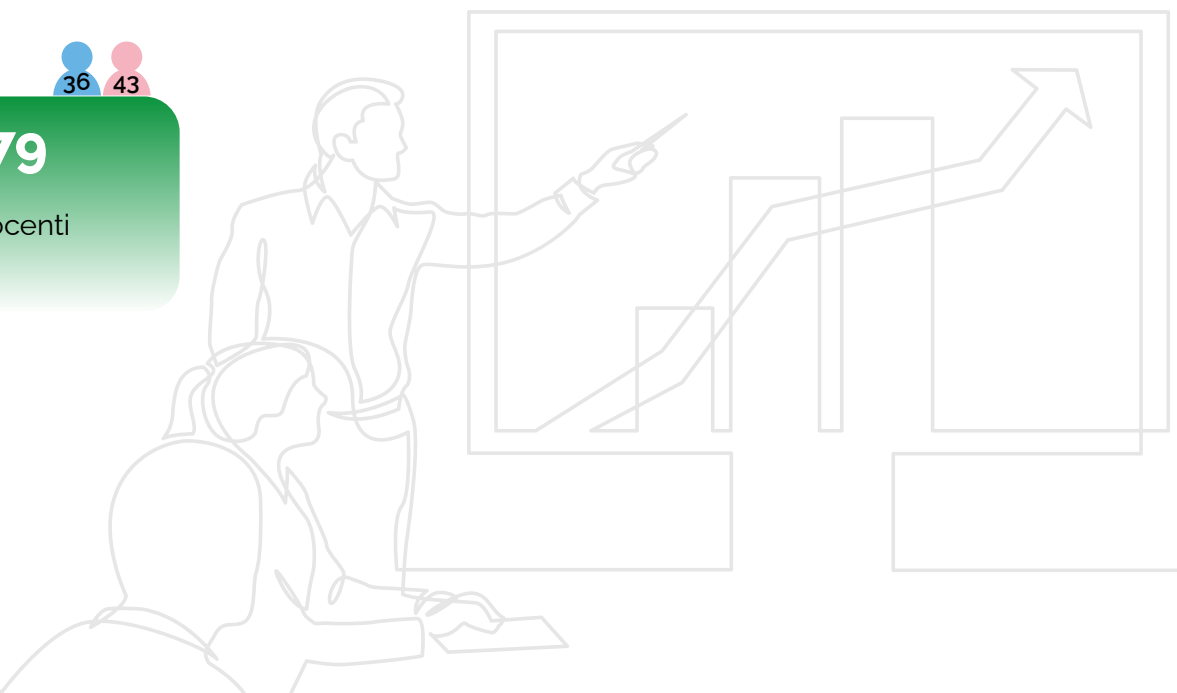
- Promozione di azioni formative programmate e on demand;
- Analisi del fabbisogno formativo e di aggiornamento professionale;
- Progettazione e realizzazione di corsi e seminari di aggiornamento e approfondimento;
- Progettazione di interventi formativi complessi a valere su bandi di finanziamento di Fondi Interprofessionali;
- Progettazione di corsi di formazione finanziabili attraverso gli strumenti di Regione Lombardia;
- Rendicontazione o supporto alla rendicontazione di progetti di formazione finanziati.

## Progettazione finanziata

- Informativa per bandi e contributi pubblici/privati;
- Progettazione e ricerca di finanziamenti;
- Stesura del progetto;
- Analisi economica e valutazione della sostenibilità delle azioni da finanziare con redazione budget di progetto;
- Coordinamento delle azioni finanziate;
- Rendicontazione.

## Bilancio sociale

- Accompagnamento alla redazione del primo bilancio sociale;
- Consulenza per l'aggiornamento annuale;
- Riclassificazione bilancio d'esercizio e raccolta dati utili.
- Consulenza per valutazione impatto sociale





## ATTIVITÀ E RISULTATI 2024

Nel 2024 le attività si sono mantenute in linea con gli anni precedenti, continuando a garantire percorsi formativi di alta qualità, erogando oltre 32.725 ore di formazione. CSA Coesi può contare con un team di **79 docenti**, di cui 10 interni, con una buona rappresentanza femminile (43 Donne), e una **valutazione media delle docenze di 4.8 su 5**.

Nel corso dell'anno l'ufficio formazione ha identificato l'opportunità di implementare i corsi di formazione e la loro gestione attraverso una nuova piattaforma digitale. Si tratta di un ulteriore impegno volto alla semplificazione e ottimizzazione dei processi sia per quanto riguarda l'iscrizione ai corsi, la fruizione degli stessi e la gestione del materiale didattico.

CSA Coesi ha introdotto la sezione 'Bandi' sul proprio sito, che promuove bandi e altre opportunità di finanziamento, sia a livello locale che nazionale, di interesse per gli enti del terzo settore e nel corso dell'anno ha garantito la gestione dei bandi tramite i fondi interprofessionali, in particolare Fon.Coop, il Fondo Interprofessionale Nazionale per la formazione continua delle imprese cooperative.

CSA Coesi ha fornito un supporto tecnico a 52 cooperative, assistendole nella redazione del bilancio sociale. Inoltre, 35 cooperative hanno potuto usufruire di voucher camerali per progetti di formazione, sviluppo d'impresa e internazionalizzazione per un valore totale di 101.885 euro,

80 cooperative hanno ricevuto assistenza nella progettazione finanziata, dimostrando l'impegno di CSA Coesi nel promuovere la crescita e lo sviluppo del terzo settore.

## SFIDE E OBIETTIVI PER IL PROSSIMO FUTURO

- Implementazione la piattaforma di formazione LMS (Learning Management System) al fine di rendere la gestione dell'offerta formativa più efficiente e fruibile.
- Ampliare l'offerta di bandi e di proposte per finanziamento ai clienti.

**738.845 €**

di contributi derivanti  
da progettazione  
finanziata

**32.725**

ore  
di formazione  
rivolte ai clienti

**4.285**

partecipanti corsi di  
formazione  
di cui 2890 donne

**101.885 €**

di voucher camerali  
per sviluppo  
impresa

## SERVIZI FINANZIARI

**73**

cooperative  
aderenti a  
Finanza in Rete

**4**

convenzioni attive  
con il sistema  
bancario

**520.000 €**

finanziamenti  
agevolati

**8,5 milioni di €**

di pratiche di accesso  
al credito

**69,4 milioni di €**

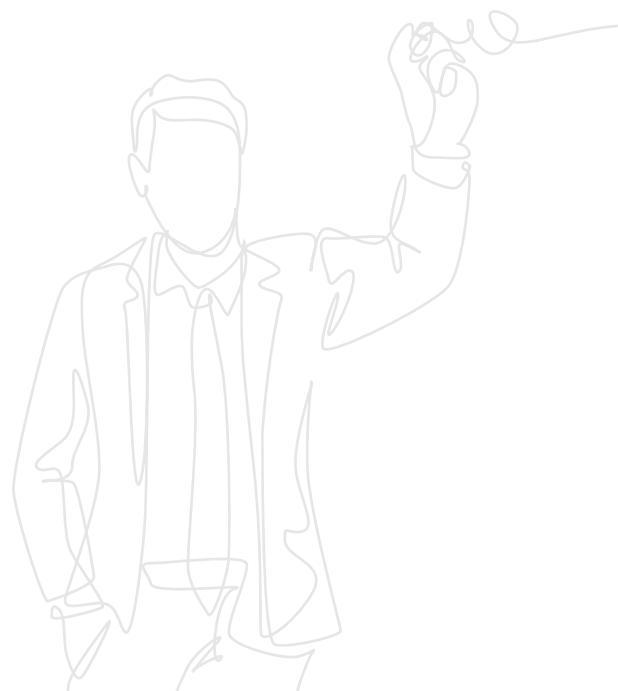
pratiche di accesso al  
credito gestite  
dal 2013 al 2024

CSA Coesi offre ai propri clienti il servizio di accompagnamento finanziario denominato **FINANZA IN RETE** che garantisce un costante affiancamento alle cooperative sulle specifiche necessità finanziarie.

Nel corso del 2024 CSA Coesi ha garantito alle **73 cooperative aderenti a FINANZA IN RETE** una consulenza personalizzata nella gestione dei rapporti con gli istituti di credito e condizioni agevolate sui conti correnti, in virtù degli accordi commerciali con **4 istituti di credito convenzionati** (BPER, BPM, Banca Etica e BCC Caravaggio). Nel 2024 CSA Coesi ha offerto anche un'assistenza finalizzata alla **valorizzazione degli eccessi di liquidità**.

CSA Coesi accompagna le imprese anche attraverso gli strumenti di **finanza agevolata** in base alla tipologia, alle finalità della misura, e alle regole dell'ente emanatore, finalizzati alla crescita economica di tutto il tessuto imprenditoriale, ricerca e innovazione. Nel corso dell'anno tramite **"Coesi si vince"**, convenzione che garantisce l'accesso al credito in tempi brevi e a condizioni riservate, sono state deliberate 18 pratiche per oltre **8,5 milioni di euro di finanziamenti e accesso al credito**, con una netta prevalenza di investimenti mobiliari e immobiliari mirati allo sviluppo delle attività, di cui finanza agevolata per **520.000 euro** a supporto di progetti di transizione ecologica e efficientamento energetico. La collaborazione con CGM Finance è continuata positivamente grazie alle agevolazioni derivanti dalle garanzie bancarie europee.

Dal 2013 al 2024 "Coesi si vince" ha gestito 239 pratiche che hanno portato all'erogazione di finanziamenti a breve, medio e lungo termine per un totale di 69,4 milioni di euro a sostegno delle esigenze finanziarie delle cooperative clienti e dell'economia sociale del territorio.







# OBIETTIVI STRATEGICI PRIORITARI PER IL 2025

Il Consiglio d'Amministrazione ha presentato all'assemblea dei soci del 26 luglio 2024 il piano strategico 2024-2026 di CSA COESI, che si concentra sul rafforzamento del supporto alle cooperative di Bergamo, offrendo servizi amministrativi, fiscali, tecnologici e di formazione. Sono previsti investimenti in digitalizzazione e intelligenza artificiale per migliorare i processi, insieme a un progetto di espansione immobiliare per potenziare le strutture operative e formative. L'obiettivo è promuovere uno sviluppo sostenibile e innovativo, in linea con i principi ESG.



OBIETTIVO  
interno



OBIETTIVO  
esterno

## IL VALORE DELLE PERSONE

### OBIETTIVI RAGGIUNTI 2024



CSA Coesi ha realizzato un corso di **prevenzione e gestione dello stress** lavoro-correlato e burn-out per il proprio personale.

### OBIETTIVI 2025



Implementare **percorso formativo su temi trasversali:** benessere, mindfulness e gestione conflitti, rivolto a tutto il personale di CSA COESI.



Migliorare l'offerta di **welfare aziendale** e le misure di **conciliazione lavoro-famiglia**.



**Ampliare l'offerta formativa dell'Academy cooperativa:** corso di formazione sulla gestione delle risorse umane per le cooperative clienti in collaborazione con UNIBG.



## LA GOVERNANCE DEL SISTEMA COOPERATIVO

### OBIETTIVI RAGGIUNTI 2024



Pubblicata **ricerca sulla sostenibilità** delle cooperative del territorio, su dati economici, patrimoniali, finanziari e con nuovo focus sul costo del lavoro.



Lanciato **servizio appalti** in collaborazione con ICN, ufficio studi di Confcooperative, e uno studio Legale del territorio.

---

### OBIETTIVI 2025



Promuovere **eventi formativi rivolti ai consiglieri** di CSA Coesi su tematiche ESG



Attivare convenzione a sostegno dell'imprenditoria sociale con **ManagerNoProfit**

## LA TRANSIZIONE ECOLOGICA

### OBIETTIVI RAGGIUNTI 2024

- ✱ Introdotte misure per **la riduzione delle bottiglie di plastica**.
- ↗ Avviato nuovo servizio di **Reporting di sostenibilità**
- ↗ Implementato un percorso di **formazione e capacity building** destinati agli operatori e alle operatrici dell'economia sociale di **accompagnamento alla transizione ecologica** e lanciato un **bando di sostegno finanziario** per la transizione ecologica. [Progetto EU SKI.FT]

### OBIETTIVI 2025

- ✱ Elaborazione di un **piano di miglioramento delle performance ESG** e evento di sensibilizzazione rivolto ai dipendenti sul tema ESG.
- ✱ **Formazione specialistica** di un referente interno per la sostenibilità.
- ↗ **Sostegno finanziario** dedicato agli enti dell'economia sociale per progetti di transizione ecologica e valutazione delle performance ESG [Progetto EU SKI.FT]
- ↗ **Ricerca-azione sulla sostenibilità**, la misurazione delle performance ESG nelle imprese cooperative con il coordinamento scientifico di UNIBG.

## LA TRANSIZIONE DIGITALE

### OBIETTIVI RAGGIUNTI 2024

- ✱ Il sistema di **Automazione dei processi interni** è a regime e ha consentito un **risparmio di 800 ore di lavoro annue** del personale di CSA Coesi.
- ↗ Completato lo studio sulla **piattaforma software LMS** (Learning Management System) dedicata ai programmi di formazione online, messa a punto della piattaforma **CRM** e **controllo di gestione paghe**.
- ↗ Realizzato un percorso di rafforzamento delle competenze e **strumenti di comunicazione e marketing** e due incontri introduttivi sul **tema dell'AI, intelligenza artificiale**.

### OBIETTIVI 2025

- ↗ Lancio della **piattaforma software LMS** per la formazione online, del nuovo **Sistema Customer Relationship Management** per la gestione dei rapporti con i clienti e della piattaforma di business intelligence **per Servizio di Controllo di gestione** per il servizio **paghe**.
- ↗ Avviare un percorso di sensibilizzazione all'uso della **AI per il sistema cooperativo**.



**69 MWh**

energia rinnovabile  
prodotta

**34,2 t**

risparmio di CO2  
derivante dall'energia  
rinnovabile prodotta

**38.125 km**

evitati attraverso lo  
smartworking  
pari a  
6.400 kg di CO2

## IMPATTO AMBIENTALE

### Competenze per la transizione verde

L'impianto fotovoltaico ha permesso a CSA Coesi di produrre nel 2024, primo anno di piena produzione, quasi **69 Mwh di energia elettrica rinnovabile**; il 70% di questa energia ha permesso di abbattere i nostri consumi, il restante 30% è stato immesso in rete.

Nel 2024 Coesi è autonoma dalla rete per quasi il 42% del proprio fabbisogno di energia elettrica. Il tutto si traduce in un **risparmio di CO2 totale di 61,4t** riferito al biennio 2023-2024, di cui **34,2t** nell'anno 2024.

Inoltre nel corso dell'anno **54 dipendenti** (pari al 76% della forza lavoro) hanno usufruito almeno una volta dello smart working, questo ha consentito di evitare 38.125 km e oltre **6.400 kg di CO2**. Il mancato uso dell'automobile comporta un abbattimento delle emissioni e dei rumori inquinanti nell'aria, che si traduce in meno inquinamento atmosferico e acustico.





# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

## Autovalutazione della sostenibilità sociale e ambientale

### GRADO DI ACCELERAZIONE VERSO LA SOSTENIBILITÀ

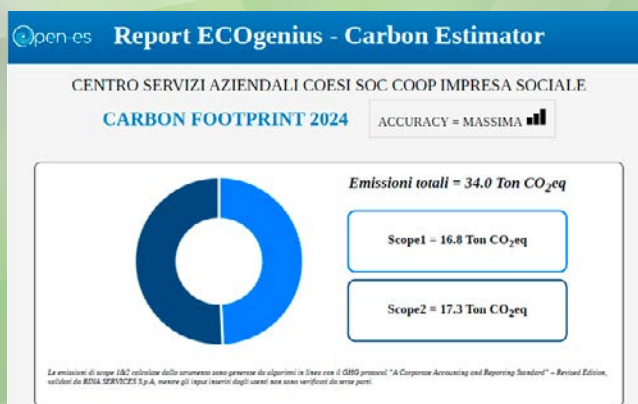
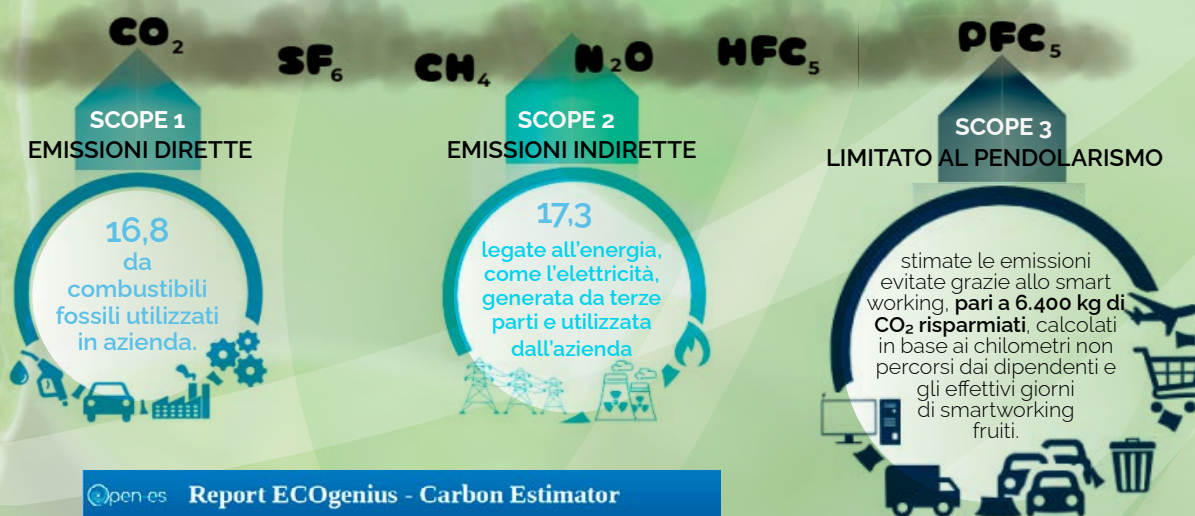


CSA Coesi ha effettuato un'autovalutazione delle proprie performance ambientali, sociali e di governance (ESG), utilizzando la piattaforma Open-es riferito periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024.

Il report ha analizzato il livello di avanzamento nel percorso di sostenibilità dell'azienda, evidenziando uno scoring superiore alla media per settore e dimensioni aziendali, con un picco particolarmente positivo nella dimensione **Sociale** (69/100), rispetto a **Governance** (57/100) ed **Environment** (25/100).

Il confronto con altre aziende del settore ha confermato che CSA Coesi è ben posizionata nel proprio percorso sostenibile. Inoltre, l'azienda ha registrato un miglioramento degli indicatori ESG rispetto all'anno precedente e ha definito un piano d'azione a breve termine per proseguire nel percorso evolutivo.

Sul fronte ambientale, è stato adottato il **Carbon Intelligence Tool** per misurare le emissioni di CO<sub>2</sub>.



# 56/100

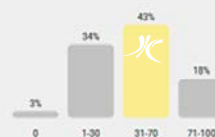
## SCORING SOSTENIBILITÀ DI CSA COESI



Legenda punteggio: 0 1-30 31-70 71-100

Distribuzione imprese per classe

Settore di appartenenza: **Servizi professionali**  
Dimensione imprese analizzate: **Media**  
Numero di imprese analizzate: **32**



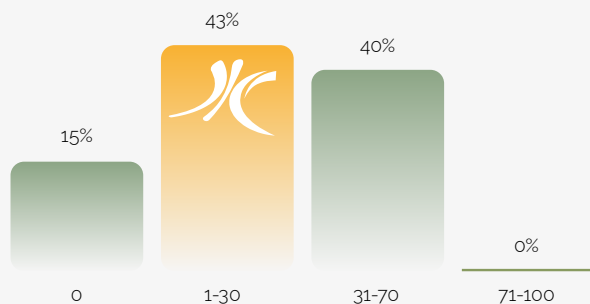
SCORING

### 25/100



#### Environment CSA Coesi

Distribuzione imprese per classe



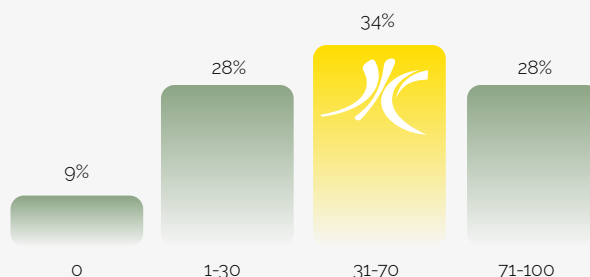
SCORING

### 69/100



#### Social CSA Coesi

Distribuzione imprese per classe



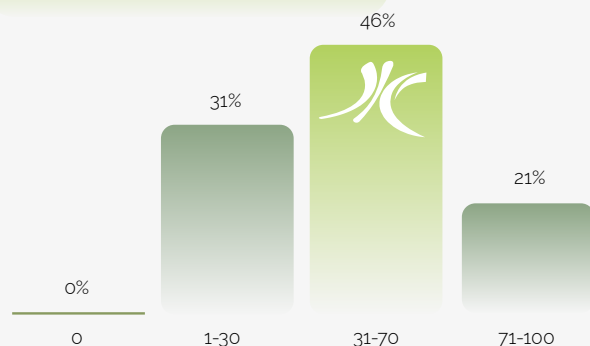
SCORING

### 57/100



#### Governance CSA Coesi

Distribuzione imprese per classe



# MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Il sistema di monitoraggio e valutazione adottato per valutare i servizi e le attività offerte, nonché l'organizzazione stessa di CSA Coesi, si compone di un insieme diversificato di azioni che mirano ad analizzare differenti dimensioni di indagine relative all'identità e alle azioni realizzate dall'organizzazione.

Il Bilancio Sociale rappresenta quindi una forma di controllo della gestione sociale che permette la verifica della coerenza istituzionale e del modello organizzativo.

## RELAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE AL BILANCIO SOCIALE AL 31 DICEMBRE 2024

### **Attività di monitoraggio in merito all'osservanza delle finalità sociali da parte delle imprese sociali**

Abbiamo esercitato i compiti di monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche, utilitaristiche e di utilità sociale della società C.S.A. COESI SOCIETA' COOPERATIVA IMPRESA SOCIALE come disposto dall'art. 10 comma 3 del D.Lgs. 112 del 3 luglio 2017. Sulla base dell'espletamento di tale monitoraggio è possibile affermare che l'Organizzazione osserva concretamente tali finalità ed in particolare:

- L'impresa sociale esercita in via stabile e principale attività di servizi strumentali alle imprese sociali e ad altri enti del terzo settore (art. 2 comma 1 lettera m D.Lgs 112/2017);
- L'impresa sociale opera senza scopo di lucro (art. 3 D.Lgs 112/2017);
- L'impresa sociale non è sottoposta ad altrui attività di direzione e coordinamento (art. 4 D.Lgs 112/2017);
- L'impresa sociale, seppur dispensata dagli obblighi di cui all'art.11 in quanto costituita nella forma di società cooperativa a mutualità prevalente, prevede nel proprio statuto il coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni che incidano direttamente sulle condizioni di lavoro e sulla qualità dei beni o e di servizi. In particolare tale aspetto si è concretizzato, attraverso un apposito organo di rappresentazione – CIS;
- I lavoratori dell'impresa sociale sono inquadrati a norma del CCNL del Commercio e godono di un trattamento economico non inferiore a quanto previsto dal contratto stesso (art. 13 D.Lgs 112/2017);
- L'Impresa Sociale non esercita attività diverse rispetto a quelle di interesse generale e non hanno avuto luogo attività di raccolta fondi.

Il Bilancio sociale nel suo complesso risulta essere redatto secondo i principi di:

- Rilevanza: vengono riportate solo le informazioni maggiormente significative, in assenza delle quali gli stakeholder avrebbero un quadro informativo insufficiente;
- Completezza: sono identificati i principali stakeholder che influenzano o sono influenzati dalla società e sono inserite le principali informazioni utili alla loro valutazione;

- Trasparenza: la società rende noti i servizi dedicati alla platea dei propri destinatari al fine di assicurare maggiore diffusione di informazioni;
- Neutralità: le informazioni risultano rappresentate in maniera imparziale;
- Competenza di periodo: il bilancio sociale fa riferimento alle attività e ai risultati che si sono verificati nel corso dell'esercizio 2024;
- Comparabilità: il bilancio sociale è redatto in ossequio a modalità che consentono la comparabilità intertemporale;
- Chiarezza: il linguaggio utilizzato nella redazione del bilancio sociale risulta chiaramente comprensibile anche da lettori meno esperti;
- Veridicità, verificabilità e attendibilità: si fa riferimento alle fonti informative utilizzate nella redazione del bilancio che risulta coerente rispetto alle informazioni a disposizione.

Attestazione di conformità del Bilancio Sociale alle linee guida di cui al decreto ministeriale 4 luglio 2019

La società C.S.A. COESI SOCIETA' COOPERATIVA IMPRESA SOCIALE ha redatto il bilancio sociale per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 in funzione dei propri limiti dimensionali di cui all'art. 14 del decreto legislativo 117/2017. Nella redazione del Bilancio Sociale l'organizzazione ha fatto riferimento alle "Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo Settore" emanate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019.

Fermo restando le responsabilità generali di Consiglio di Amministrazione per la predisposizione del Bilancio Sociale in termini di conformità alle norme che ne disciplinano la redazione, l'Organo di Controllo ha la responsabilità di attestare, nei termini previsti dalla legge, la conformità del Bilancio Sociale stesso alle linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sopra richiamate.

All'Organo di Controllo compete, altresì, di rilevare se il contenuto del Bilancio Sociale risulti manifestamente incoerente con i dati riportati nel bilancio di esercizio e/o con le informazioni e i dati in suo possesso.

Alla luce delle verifiche condotte in particolare in merito a:

- conformità e coerenza agli standard indicati nelle citate linee guida volta a riscontrare la conformità della struttura del Bilancio Sociale rispetto all'articolazione per sezioni indicata nel paragrafo 6 delle linee guida stesse;
- presenza nel Bilancio Sociale delle informazioni di cui alle specifiche sottosezioni esplicitamente previste al paragrafo 6 delle linee guida, ove applicabili e rilevanti;
- rispetto dei principi di redazione del Bilancio Sociale di cui al paragrafo 5 delle linee guida, abbiamo preso atto che le informazioni inserite nel Bilancio Sociale rispecchiano l'attività della società e sono coerenti con le richieste di cui al

decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sulla base di tali verifiche possiamo affermare che:

- la redazione del Bilancio Sociale della società C.S.A. COESI SOCIETA' COOPERATIVA IMPRESA SOCIALE per l'esercizio chiuso al 31.12.2024 è stata effettuata secondo criteri che consentono la valutazione dell'attendibilità;
- il bilancio sociale della società C.S.A. COESI SOCIETA' COOPERATIVA IMPRESA SOCIALE al 31.12.2024 risulta conforme alle linee guida che ne stabiliscono le modalità di predisposizione;
- nel complesso i dati e le informazioni contenute nel Bilancio Sociale della società C.S.A. COESI SOCIETA' COOPERATIVA IMPRESA SOCIALE chiuso al 31.12.2024 consentono ragionevolmente una corretta rappresentazione e visibilità dell'attività dell'Ente.

Alla luce di quanto sopra attestiamo che il Bilancio Sociale della società C.S.A. COESI SOCIETA' COOPERATIVA IMPRESA SOCIALE, è stato redatto in tutti gli aspetti significativi in conformità alle linee guida per la predisposizione del Bilancio Sociale degli enti del Terzo Settore emanati con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019.





# COMUNICAZIONE

Nel 2024, CSA Coesi ha mantenuto un costante canale di comunicazione con i propri clienti attraverso la newsletter mensile CSA Coesi NEWS, oltre a inviare 134 circolari tecniche dedicate a approfondimenti specifici sugli adempimenti.

## CSA Coesi NEWS

11 newsletter inviate (opening rate 60%)

## Sito internet

9.361 utenti sito (+10%)

Pagine più visitate: home, Corsi Sicurezza, Corsi di Aggiornamento

## Circolari

134 informative tecniche inviate via e-mail a oltre 1.300 contatti (opening rate 63%)

## Social Network



141 iscritti al canale YouTube di CSA Coesi



1.038 iscritti sul profilo LinkedIn di CSA Coesi (+24%)

## Comunicati stampa e articoli pubbliredazionali

42

## Bilancio sociale

approvato dall'assemblea e disponibile sul sito internet

11

newsletter

9.361

utenti sito

134

circolari

1.038

iscritti sul profilo  
LinkedIn

42

Comunicati stampa





# JERICO VALE!

## Supporto alla valorizzazione territoriale inclusiva e sostenibile per il settore agro-alimentare

Il progetto di cooperazione internazionale, con capofila Comune di Bergamo, iniziato nel 2021 e che si conclude a marzo del 2025 è cofinanziato dall'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo, mira a promuovere l'inclusione economica e la valorizzazione del territorio e in particolare della filiera del dattero nel governatorato di Jericho nei territori occupati della Cisgiordania.

Nell'ambito del progetto CSA Coesi e Confcooperative Bergamo, in rete con i partner bergamaschi coinvolti, hanno contribuito al rafforzamento delle competenze delle istituzioni locali di Jericho attraverso scambi, formazione, assistenza tecnica in loco e a distanza e investimenti in infrastrutture.

CSA Coesi e Confcooperative Bergamo hanno garantito l'assistenza tecnica alla cooperativa di produttori di datteri PFCA – Palm Farmer Cooperative Association – attraverso scambi di buone pratiche e il miglioramento degli strumenti di governance e gestione.

### LE TAPPE DEL PROGETTO:

#### 2022, GIUGNO

Missione a Jericho: conoscenza della cooperativa, della governance e del sistema di produzione, raccolta del fabbisogno e definizione del piano di lavoro.

#### 2022 OTTOBRE

CSA Coesi e Confcooperative Bergamo hanno curato la progettazione e la realizzazione di una giornata di visita e formazione dedicata al modello cooperativo. La delegazione di PFCA e istituzioni locali ha visitato 3 realtà cooperative lombarde agricole e di consumo.

#### 2023, APRILE

Seconda visita della delegazione Palestinese a Bergamo e lavoro in presenza sugli strumenti di governance.

#### 2024, OTTOBRE

Missione della delegazione palestinese a Bergamo: incontri di approfondimento tematico e sessione di lavoro sullo strumento del regolamento interno della cooperativa coordinata da CSA Coesi e Confcooperative Bergamo.

*"È stato un percorso ricco di scambi, scoperte e apprendimento" – evidenziano Lucio Moioli, Presidente di Confcooperative Bergamo e Elena Scanferla, referente del progetto per conto di CSA Coesi "Il lavoro con la cooperativa PFCA ci ha dimostrato che la forma cooperativa può essere determinante quando si tratta di presidio del territorio, diritti dei lavoratori, tutela dei piccoli produttori, inclusione delle fasce svantaggiate della popolazione."*

*Lucio Moioli - "Ascoltare dalla viva voce è un appello che è difficile da ignorare e che chiama in causa la nostra responsabilità di cittadini, organizzazioni, stati: un altro apprendimento cooperativo, per il quale il punto di partenza è la consapevolezza che nessuno di noi è un'isola".*

التمر الفلسطيني  
Palestinian dates have a narrative





## 1<sup>a</sup> edizione

Corso su  
sostenibilità  
e transizione  
ecologica

24

Partecipanti

17

imprese  
dell'economia  
sociale hanno  
completato la  
formazione

Aperto il bando  
per il sostegno  
a progetti di  
transizione  
ecologica

Adesione alla  
piattaforma  
OPEN-ES



Progetto 101126777



Co-funded by  
the European Union

## SKI.F.T: COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE VERDE

Il progetto europeo SKI.F.T, iniziato a ottobre 2023 si concluderà nel 2025, è cofinanziato dal programma UE SMP-COSME, e raggruppa due reti europee, organizzazioni intermedie dell'economia sociale e enti di formazione provenienti da Danimarca, Polonia e Italia: Kooperationen (DK), FISE (PL), CSA Coesi (IT), Demetra Formazione (IT), Legacoop Emilia-Romagna (IT), REVES aisbl e CECOP.

Nell'ambito del progetto CSA Coesi ha come obiettivo quello di sostenere la transizione verde delle imprese dell'economia sociale, ossia renderle più sostenibili dal punto di vista ambientale.

Il progetto vuole contribuire allo sviluppo di modelli di business che promuovano l'economia circolare e la sostenibilità ecologica. In particolare attraverso il progetto CSA Coesi supporterà le imprese dell'economia sociale a innalzare le proprie competenze per:

- **sviluppare modelli di business a basso impatto ambientale, basati anche sulle nuove tecnologie;**
- **ripensare il proprio ruolo anche nei rapporti con gli altri attori privati e pubblici e nello sviluppo di filiere locali a basso impatto ambientale;**
- **comunicare i propri sforzi in modo più efficace.**

Nel mese di ottobre del 2024 è stata avviata la prima edizione del percorso di formazione sulla sostenibilità dedicato agli enti dell'economia sociale a cui hanno partecipato 12 micro e piccole imprese dell'economia sociale e 5 cooperative sociali di medie dimensioni, per un totale di 24 partecipanti. Il percorso di formazione ha previsto 3 moduli di 4 ore e sono seguiti 2 incontri di coaching sulla piattaforma OPEN-ES per misurare la performance ESG delle piccole e medie imprese. A novembre è stato lanciato il bando per il sostegno finanziario a progetti di transizione ecologica dedicato agli enti dell'economia sociale.





# SITUAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA

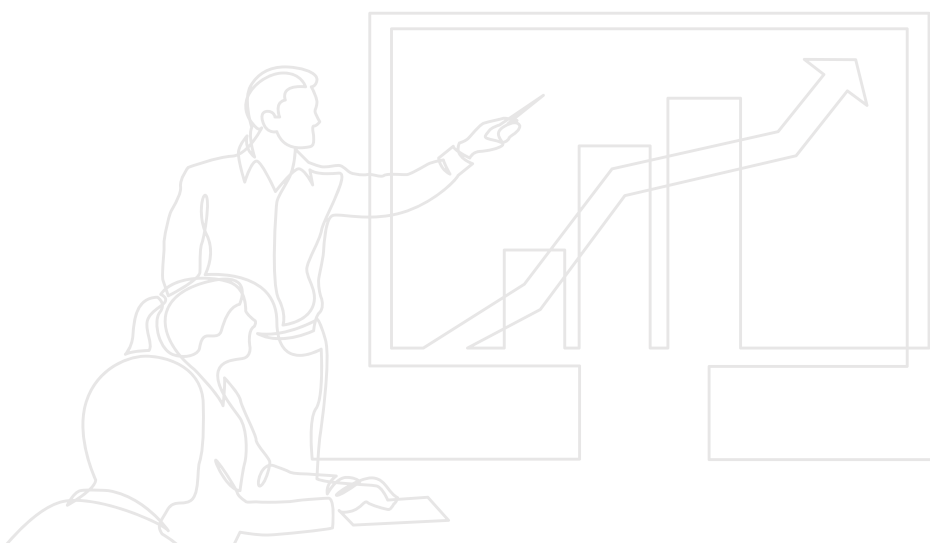


# BILANCIO AL 31 DICEMBRE 2024

## PROSPETTO ECONOMICO FINANZIARIO

Si fornisce di seguito la rappresentazione della situazione patrimoniale e finanziaria della società (in euro), con le variazioni rispetto all'esercizio precedente

STATO PATRIMONIALE	31/12/2024	31/12/2023	Differenza
<b>STATO PATRIMONIALE • ATTIVO</b>			
CREDITI VERSO SOCI P/VERS.	1.500	193.375	-191.875
IMMOBILIZZAZIONI			-
Immobilizzazioni immateriali	20.502	12.447	8.055
Immobilizzazioni materiali	4.127.316	4.141.922	-14.606
Immobilizzazioni finanziarie	164.026	163.726	300
<b>TOTALE IMMOBILIZZAZIONI</b>	<b>4.311.844</b>	<b>4.318.095</b>	<b>-6.251</b>
ATTIVO CIRCOLANTE			
Rimanenze	-	-	-
Crediti (Attivo circolante)	2.206.704	2.335.076	-128.372
Disponibilità liquide	2.224.867	1.382.910	841.957
<b>TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE</b>	<b>4.431.571</b>	<b>3.717.986</b>	<b>713.585</b>
RATEI E RISCONTI ATTIVI	18.286	10.484	7.802
<b>TOTALE S.P. ATTIVO</b>	<b>8.763.201</b>	<b>8.239.940</b>	<b>523.261</b>
<b>STATO PATRIMONIALE • PASSIVO</b>			
PATRIMONIO NETTO	3.717.321	3.568.993	148.328
FONDI PER RISCHI E ONERI	605.740	421.281	184.459
TFR	469.392	461.649	7.743
DEBITI	3.707.163	3.464.903	242.260
RATEI E RISCONTI PASSIVI	263.585	323.114	-59.529
<b>TOTALE S. P. PASSIVO</b>	<b>8.763.201</b>	<b>8.239.940</b>	<b>523.261</b>





## PRINCIPALI DATI ECONOMICI

Il Conto Economico riclassificato della società confrontato con quello dell'esercizio precedente e il seguente (in euro).

CONTO ECONOMICO	31/12/2024	31/12/2023	Differenza
VALORE DELLA PRODUZIONE	5.373.097	5.011.439	361.658
COSTO DELLA PRODUZIONE			
Costi per materie prime	10.196	10.421	-225
Costi per servizi	1.359.868	1.498.606	-138.738
Costi godimento beni di terzi	5.060	12.676	-7.616
Costi per il personale	3.062.476	2.716.478	345.998
Ammortamenti e svalutazioni	317.238	226.200	91.038
Altri costi	342.721	296.011	46.710
TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE	5.097.559	4.760.392	337.167
DIFF. VALORE E COSTI DI PRODUZIONE	275.538	251.047	24.491
PROVENTI E ONERI FINANZIARI	-45.074	-61.390	16.316
RETT. DI ATT. E PASS. FINANZ.	-	-	-
RISULTATO ANTE IMPOSTE	230.464	189.657	40.807
Imposte	100.482	57.727	42.755
<b>Utile (perdita) dell'esercizio</b>	<b>129.982</b>	<b>131.930</b>	<b>-1.948</b>

Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati

RICAVI E PROVENTI	2024	2023
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	-	-
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	9.283	10.645
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	55.577	49.354
Ricavi da Privati-Imprese	130.884	173.289
Ricavi da Privati-Non Profit (associazioni, fondaz. Ecc)	558.932	496.289
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	3.739.312	3.639.356
Ricavi da altri	548.660	243.610
Contributi pubblici	330.449	398.896
Contributi privati		
<b>TOTALE</b>	<b>5.373.097</b>	<b>5.011.439</b>

<b>PATRIMONIO NETTO</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Capitale sociale	1.028.575	972.325
Totale riserve	2.558.764	2.464.738
Utile/perdita dell'esercizio	129.982	131.930
<b>TOTALE PATRIMONIO NETTO</b>	<b>3.717.321</b>	<b>3.568.993</b>

<b>CONTO ECONOMICO</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Risultato Netto di Esercizio	129.982	131.930
Eventuali ristorni a Conto Economico	-	
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	275.538	251.047

<b>CAPITALE SOCIALE</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Capitale versato da soci operatori lavoratori		
Capitale versato da soci sovventori/finanziatori		
Capitale versato da soci persone giuridiche	1.027.075	778.950
Capitale versato da soci operatori fruitori		
Capitale versato da soci operatori volontari		



Composizione soci sovventori e finanziatori	2024	2023
Cooperative sociali	-	-
Associazioni di volontariato	-	-

VALORE DELLA PRODUZIONE	2024	2023
Valore della produzione (voce A del Conto Economico bilancio CEE)	5.373.097	5.011.439

COSTO DEL LAVORO	2024	2023
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	3.062.476	2.716.478
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	150.736	177.622
<b>TOTALE</b>	<b>3.213.212</b>	<b>2.894.100</b>
Peso su totale valore di produzione	60%	58%

FONTI DELLE ENTRATE 2024	ENTI PUBBLICI	ENTI PUBBLICI	TOTALE
Vendita merci			
Prestazioni di servizi	-	4.484.705	<b>4.484.705</b>
Lavorazione conto terzi			
Rette utenti			
Altri ricavi		171.810	<b>171.810</b>
Contributi e offerte	330.449		<b>330.449</b>
Grants e progettazione			
Altro		71.800	<b>71.800</b>
<b>TOTALE</b>	<b>330.449</b>	<b>4.728.315</b>	<b>5.058.764</b>

Fonti delle entrate	2024	%	2023	%
Incidenza fonti pubbliche	324.443,47	6%	395.893,00	8%
Incidenza fonti private	5.048.653,53	94%	4.615.546,00	92%
<b>Totale entrate</b>	<b>5.373.097,00</b>	<b>100%</b>	<b>5.011.439,00</b>	<b>100%</b>

Nota: il Bilancio d'Esercizio, completo di Nota Integrativa è stato depositato presso Camera di Commercio di Bergamo.

## Informazioni ex art. 1, comma 125, della legge 4 agosto 2017 n. 124

In ottemperanza ai nuovi obblighi di trasparenza nel sistema delle erogazioni pubbliche, statuiti dall'art. 1, co. 125-129, Legge 04/08/2017, n. 124, si dà atto che, nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, la Società ha ricevuto sovvenzioni, contributi e comunque vantaggi economici di qualunque genere, aventi natura di liberalità, da parte di Pubbliche Amministrazioni o da soggetti assimilati, di cui al primo periodo del comma 125, dell'art. 1, della L. 124/2017, come di seguito riportato.

<b>2024 Dati identificativi del soggetto erogante</b>	<b>Importo (in euro)</b>	<b>Causale</b>
FONCOOP	242.989	Formazione finanziata
Comune di Bergamo	5.079	Contributi
CCIAA	85.175	Officina delle Idee- Vouch.digitali – eff. energetica
AMMINISTRAZIONE PROVIN- CIA BG	5.000	Contributo dote impresa
Regione Lombardia	9.576	Bandi GOL
INVITALIA	14.706	Credito Energia e Gas
<b>Totale</b>	<b>362.525</b>	





# Reporting di Sostenibilità

APPENDICE DAL BILANCIO SOCIALE AL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2024



## IL NOSTRO IMPEGNO IN AMBITO ESG, *Environmental, Social, Governance*

### NOTA METODOLOGICA

Nel 2024, CSA Coesi ha continuato a valutare e assegnare rating ESG (ambientali, sociali e di governance) e presenta il suo secondo Bilancio di Sostenibilità, uno strumento importante per comunicare i risultati del nostro percorso verso la sostenibilità.

L'obiettivo è quello di creare valore condiviso per tutti gli stakeholder, integrando le performance operative, finanziarie e sociali dell'azienda.

Ci ispiriamo agli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 e ai principi dell'Alleanza Cooperativa Internazionale, mettendo al centro le aspettative di chi ci ascolta e collabora con noi.

Il Bilancio di Sostenibilità che presentiamo è redatto su base volontaria, seguendo gli standard GRI (*Global Reporting Initiative*), adottando l'opzione di rendicontazione "*with reference*" (o "con riferimento a"), ossia scegliendo quali indicatori GRI rendicontare sulla base della nostra analisi di materialità.

Questo Bilancio di Sostenibilità, riferito al periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024, è stato elaborato internamente con il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali e del Consiglio di Amministrazione.

La raccolta dei dati è stata facilitata dall'utilizzo della piattaforma Open-es.

Questa appendice al Bilancio Sociale serve a integrare il documento con i dati e le informazioni richieste dagli standard GRI, offrendo così a tutti gli stakeholder un quadro completo e dettagliato delle attività e degli impatti dell'azienda.

# GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE CHE CI RAPPRESENTANO

L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, adottata nel 2015, definisce 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) per migliorare la qualità della vita delle persone e tutelare il pianeta entro il 2030.

Questi obiettivi riguardano temi come la lotta alla povertà, la salute, l'istruzione, l'uguaglianza di genere, l'energia pulita e la protezione ambientale, puntando a uno sviluppo equilibrato che unisca crescita economica, inclusione sociale e sostenibilità.

Le imprese, motore principale dello sviluppo economico, giocano un ruolo fondamentale nel raggiungimento degli SDGs e sono chiamate ad adottare modelli di business responsabili, investire in innovazione e tecnologia, e collaborare con vari stakeholder.

CSA Coesi ha identificato gli SDGs più rilevanti per la propria attività come riferimento per la propria strategia di sostenibilità.

L'azienda si impegna a coniugare eccellenza, innovazione e responsabilità sociale e ambientale nello sviluppo di servizi, contribuendo così concretamente al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e a garantire un futuro prospero e sostenibile per le generazioni future.



# OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

## **SDG 3 | SALUTE E BENESSERE**

Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età

- promuovendo un ambiente di lavoro sicuro e salutare per tutti i dipendenti;
- migliorando l'accessibilità a servizi sanitari attraverso programmi di welfare aziendale.

## **SDG 4 | ISTRUZIONE DI QUALITÀ**

Assicurare un'istruzione di qualità, equa ed inclusiva, e promuovere opportunità di apprendimento per tutti

- investendo nella formazione continua dei nostri dipendenti, assicurando un accesso equo a tutti i livelli di formazione professionale;
- promuovendo lo sviluppo delle competenze e l'aggiornamento professionale per mantenere la competitività dell'azienda.

## **SDG 5 | PARITÀ DI GENERE**

Raggiungere l'eguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze

- adottando politiche interne e procedimenti che garantiscano gli stessi diritti ed opportunità lavorative e di partecipazione alle donne rispetto alla componente maschile a tutti i livelli;
- promuovendo iniziative di welfare aziendale a supporto della conciliazione famiglia lavoro.

## **SDG 7 | ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE**

Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni

- aumentando le quote di energia rinnovabili nel consumo totale di energia;
- producendo energia rinnovabile con i propri impianti.



**SDG 3**



**SDG 4**



**SDG 5**



**SDG 7**



**SDG 8**



**SDG 9**

## **SDG 8 | LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA**

Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti

- creando posti di lavoro inclusivi e garantendo condizioni di lavoro eque e dignitose.

## **SDG 9 | INNOVAZIONE**

Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile

- investendo in ricerca e sviluppo per migliorare processi, in particolare nella transazione digitale.

## **SDG 10 | RIDURRE L'INEGUAGLIANZA**

Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni

- promuovendo l'inclusione sociale, assicurando pari opportunità a tutti i dipendenti e valorizzando le diversità.

## **SDG 11 | CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI**

Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili

- supportando iniziative a livello locale che hanno come obiettivo la creazione di comunità più inclusive, sicure e sostenibili;
- trasformando la sede aziendale in una struttura a basso impatto ambientale, riducendo il consumo di risorse.

**SDG 12**



**SDG 13**



**SDG 16**



**SDG 11**



**SDG 10**



## **SDG 12 | CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI**

Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo

- implementando pratiche di produzione che minimizzano gli sprechi;
- promuovendo eventi di formazione e seminari in materia reporting di sostenibilità.

## **SDG 13 | LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO**

Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico

- adottando misure per ridurre le emissioni di carbonio e l'impatto ambientale.

## **SDG 16 | PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE**

Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile, garantendo l'accesso alla giustizia per tutti

- incorporando i principi di trasparenza nell'organizzazione.

# I TEMI RILEVANTI E L'ANALISI DI MATERIALITÀ D'IMPATTO

Nel 2024 CSA Coesi ha completato l'analisi di materialità, ispirandosi alle linee guida dei GRI *Sustainability Reporting Standards*.

Questo processo consente di identificare e dare priorità ai temi più significativi per il modello di business aziendale.

L'obiettivo dell'analisi di materialità è quello di individuare gli impatti ambientali, sociali ed economici più rilevanti, migliorando al contempo la comunicazione con gli stakeholder e contribuendo ad orientare le scelte aziendali.

Gli impatti emersi come rilevanti sono stati approfonditi nel presente bilancio e costituiranno la base su cui CSA Coesi definirà la propria strategia di sostenibilità.



L'analisi di materialità rappresenta il processo attraverso cui i grandi temi globali e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) della Nazioni Unite vengono tradotti nella realtà concreta di ciascuna impresa, in relazione alla sua specifica capacità di generare valore.

In un contesto globale sempre più orientato alla sostenibilità, le aziende sono chiamate a riflettere sul proprio ruolo nel contribuire al raggiungimento degli SDGs.

L'autovalutazione rispetto a questi obiettivi consente di comprendere come le attività aziendali incidono sul benessere della comunità e sulla tutela dell'ambiente, aiutando al contempo a individuare punti di forza e aree di miglioramento.









Questo approccio rafforza la responsabilità d'impresa e consente di generare un impatto positivo verso un futuro più sostenibile.


In tale prospettiva, il Bilancio di Sostenibilità si configura come uno strumento strategico fondamentale che permette di monitorare, valutare e comunicare in modo trasparente gli impatti generati, supportando un percorso di miglioramento continuo e un impegno concreto verso gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

La tabella che segue riporta la descrizione dei temi materiali individuati da CSA Coesi e la relativa valutazione di impatto, gli SDGs di interesse prioritario per l'azienda a cui contribuisce attraverso un corretto presidio del tema materiale e l'indicatore GRI di riferimento.





TEMI MATERIALI	DESCRIZIONE	VALUTAZIONE IMPATTO	SDGs 2030	GRI
LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO	Impatto energetico degli immobili in cui si svolge l'attività e delle attività operative. Promuovere strategie di contenimento del cambiamento climatico, promuovere una conduzione del business più sostenibile, attraverso l'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili e il contenimento dei consumi.	Negativo Attuale	SDG 7 Energia pulita e accessibile 	302 Energia
	Emissioni climateranti generate dalle attività aziendali. Impegno nella riduzione delle emissioni. Implementare un sistema puntuale per il monitoraggio dei consumi e delle emissioni. Calcolare e rendicontare le emissioni relative allo Scope 1 e 2.	Negativo Attuale	SDG 13 Lotta al cambiamento climatico 	305 Emissioni
	Utilizzo inefficiente delle risorse, generazione di rifiuti derivanti dall'operatività aziendale, rischio di sanzioni amministrative in caso di gestione o smaltimento non conforme alle normative vigenti. Migliorare le performance ambientali attraverso la minimizzazione della produzione di rifiuti e il corretto smaltimento degli stessi.	Negativo Attuale	SDG 12 Consumo e produzione responsabili 	306 Rifiuti
CONDIZIONI DI LAVORO	Mantenimento dell'occupazione. Stress lavoro-correlato e elevato turnover.	Positivo Attuale	SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica 	401 Occupazione
	Garantire la tutela dei diritti umani e la promozione di condizioni di lavoro eque e favorevoli.	Negativo potenziale		
SALUTE E SICUREZZA	Rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e terzi, incluso stress correlato al lavoro. Adottare pratiche, dispositivi e sistemi di gestione per tutelare la salute, la sicurezza e l'integrità psicofisica dei dipendenti e di tutti i soggetti terzi coinvolti, garantendo attività formative efficaci finalizzate alla prevenzione - e eliminazione - di eventuali rischi.	Negativo potenziale	SDG 3 Salute e benessere 	403 Salute e sicurezza sul lavoro
VALORIZZAZIONE E CRESCITA DELLE PERSONE	Miglioramento delle capacità e competenze del personale. Garantire percorsi di crescita professionale e politiche di attrazione e retention dei talenti, potenziare le competenze tecniche, manageriali ed organizzative ed incoraggiare i collaboratori a partecipare al miglioramento di prodotti, servizi e processi aziendali valorizzandone il contributo.	Positivo Attuale	SDG 4 Istruzione di qualità 	404 Formazione e istruzione
DIVERSITÀ E INCLUSIONE	Adottare politiche interne e procedimenti che garantiscano gli stessi diritti ed opportunità lavorative alle donne rispetto alla componente maschile e garantire la diversità negli organi di governance.	Positivo Attuale	SDG 5 Parità di genere 	405 Diversità e pari opportunità
DIVERSITÀ E INCLUSIONE	Assicurare pari opportunità a tutti i dipendenti e valorizzare le diversità (di razza, religione, cultura, genere, orientamento sessuale ed età) promuovendo una cultura inclusiva e partecipativa fondata sul dialogo e la collaborazione.	Positivo Attuale	SDG 10 Ridurre le disuguaglianze 	406 Non discriminazione

TEMI MATERIALI	DESCRIZIONE	VALUTAZIONE IMPATTO	SDGs 2030	GRI
<b>SOSTEGNO E SVILUPPO DELLE COMUNITÀ LOCALI</b>	Promozione e crescita economica degli ETS e cooperative del territorio. Contribuire al benessere socio-economico delle comunità di riferimento favorendo l'occupazione, tutelando il territorio e sostenendo gli enti del terzo settore e in particolare la cooperazione sociale presenti nel territorio impegnati a rispondere ai bisogni espressi dalle comunità locali.	Positivo Attuale	SDG 11 Città e comunità sostenibili 	413 Comunità locali
<b>ETICA E COMPLIANCE</b>	Mancata conformità normativa, rischio per la tutela della integrità aziendale e della fiducia degli stakeholder. Adottare principi, procedure e sistemi di gestione volti a garantire una condotta responsabile, conformità normativa, prevenzione della corruzione in tutte le sue forme e responsabilità ambientale e sociale a tutela dell'integrità aziendale e della fiducia degli stakeholder.	Negativo potenziale	SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide 	205 Anticorruzione
<b>GENERAZIONE E DISTRIBUZIONE DI VALORE ECONOMICO-SOCIALE</b>	Creazione di valore economico. Perseguire risultati economici necessari a sostenere le attività aziendali, la qualità dei servizi offerti e una crescita economica che sia rispettosa dei lavoratori, dell'ambiente e della comunità.	Positivo Attuale	SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica 	201 Performance economiche
<b>GENERAZIONE E DISTRIBUZIONE DI VALORE ECONOMICO-SOCIALE</b>	Consolidare la propria presenza sul mercato attraverso l'implementazione di nuovi servizi e il miglioramento di quelli esistenti, favorendo la crescita delle imprese sociali e delle cooperative locali, creando posti di lavoro sia diretti che indiretti.	Positivo Attuale	SDG 11 Città e comunità sostenibili 	202 Presenza sul mercato
<b>GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA</b>	Integrazione di criteri ESG nei processi di selezione e monitoraggio dei fornitori. Imprimare i processi di acquisto al pieno rispetto della legalità e della trasparenza considerando anche aspetti sociali nella valutazione dei fornitori, in particolare con riferimento al rispetto della salute e sicurezza dei lavoratori, alla tutela dei diritti umani e favorire lo sviluppo dell'economia e dell'indotto locale.	Positivo Attuale	SDG 12 Consumo e produzione responsabili 	204 Prassi di approvvigionamento
<b>PROTEZIONE DATI CLIENTE</b>	Impatto economico riguardante l'Indisponibilità e il malfunzionamento dei sistemi IT e delle reti dati legato ad attacco informatico. Trattamento di dati personali con rischio di violazioni, accessi non autorizzati o abusi, con impatti su fiducia e conformità normativa. Garantire la riservatezza dei dati dei clienti, adottando misure adeguate per proteggerli da accessi non autorizzati, perdite o abusi, elemento essenziale per operare in modo etico e trasparente.	Negativo potenziale	SDG 12 Consumo e produzione responsabili 	418 Privacy dei clienti
<b>INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE</b>	Introduzione di soluzioni digitali e processi innovativi per migliorare efficienza, riduzione del margine di errore, semplificazione procedure, tutela salute e sicurezza delle persone e riduzione impatto ambientale, investendo nella transizione digitale e ecologica.	Positivo Attuale	SDG 9 Imprese, innovazione e infrastrutture 	

## LA CATENA DEL VALORE

L'attività di CSA Coesi si basa sulla capacità di offrire servizi specializzati a enti del Terzo Settore, in particolare al mondo cooperativo. La catena del valore di CSA Coesi comprende: le risorse umane qualificate interne e esterne, i fornitori (a monte della catena del valore) e i clienti (a valle).

La catena del valore inizia con le risorse umane qualificate, che forniscono competenze specifiche nel settore sociale e cooperativo. Questi professionisti sviluppano e personalizzano servizi di consulenza, formazione, supporto amministrativo e legale, rispondendo alle esigenze delle cooperative e delle organizzazioni non profit. Tra i fornitori strategici rientrano quelli di servizi IT e di piattaforme digitali, come software gestionali e contabili, soluzioni cloud, dispositivi hardware per la sicurezza informatica e servizi di supporto tecnico.

La solida presenza sul territorio e gli oltre trent'anni di esperienza consentono a CSA Coesi di instaurare relazioni di fiducia con i propri clienti, rafforzandone la reputazione come punto di riferimento locale. La capacità di adattarsi alle esigenze del settore e di innovare costantemente i servizi consolida ulteriormente il suo posizionamento. La rete di clienti fidelizzati – oltre 950 enti del Terzo Settore – insieme alle collaborazioni con enti pubblici e privati, genera un flusso stabile di ricavi e contribuisce a creare valore condiviso. CSA Coesi promuove progetti di ricerca e sviluppo sul modello cooperativo, realizzati in partnership con Confcooperative Bergamo, con l'obiettivo di favorire la crescita e l'innovazione del sistema cooperativo territoriale. La qualità dei servizi erogati e la specializzazione nel settore sociale producono benefici concreti non solo per i clienti, ma anche per l'intera comunità locale.

Infine, i risultati economici e la crescita sostenibile testimoniano l'efficacia della catena del valore di CSA Coesi nel supportare lo sviluppo del territorio e del Terzo Settore bergamasco.





## RISULTATI E IMPATTI

- 120** Fiducia e relazioni di lunga data con il territorio
- 220** Posizionamento come punto di riferimento locale
- 320** Valore per clienti e comunità
- 420** Sviluppo del sistema cooperativo
- 520** Crescita sostenibile e sviluppo del territorio bergamasco

# HIGHLIGHTS ENVIRONMENT

## GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione



### Gestione dell'Energia

CSA Coesi monitora con attenzione i propri consumi energetici, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale e promuovere l'efficienza.

**Consumo energetico totale 2024: 203,09 MWh di cui:**

Energia prodotta da fonti rinnovabili: 48,11 MWh

Energia da fonti non rinnovabili: 154,98 MWh

**Energia da fonti non rinnovabili: 154,98 MWh**

Elettricità acquistata dalla rete: 68,46 MWh

Gas naturale acquistato: 86,52 MWh

L'elettricità prodotta internamente da fonti rinnovabili è interamente consumata in loco, contribuendo in modo significativo alla **quota di energia pulita utilizzata, 24% del consumo totale**.

Questo approccio riflette l'impegno continuo di CSA Coesi verso una gestione energetica responsabile e l'incremento progressivo dell'utilizzo di fonti rinnovabili.

## GRI 305



### Emissioni

**Nel 2024** CSA Coesi ha monitorato le emissioni di CO<sub>2</sub> per capire come ridurre l'impatto ambientale.

**Emissioni dirette Scope 1: 16,8 tonnellate**

**Emissioni indirette Scope 2: 17,3 tonnellate**

Questi dati consentono di individuare le aree su cui intervenire per rendere i nostri processi sempre più sostenibili.

L'obiettivo è ridurre ulteriormente le emissioni e contribuire a un futuro più verde.

## GRI 306



### Rifiuti - Gestione dei Rifiuti

**Nel corso del 2024**, CSA Coesi ha affrontato alcune criticità nella gestione dei rifiuti. In passato, il tema non era stato considerato prioritario e, di conseguenza, non veniva effettuato un monitoraggio sistematico dei rifiuti prodotti.

- Durante l'anno, CSA Coesi ha ricevuto due sanzioni relative alla disposizione non corretta dei rifiuti. Questi episodi hanno rappresentato un campanello d'allarme, spingendoci a ripensare l'approccio adottato fino ad oggi.
- Per il 2025, CSA Coesi si assume l'impegno concreto di avviare una mappatura e analisi dei rifiuti prodotti e promuovere un'iniziativa mirata alla riduzione dell'impatto della plastica.







# HIGHLIGHTS SOCIAL



## GRI 401

### Occupazione

Nel 2024 CSA Coesi ha calcolato il **tasso di turnover complessivo che si attesta al 14%**.

Questo dato rappresenta un passo importante, perché consente di comprendere meglio la nostra realtà e di individuare aree di miglioramento.

L'obiettivo è ridurre il tasso di turnover, promuovendo un ambiente in cui ogni collaboratore possa sentirsi valorizzato, partecipe e soddisfatto.



## GRI 403 | Salute e Sicurezza sul lavoro

### Salute e sicurezza prima di tutto

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori è una **priorità assoluta** per CSA Coesi.

- L'organizzazione adotta specifiche **linee guida** per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, con l'obiettivo di garantire **condizioni lavorative dignitose, sicure e salubri**, in piena conformità alla normativa vigente.

- La figura del **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** è **interna all'azienda**, a conferma dell'attenzione costante e diretta verso questi temi.

Nel 2024 CSA Coesi ha raggiunto risultati concreti nella tutela delle persone:

- Il **100% dei lavoratori dipendenti** è stato **formato sul sistema di gestione della salute e sicurezza**.
- A fronte di **114.420 ore complessive lavorate** (ordinarie, straordinarie e supplementari), di cui: 27.507 ore uomini e 86.913 ore donne, si sono registrati nell'anno **zero infortuni** (sul lavoro e in itinere).
- **3.109 persone formate** da CSA Coesi sui temi della salute e sicurezza, in qualità di Centro di Formazione Certificato.



## GRI 418-1

### Tutela dei Dati e Privacy dei clienti

La protezione dei dati personali è un tema centrale per CSA Coesi, che adotta un approccio rigoroso e conforme alla normativa vigente in materia di privacy.

- Il Responsabile della Protezione dei Dati (DPO) è una figura interna all'azienda, con il compito di garantire:
- Il coordinamento e il controllo centralizzato sul sistema di gestione della privacy
- L'adeguatezza del sistema rispetto alla normativa vigente
- Il costante aggiornamento delle procedure di tutela dei dati

Nel corso del 2024, non sono state ricevute denunce comprovate riguardanti violazioni della privacy o perdita di dati dei clienti.



## GRI 406-1 | Non discriminazione

CSA Coesi si impegna a garantire un ambiente di lavoro basato sul rispetto, l'equità e la non discriminazione, in linea con i propri valori e con le normative vigenti.

Nel corso del 2024, non sono stati rilevati episodi di discriminazione all'interno dell'organizzazione.



## GRI 202 | Presenza sul mercato

### Impegno per l'equità retributiva

Il rapporto tra lo stipendio d'ingresso garantito dalla nostra azienda e lo stipendio minimo locale è pari a 1.

Questo significa che CSA Coesi offre ai suoi collaboratori uno stipendio di partenza che rispetta e garantisce un livello equo rispetto alle normative locali, rafforzando il nostro impegno per condizioni di lavoro giuste e sostenibili.



## HIGHLIGHTS GOVERNANCE



### GRI 2-26

#### Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità

##### Etica, Trasparenza e Ascolto

CSA Coesi ha rafforzato il proprio impegno per un ambiente di lavoro etico e responsabile attraverso l'implementazione di un canale di whistleblowing, tramite il portale interno SEGNALO dedicato alla ricezione e gestione di segnalazioni di illeciti appresi nel contesto lavorativo.

**Nel 2024** nessun episodio di discriminazione o abuso è stato rilevato

54 cooperative clienti hanno attivato il servizio e aderiscono al portale SEGNALO fornito da CSA Coesi



### GRI 401-3 | Congedo parentale

#### Parità di genere

CSA Coesi è certificata per la parità di genere UNI/PdR 125:2022, ottenuta nel 2023.

Per CSA Coesi la certificazione non è un traguardo, ma la conferma di un percorso che continuiamo a costruire insieme.

**Nel 2024:**

- 18 dipendenti hanno usufruito dei congedi per motivi familiari, e il 100% di queste sono donne.
- La differenza retributiva tra uomini e donne ai diversi livelli contrattuali si mantiene sempre sotto il 10%.
- In qualità di Centro Servizi ha accompagnato **2 cooperative clienti all'ottenimento della certificazione di parità di genere** e **13 cooperative clienti al mantenimento della certificazione**.



### GRI 2-27 | Conformità a leggi e regolamenti

#### Trasparenza e Responsabilità

In conformità al **D.Lgs. 231/2001** in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, l'organizzazione ha adottato un proprio **Modello Organizzativo di Gestione e Controllo**, volto a prevenire reati e garantire comportamenti etici e conformi alla normativa vigente.

- CSA Coesi è **certificata ISO 9001:2015**, a conferma dell'impegno per la qualità nella **progettazione ed erogazione di servizi formativi** in ambito **socio-assistenziale e professionale**, destinati a clienti pubblici e privati – in particolare alle **cooperative associate**.
- Al **31/12/2024**, **non risultano condanne né sanzioni pecuniarie** per significative non conformità a leggi o regolamenti.

**Nel 2024** in qualità di Centro Servizi, CSA Coesi ha accompagnato 3 nuove cooperative clienti alla certificazione **ISO 9001:2015** e 29 cooperative al mantenimento della stessa.



### GRI 205 | Anticorruzione

#### Etica e Integrità

CSA Coesi promuove una cultura organizzativa fondata su etica, legalità e trasparenza, anche attraverso la formazione interna:

- **100% dei dipendenti** ha completato la formazione sulle politiche e procedure anticorruzione, a conferma dell'impegno concreto nel prevenire comportamenti illeciti e nel garantire l'aderenza ai principi del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.
- I membri dell'**organo di governance** non hanno ancora partecipato a sessioni formative specifiche sul tema. La formazione è prevista in occasione del prossimo rinnovo del Consiglio di Amministrazione.
- Al **31/12/2024** **non sussistono condanne per corruzione** e non si segnalano procedimenti di rilievo a riguardo.





# RATING E SCORE DI SOSTENIBILITÀ

A luglio 2025 CSA Coesi ha completato la valutazione ESG tramite la piattaforma Open-es, con la validazione di RINA SERVICE SPA.

Fonte:  Open-es Card

Data di estrazione: 31/07/2025 | Data ultimo salvataggio: 22/07/2025



**CENTRO SERVIZI AZIENDALI COESI**  
**SOC. COOP. IMPRESA SOCIALE**  
Paese: **Italia**  
Settore: **Servizi professionali**  
Dimensione aziendale: **Media**

### DATI PRESENTI

171 ESG DATA

### Altri dati

DUNS: 338688438  
Codice Fiscale: 3188760163  
P. IVA: 03188760163  
VAT: IT03188760163  
Fatturato: 4.684.286 €  
N° Dipendenti: 71

### ATTESTATI

Effettuata:

### CLASSE RAGGIUNTA

Fondamentali	Sì	100%
Maturità	Sì	100%
Master	Sì	100%

Data: 29/07/2025  
Ente: RINA SERVICES SPA

Autocertificazione	Sì
Verifica automatica	Sì
Verifica Ente Terzo	Sì

Verifica approfondita No

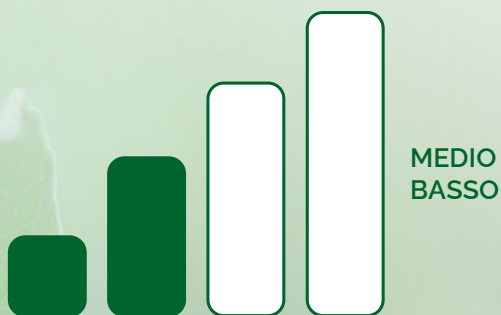


# SCHEDA DI VALUTAZIONE

GRADO DI  
ACCELERAZIONE



POTENZIALE DI COMPETITIVITÀ  
SFRUTTATO



Classe 1  
**Fondamentali**



Completato

Classe 2  
**Maturità**



Completato

Classe 3  
**Master**



Completato

Punteggio

**57**  
SU 100

**55**  
SU 100

**56**  
SU 100

Environment

**Peso 21%**



Social

**Peso 48%**



Governance

**Peso 31%**



Legenda punteggio: 1-30 31-70 71-100

# INDICATORI GRI

TEMA MATERIALE	OBBLIGO GRI	PAGINA
<b>GRI 2 - INFORMATIVE GENERALI</b>		
1. L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione	2-1 Dettagli sull'organizzazione	9
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	6-7
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	6-7
2. Attività e lavoratori	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	31-44, 76-77
	2-7 Dipendenti	22
	2-8 Lavoratori non dipendenti	22
3. Governance	2-9 Struttura e composizione della governance	16-18
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	16
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	16-17
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	16
4. Strategia, politiche e procedure	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	46-48, 69-71
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	82
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	82
	2-28 Adesione ad associazioni	12, 13
5. Coinvolgimento degli stakeholder	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	14, 15, 55
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	22
<b>GRI 3 - TEMI MATERIALI</b>		
	3-1 Processo per determinare i temi materiali	72-75
	3-2 Elenco di temi materiali	72-75
	3-3 Gestione dei temi materiali	72-75

## GRI 200 TEMI ECONOMICI

201 Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	10, 31-33, 61-64
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	65
202 Presenza sul mercato	202-1 Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale	80
203 Impatti economici indiretti	203-1 Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati	43, 44
	203-2 Impatti economici indiretti significativi	29, 44
205 Anticorruzione	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	41, 82
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	82
207 Imposte	207-1 approccio alle tasse	62

## GRI 300 TEMI AMBIENTALI

302 Energia	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	49, 78
305 Emissioni	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	50
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	50, 78
306 Rifiuti	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	78

## GRI 400 TEMI SOCIALI

401 Occupazione	401-1 Nuove assunzioni e turnover	23, 80
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti	27-29
	401-3 Congedo parentale	82

403 Salute e sicurezza sul lavoro	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	80
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	80
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	27
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	80
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	27, 80
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	27, 29, 80
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	27, 80
	403-9 Infortuni sul lavoro	80
404 Formazione e istruzione	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	28
405 Diversità e pari opportunità	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	22
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	24
406 Non discriminazione	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	80
413 Comunità locali	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	56-58
418 Privacy dei clienti	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	80

## **Credits**

**Progettazione, coordinamento e redazione testi:** Elena Scanferla e Enzo Piazzalunga

**Contributi di:** Nazzarena Arnoldi, Maria Camilla Bigoni, Kirill Blintsov, Carla Burini, Roberto Ferrari, Serena Galiero, Elena Malgrati, Antonio Mariani, Marta Medolago, Oriana Lo Nigro, Omar Piazza, Enzo Piazzalunga, Roberta Poloni, Giuseppe Rubagotti, Marianna Valentini, Caterina Vesci.

**Progetto grafico e impaginazione:** Cooperativa Genuine





[www.coesi.coop](http://www.coesi.coop)

**COESI CENTRO SERVIZI AZIENDALI**

PER IL MONDO DEL NON PROFIT E LA COOPERAZIONE