

Coltivare il **talento**.
Dare valore al **lavoro**.
Sostenere il **territorio**.

*Questa è la nostra
idea di futuro.*

Centro Servizi Aziendali Coesi Soc. Coop. Impresa Sociale

Sede legale e amministrativa
Via Serassi, 7 - 24125 Bergamo

Centralino telefonico unico: +39 035 006 3511

Email: info@coesi.coop

PEC: coesiservizi@legalmail.it

Sito internet: www.coesi.coop

C.F. e P.IVA (IT) 03188760163

Registro Imprese REA n. 356765

Forma giuridica e modello di riferimento:

Società cooperativa consortile

Data di costituzione: 17.01.2005

Codice ATECO: 69 20 06

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



ISO 9001: 2015

UNI/PdR 125:2022
Parità di Genere: 2023



01	Lettera del presidente	5
	Nota metodologica	6
02	CSA Coesi	9
	Identità, missione e valori	10
	CSA Coesi in numeri	12
	La storia	14
	Reti e partecipazioni	16
03	Governance, etica e sostenibilità	19
	La struttura di governance	26
	Etica, trasparenza e ascolto	27
	Gli stakeholder	30
	Gli obiettivi di sviluppo sostenibile	32
	I temi rilevanti	33
	La catena del valore	35
	Analisi di materialità d'impatto	38
	Rischi e opportunità	40
	Responsabilità ambientale	45
04	Il valore delle persone	49
	Persone, diversity e inclusione	53
	Salute, sicurezza e benessere	57
	Formazione e sviluppo professionale	59
05	Generare valore: attività, servizi e progetti	62
	Il quadro generale delle attività	65
	Servizi contabili e amministrativi e segreteria societaria	68
	Servizi paghe e consulenza sindacale	72
	Servizi compliance	73
	Servizi formazione e progettazione	74
	Servizi finanziari	76
	La comunicazione	81
	Progetto: Jericho Vale!	82
	Progetto: SKI.F.T – competenze per la transizione verde	87
06	Situazione economica-finanziaria	81
	Bilancio al 31 dicembre 2025	82
	Principali dati economici	87
07	Obiettivi e prospettive	89
	Monitoraggio e valutazione	92
	Obiettivi strategici prioritari per il 2026	
08	Indicatori GRI	

01

Lettera del presidente Nota metodologica

Lettera del presidente

Cooperatrici e operatori, dipendenti e collaboratrici e collaboratori, amiche ed amici della cooperazione e dell'associazionismo, il Consiglio di Amministrazione in carica giunge, con questo Bilancio Sociale, al termine del proprio mandato triennale. È stata un'esperienza profondamente gratificante, sia sul piano dei risultati conseguiti che su quello dei rapporti umani intessuti con le donne e gli uomini della cooperazione bergamasca e tutti coloro che in questo servizio abbiamo nel tempo incontrato. In questi anni abbiamo avuto il privilegio di confrontarci quotidianamente con organizzazioni che fanno della solidarietà e della mutualità la propria ragione d'essere, confermando che la cooperazione è una straordinaria palestra di democrazia e partecipazione.

Cooperare significa certamente realizzare nell'azione quei principi e valori che ci sono propri: la centralità della persona, la valorizzazione delle risorse umane, la tutela dei diritti, la partecipazione democratica, la sostenibilità sociale ed ambientale, l'inclusione e la tutela delle persone con fragilità. L'azione cooperativa, per essere davvero efficace e generare valore per i soci, deve necessariamente fondarsi su comprovata professionalità e competenza tecnica. I valori cooperativi non bastano se non si traducono in servizi di qualità, erogati con rigore metodologico, aggiornamento continuo e capacità di rispondere con puntualità ed efficacia ai bisogni sempre più complessi delle organizzazioni che serviamo.

Cooperare significa anche essere capaci di generare, con il proprio impegno quotidiano e con l'eccellenza professionale, valore economico che, trasformandosi in patrimonio sociale, crea le condizioni concrete per realizzare lo sviluppo delle cooperative e rafforzarne la capacità di risposta ai bisogni del territorio.

La sostenibilità economica non è un obiettivo secondario, ma la preconditione per garantire continuità, investimenti e prospettive di crescita.

I risultati dell'esercizio 2025 testimoniano questa duplice dimensione, valoriale e professionale: un fatturato di 4,78 milioni di euro a servizio di 957 clienti, un utile di 191.104 euro, 71 dipendenti di cui l'82% donne, 24.350 ore di formazione erogate, oltre 131.800 cedolini elaborati, 8,9 milioni di euro gestiti in pratiche di accesso al credito. Ma soprattutto 35.000 euro di ritorno ai soci, 62.888 euro dedicati al welfare aziendale e un patrimonio sociale che si consolida e cresce, garantendo solidità e prospettive di sviluppo.

CSA Coesi conferma la propria vocazione di Centro Servizi di riferimento per la cooperazione e il Terzo Settore bergamasco: oltre il 90% del nostro fatturato è generato a favore di questi enti, a riprova di un posizionamento chiaro e di una specializzazione consolidata. Il mantenimento delle certificazioni ISO 9001:2015 e UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere, unitamente all'accreditamento regionale per la formazione, attestano l'impegno costante verso standard qualitativi rigorosi. Il 2025 ha visto inoltre l'avvio del progetto di riqualificazione ed ampliamento della sede di via Serassi, investimento strategico che risponde all'esigenza di spazi adeguati alla formazione, gli incontri e il dialogo tra i diversi attori della cooperazione. Consegniamo quindi ai soci e al nuovo Consiglio di Amministrazione una cooperativa solida, radicata, con una identità ben definita e una visione di futuro tracciata dal Piano Strategico 2024-2026, che pensiamo possa continuare ad orientare le scelte dei prossimi anni.

A tutte le cooperative socie, ai dipendenti, ai collaboratori e ai partner va il nostro più sentito ringraziamento per la fiducia, la collaborazione e l'impegno condiviso.

Il presidente
Massimo Monzani



Nota metodologica

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

L'obiettivo è misurare e comunicare il valore del lavoro svolto, rafforzando il dialogo e la fiducia con gli stakeholder. Per la redazione dei contenuti è stato attivato un processo di coinvolgimento interno che ha consentito la raccolta di contributi dalle diverse aree organizzative. La periodicità e il perimetro di rendicontazione coincidono con quelli del Bilancio di Esercizio: questo documento lo accompagna e lo integra, senza sostituirlo.

Il Bilancio Sociale è redatto secondo le 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 indicati nelle stesse 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 sei capitoli: CSA Coesi; Governance, etica e sostenibilità; Il valore delle persone; Generare valore: attività, servizi e progetti; Situazione economica-finanziaria; Obiettivi e prospettive. È approvato, insieme al Bilancio d'Esercizio, dall'Assemblea dei soci.

La Rendicontazione di Sostenibilità, parte integrante del Bilancio Sociale, è redatta su base volontaria seguendo l'opzione "with reference" degli standard GRI (*Global Reporting Initiative*). Gli indicatori sono stati selezionati tramite l'analisi di materialità, utilizzando la piattaforma Open-es per la raccolta dei dati.

Il documento integra, inoltre, specifici indicatori volontari ESG nati da un progetto di ricerca-azione con l'Università degli Studi di Bergamo e Confcooperative Bergamo; questi parametri sono pensati appositamente per valorizzare l'identità cooperativa, misurandone i valori distintivi e l'impatto sul territorio. Questo strumento integra il Bilancio Sociale con informazioni sugli impatti economici, ambientali e sociali dell'organizzazione, offrendo a tutti gli stakeholder un quadro completo e dettagliato.

In questa edizione si è scelto di adottare un linguaggio inclusivo, evitando il maschile sovraesteso e privilegiando formulazioni neutre o plurali, nella convinzione che un uso attento delle parole contribuisca a creare contesti più rispettosi e rappresentativi di tutte le persone, indipendentemente dal genere, dall'identità o dall'espressione di genere.



Per consultare il documento integrale, è possibile inquadrare il QR code. Il documento è stato inoltre diffuso tramite la newsletter dell'ente.



02

CSA Coesi

Identità, missione e valori

CSA Coesi in numeri

La storia

Reti e partecipazioni

La struttura organizzativa

Identità, Mission e Valori



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.

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.

Valori

Tutela dei diritti
Ascolto
Passione
Innovazione
Condivisione
Partecipazione
Professionalità
Trasparenza



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 a 957 clienti, con un fatturato di 4.783.971 euro, di cui oltre il 90% 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 e non solo.

Identità

142

Soci

71

Dipendenti

1.052.850 €

Capitale sociale
versato

62.887 €

Risorse dedicate
al welfare aziendale

35.000 €

Ristorno ai soci

Attività

957

Clienti

4.783.971 €

Fatturato

83

Cooperative hanno
beneficiato della
progettazione finanziata

24.350

Ore di formazione
erogate

3.297

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.



1989

Costituzione del Consorzio SOLCO Bergamo.

2001

Nascono da SOLCO Bergamo (spinoff) i consorzi territoriali: Solco Città Aperta, Solco del Serio, Cum Sortis e Solco Priula.

1985

Costituzione di CESAC.

2000

Costituzione del Consorzio RIBES.

2008

Nasce COESI SERVIZI in cui confluiscono CESAC e SOLCO Bergamo 2024.

2016

Nasce CSA Coesi, in cui confluiscono le attività di Coesi Servizi e CSA Bergamo. CSA Coesi diviene il Centro Servizi di riferimento di Confcooperative Bergamo.

2019

Si completa il processo di unificazione dei Centri Servizi. CSA Bergamo, con il suo intero patrimonio, viene incorporato in CSA Coesi.

2022

Unificazione di tutti gli uffici nella sede di Via Serassi.

2024

Approvato un piano strategico di CSA Coesi per il biennio 2024 -2026.

2025

Avviato il progetto di riqualificazione ed ampliamento della sede di via Serassi con nuovi spazi polifunzionali.

1988

Costituzione di CSA Bergamo di Confcooperative.



Reti e partecipazioni

I partenariati rappresentano un elemento distintivo dell'operato di CSA Coesi, che nel tempo ha costruito una rete solida e radicata di stakeholder attivi nella progettazione, promozione e implementazione dei servizi.

La cooperativa opera stabilmente all'interno di network multistakeholder a livello locale, nazionale e internazionale, promuovendo progetti focalizzati sullo sviluppo partecipato del sistema cooperativo e del territorio.



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.



2016

CONFCOOPERATIVE 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

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.



La cooperativa detiene partecipazioni strategiche e di lungo periodo in altre realtà del sistema cooperativo e in enti dell'Economia Sociale. Tali quote sono iscritte tra le immobilizzazioni finanziarie.

- 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



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.

- 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

La struttura organizzativa

Le attività di CSA Coesi sono strutturate in aree di servizio presidiate da referenti dedicati, responsabili della pianificazione e del monitoraggio dei risultati. Il modello gestionale punta sull'integrazione delle competenze tra i diversi ambiti per garantire l'erogazione di servizi multidisciplinari.

Il coordinamento operativo è assicurato da incontri di équipe a cadenza mensile, volti alla valutazione costante dell'andamento gestionale. Al 2025, l'équipe direttiva è composta da 7 membri (direzione e responsabili d'area), con una rappresentanza femminile del **43%**.

7

membri dell'équipe direttiva
rappresentanza femminile del 43%

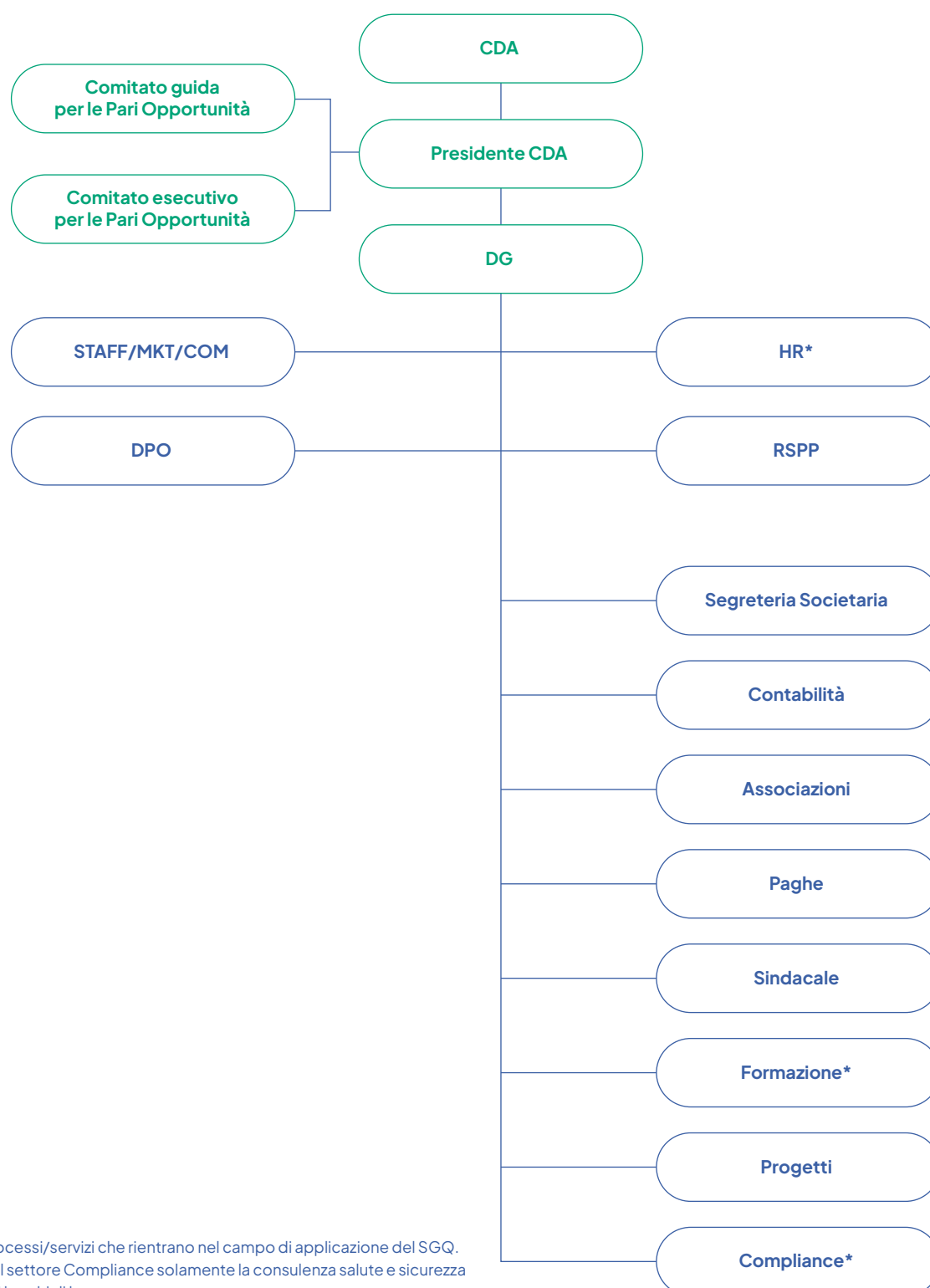


11

riunioni équipe direttiva



Organigramma



* Processi/servizi che rientrano nel campo di applicazione del SGQ.
Del settore Compliance solamente la consulenza salute e sicurezza
nei luoghi di lavoro.

03

Governance, Etica e Sostenibilità

La struttura di governance
Etica, trasparenza e ascolto
Gli stakeholder
Gli obiettivi di sviluppo sostenibile
I temi rilevanti
La catena del valore
Analisi di materialità d'impatto
Rischi e opportunità
Responsabilità ambientale

La struttura di 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 Consiglio di Amministrazione (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 2025

Assemblea dei soci

142

Soci persone giuridiche

1

N° assemblea
(22.05.2025)

+1

Variazione n. di soci
al 31.12.2025

16%



Partecipazione
22 presenti su 141,
di cui 6 tramite delega (4%)

Consiglio di Amministrazione

nominato 26.05.2023, con un mandato di 3 anni
scadenza approvazione bilancio al 31.12.2025

4 riunioni nel 2025, 89% 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
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
Moioli Lucio	Consigliere	8° mandato	13.05.2024
Pedrocchi Stefano	Consigliere	3° mandato	19.05.2017
Piantoni Matteo	Consigliere	2° mandato	24.07.2020

9

membri - CdA
rappresentanza femminile dell'11%



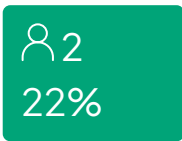
4

riunioni
89% di partecipazione

Presenza in carica componenti del CdA

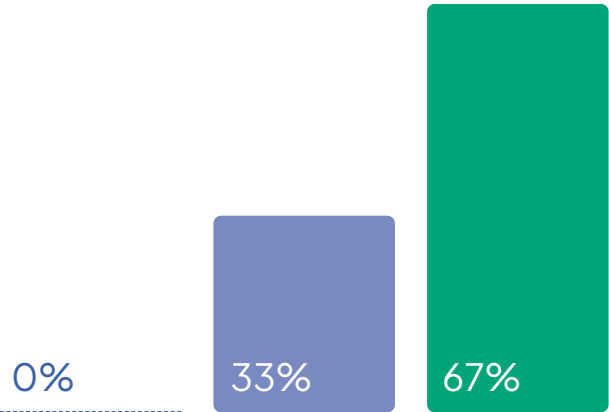


in carica da più di 6 anni



in carica da meno di 3 anni

Distribuzione per fascia d'età



meno di 30 anni

da 30 a 50 anni

oltre 50 anni

Ufficio di Presidenza

con funzioni di Comitato Esecutivo
nominato 13.05.2022, con un mandato di 3 anni

7 riunioni nel 2025, 93% di partecipazione



Nominativo	Carica sociale	Mandato
Massimo Monzani	Presidente	2° mandato
Gritti Fausto	Vicepresidente	2° mandato
Mari Valerio	Consigliere	2° mandato
Moioli Lucio	Consigliere	2° mandato

4

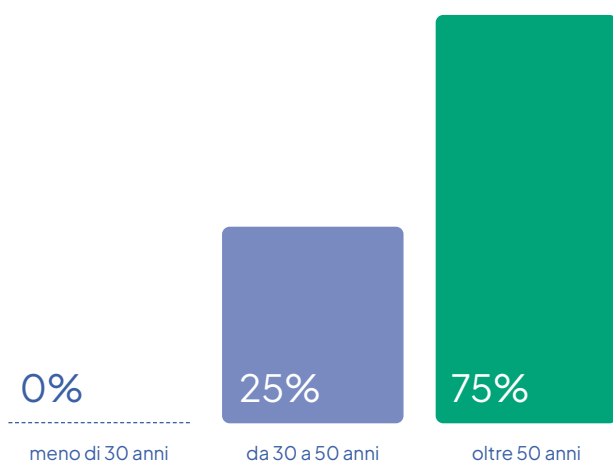
membri - Ufficio di Presidenza
rappresentanza femminile dello 0%



7

riunioni
93% di partecipazione

Distribuzione per fascia d'età



Collegio Sindacale

nominato 22/05/2025, con un mandato di 3 anni,
con scadenza approvazione bilancio al 31/12/2027

4 riunioni nel 2025, 100% partecipazione

Nominativo	Carica sociale	Data prima nomina
Giorgio Gregis	Presidente	23.07.2020
Giovanna Azzola	Sindaca	05.04.2019
Stefano Zucchelli	Sindaco	05.04.2019
Luca Giudici	Sindaco supplente	05.04.2019
Vanessa Gualandris	Sindaca supplente	05.04.2019

3

membri - Collegio Sindacale
rappresentanza femminile del 33%



4

riunioni
100% di 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.

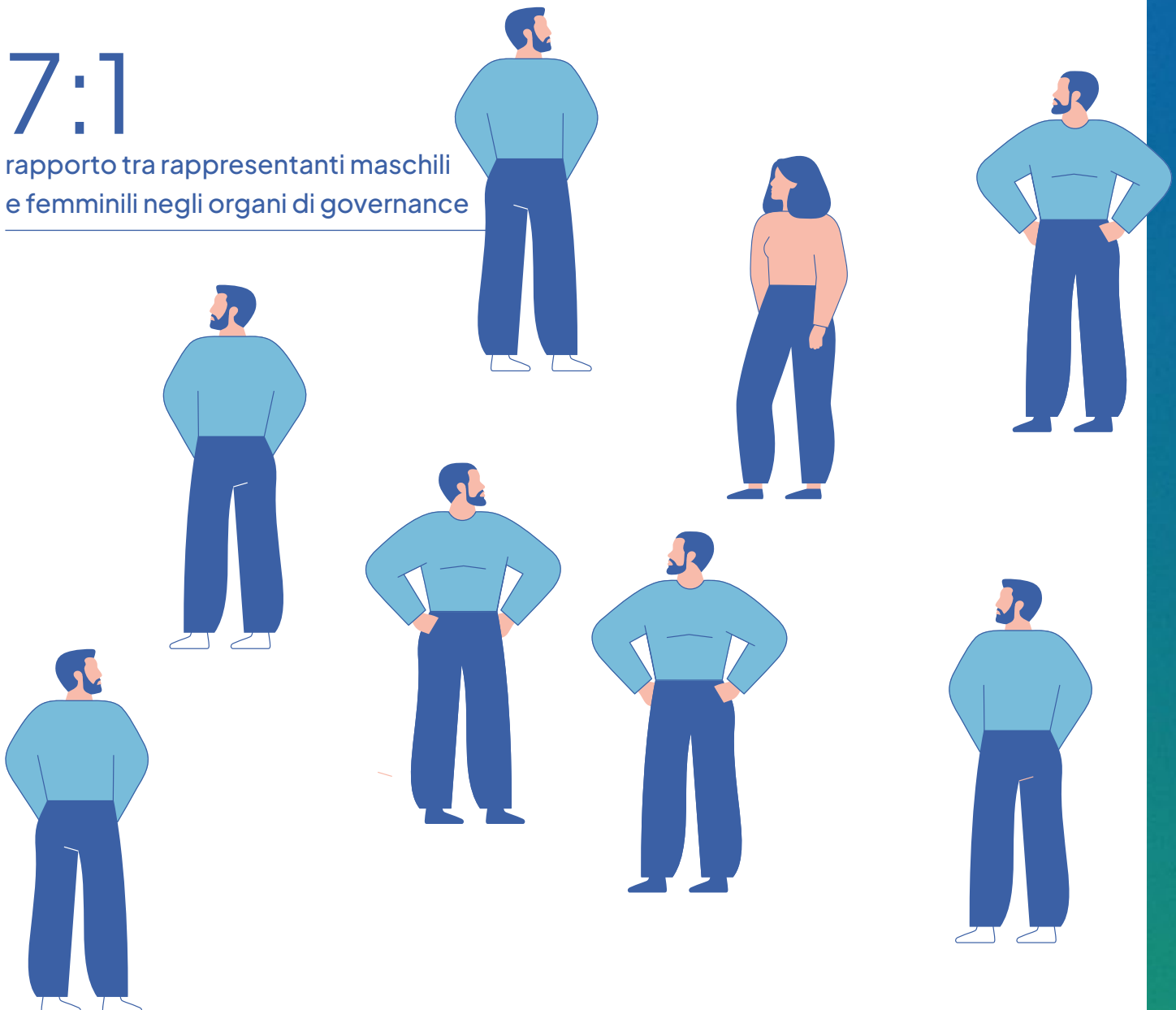
Organo sociale	Riunioni svolte	% Partecipazione	Ore svolte	Gratuità del ruolo	Importo in euro	Tipologia di compenso
Organi Amministrativi						
Assemblea	1	20%	4	Si		
Consiglieri	4	89%	64	No	4.844,00	Gettone presenza
Ufficio presidenza	7	93%	52	No	4.467,60	Gettone presenza
Presidente				No	25.608,40	Indennità di carica
Organi di Controllo						
Collegio sindacale	4	100%	48	No	21.840	Compenso
					56.760	

Il rapporto tra rappresentanti maschili e femminili negli organi di governance è attualmente di 7:1.

Organi	N° membri	U	D
Consiglio di Amministrazione	9	8	1
Ufficio Presidenza	4	4	
Collegio Sindacale	3	2	1
Totale	16	14	2

7:1

rapporto tra rappresentanti maschili e femminili negli organi di governance



Il CIS – Comitato di Indirizzo Strategico

Nominativo	Carica sociale	Mandato	Data prima nomina
Sara Benedetti	Rappresentante lavoratori	20.02.2025	1° mandato
Alejandro González Paniagua	Rappresentante lavoratori	20.02.2025	1° mandato

Istituito con accordo sindacale del 26 ottobre 2017, il CIS è composto da due rappresentanti eletti dal personale, dalla direzione e da 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. I due nuovi rappresentanti dei lavoratori sono stati nominati il 20 febbraio 2025 con mandato triennale.

Nel 2025 il Comitato ha operato come punto di connessione tra lavoratori e governance, investendo **129 ore** nella progettazione e realizzazione di iniziative di welfare. L'approccio ha privilegiato la partecipazione attiva dei dipendenti, non semplici destinatari, ma co-protagonisti delle proposte, in coerenza con i valori cooperativi di mutualità e responsabilità condivisa.

Il **sostegno alla genitorialità** si è rafforzato su due fronti. L'accesso agevolato ai Centri Ricreativi Estivi ha coinvolto 4 famiglie per 13 settimane complessive di fruizione, con una rete di convenzionati cresciuta da 9 a 10 enti. Parallelamente sono state attivate due nuove convenzioni con asili nido del territorio, garantendo una riduzione del 10% sulle rette per i dipendenti con figli in età prescolare.

Benessere e consumo consapevole sono stati al centro di una delle iniziative di maggior impatto dell'anno: la convenzione con la Cooperativa Areté per la fornitura di frutta e verdura biologica direttamente in sede. L'iniziativa ha coinvolto 24 dipendenti, con 259 cassette consegnate e 1.548 kg di prodotti biologici distribuiti nell'arco di sei mesi. Il livello medio di soddisfazione ha raggiunto 8,4 su 10, con l'87,5% degli aderenti intenzionato a rinnovare la partecipazione.

Sul fronte della **protezione e consulenza**, è stato sottoscritto un accordo con Generali Assicurazioni per offrire a tutti i dipendenti consulenza gratuita e condizioni agevolate sull'intera gamma assicurativa, ampliando il perimetro del welfare oltre la dimensione strettamente lavorativa.

Il CIS ha promosso tre momenti di **socialità collettiva** e due **iniziative culturali** — una serata di approfondimento sul conflitto in Gaza e la proiezione del film Valzer con Bashir — testimoniando la volontà di contribuire alla crescita critica della comunità lavorativa. Particolare attenzione è stata riservata all'accoglienza dei nuovi assunti, con incontri dedicati alla presentazione dei benefit disponibili.

2

membri del CIS



129

Ore dedicate
alle attività CIS

10

CRE convenzionati
13 Settimane CRE fruite

24

dipendenti aderenti al servizio biologico
1.548 Kg di prodotti biologici distribuiti



Etica, Trasparenza e Ascolto

CSA Coesi fonda la propria cultura organizzativa su principi di etica, legalità e trasparenza, declinati in strumenti concreti di governance e controllo. In conformità al D.Lgs. 231/2001, l'organizzazione ha adottato un Modello Organizzativo di Gestione e Controllo volto a prevenire reati e garantire comportamenti 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 dicembre 2025 non risultano condanne né sanzioni pecuniarie per non conformità significative a leggi o regolamenti.

GRI 2-27

Sul fronte **anticorruzione**, il 100% dei dipendenti ha completato la formazione sulle politiche e procedure interne; la formazione per i membri dell'organo di governance è prevista in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione nel 2026.

Non si registrano condanne né procedimenti rilevanti in materia.

GRI 205

L'azienda considera il pagamento delle tasse un modo per contribuire allo sviluppo economico e sociale dei territori in cui opera e l'approccio è improntato alla massima trasparenza e conformità alle leggi locali.

GRI 207

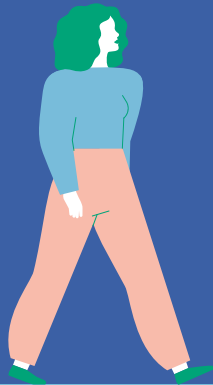
A tutela di un ambiente di lavoro etico e responsabile, è attivo il **canale di whistleblowing** SEGNALO, che consente la segnalazione anonima di illeciti e denunce di episodi di discriminazione. Nel 2025 non è stato rilevato alcun episodio di discriminazione o abuso.

GRI 2-26

GRI 406-1

La certificazione per la **parità di genere UNI/PdR 125:2022**, ottenuta nel 2023, non segna un punto di arrivo ma consolida un percorso di miglioramento continuo che CSA Coesi porta avanti con impegno costante.

Gli stakeholder

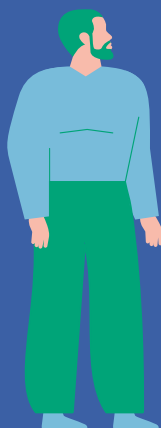


Consorzio Mestieri
INPS, INAIL, ITL
Università
Università degli Studi di Bergamo
Centri Di Ricerca
Scuole Secondarie
di Secondo Grado
Pubblica Amministrazione
Enti e Istituzionali Locali
Media
Comunità
Enti Finanziatori Privati e Pubblici

Clienti
Cooperative, Associazioni, Fondazioni, ETS,
imprese sociali, Aziende Speciali Consortili

Soci

Lavoratori / lavoratrici



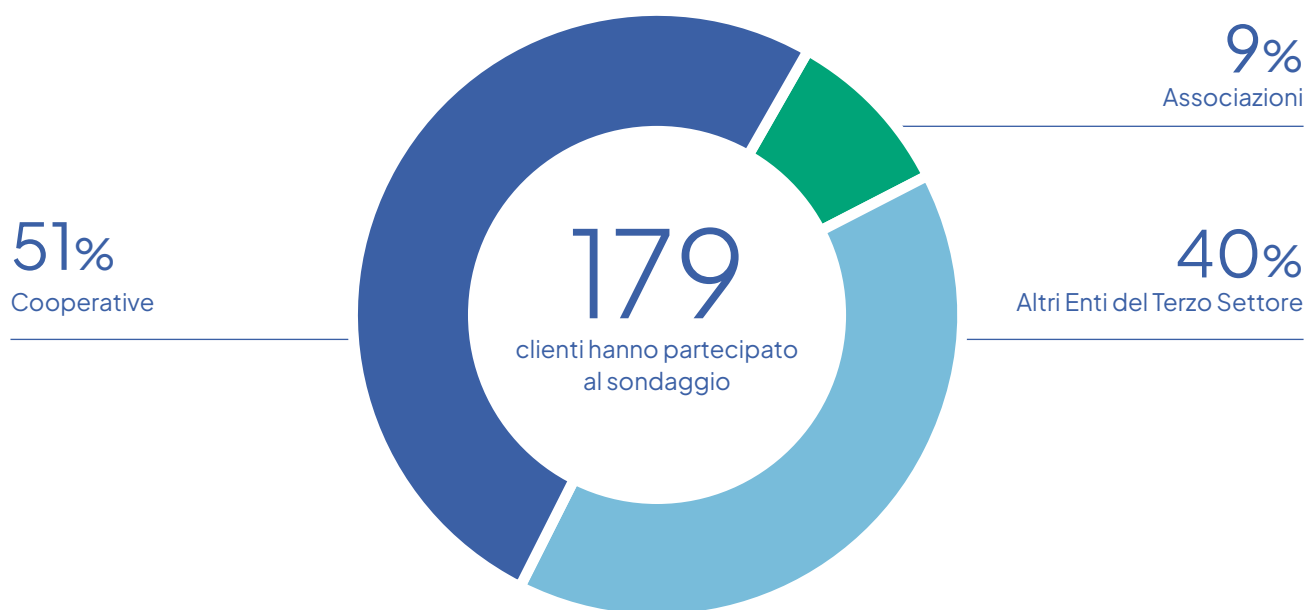
Organizzazioni sindacali
Consulenti
Fornitori
Istituti di credito e CGM finance
CGM
ICN
Reti di appartenenza

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 l'ampio bacino di utenza dei servizi con l'obiettivo di consolidare il dialogo e di verificare l'allineamento tra le priorità degli stakeholder e quelle identificate da centro servizi, di sondare il livello di **soddisfazione della clientela**, le potenzialità di sviluppo e gli **ambiti di miglioramento**.

Il gradimento medio per i servizi offerti è stato valutato molto positivamente da oltre l'85% degli intervistati. Il 94% apprezza la cortesia e la disponibilità degli operatori, la riservatezza e l'utilità dei circolari. Il 67% valuta positivamente il prezzo.

Tra i punti di forza riconosciuti a CSA Coesi sono citati la professionalità e la conoscenza specialistica del settore cooperativo e del settore no profit, insieme all'offerta di servizi integrata. La vicinanza a Confcooperative, l'affidabilità, la competenza e l'esperienza maturata nel tempo rappresentano inoltre le ragioni principali per cui i clienti hanno scelto e continuano a scegliere CSA Coesi, tanto che il **98% lo consiglierebbe ad altri enti del Terzo Settore**.



94%

Cortesia
e disponibilità

94%

Riservatezza
e circolari

67%

Prezzo valutato
positivamente

Gradimento servizi 2025



Il sondaggio ha offerto anche preziosi spunti per orientare le azioni future. In ambito **formativo**, emerge la richiesta di intensificare la calendarizzazione dei percorsi obbligatori in materia di sicurezza, di erogare webinar di aggiornamento sul servizio paghe e corsi approfonditi sul software contabile dedicato agli ETS.

Sul piano dell'**accessibilità e della relazione con il cliente**, gli stakeholder chiedono di potenziare l'accessibilità diretta ai/alle referenti, maggiore elasticità negli orari di ufficio e garantire una maggiore continuità relazionale con i referenti assegnati.

85%

dei/delle intervistati/e
soddisfatti dei servizi

98%

Consiglia
CSA Coesi

Gli obiettivi di sviluppo sostenibile

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 mo-

delli 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.

3 SALUTE E BENESSERE



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.



7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE



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.



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



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.



8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



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 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 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 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 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 transizione digitale.



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.



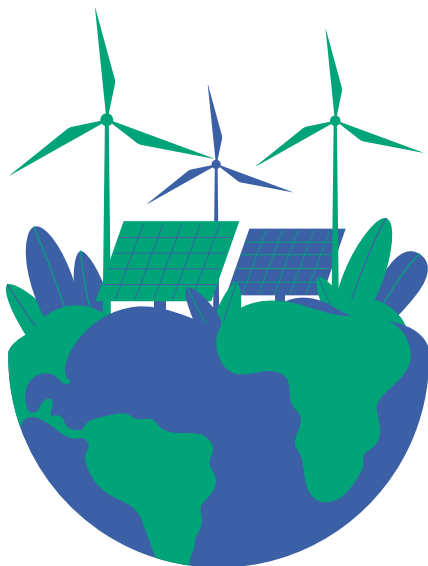
SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

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



Environment

Lotta al cambiamento climatico
Altri impatti ambientali

Social

Condizioni di lavoro
Salute e sicurezza
Valorizzazione e crescita delle persone
Diversità e inclusione
Sostegno e sviluppo delle comunità locali



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

Questo processo ha consentito 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 ripresi nel presente bilancio e costituiscono la base su cui CSA Coesi definisce la propria strategia di sostenibilità.



Governance

Etica e compliance
Generazione e distribuzione di valore economico-sociale
Gestione responsabile della catena di fornitura
Protezione dati cliente
Innovazione e digitalizzazione

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 comprende risorse umane qualificate interne ed esterne, fornitori (a monte) e clienti (a valle).

Le risorse umane qualificate costituiscono il punto di partenza: professionisti con competenze specifiche nel settore sociale e cooperativo che 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 piattaforme digitali (software gestionali e contabili, soluzioni cloud, dispositivi hardware per la sicurezza informatica e servizi di supporto tecnico). Per garantire standard qualitativi costanti, CSA Coesi valuta periodicamente i propri fornitori principali tramite una piattaforma strutturata, che pondera criteri economici e operativi: costo, puntualità, flessibilità e conformità all'incarico, insieme all'impatto ambientale.



Tra i 35 fornitori attualmente censiti, 4 sono enti dell'economia sociale.

La base clienti conta oggi 957 organizzazioni fidelizzate: il 75% appartiene al mondo dell'economia sociale, con 470 enti non profit (associazioni, fondazioni e imprese sociali, pari al 49%) e 244 cooperative (25%), mentre il restante 25% è composto da enti pubblici e organizzazioni for profit. All'interno della componente cooperativa — che da sola rappresenta una delle anime più caratteristiche della clientela di CSA Coesi — spiccano per numerosità le cooperative sociali di tipo A (70), le cooperative sociali miste (42), le cooperative sociali di tipo B (52) e le cooperative di produzione lavoro e servizi (25), a cui si aggiungono consorzi, cooperative di comunità, cooperative di consumo e altre realtà del mondo cooperativo.

Questa rete articolata, insieme alle collaborazioni con enti pubblici e privati, assicura un flusso stabile di ricavi e contribuisce a generare valore condiviso per il territorio. CSA Coesi promuove inoltre 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, testimoniando l'efficacia di un modello capace di supportare lo sviluppo sostenibile del territorio e del Terzo Settore bergamasco e non solo.

35

fornitori valutati
di cui 4 enti dell'economia sociali

957

clienti
di cui 714 enti dell'economia sociale



A monte



Fornitori di beni generici, materiali e attrezzature (cancelleria, materiali di consumo, hardware, elementi di arredo, attrezzature, ecc.).



Fornitori di servizi generici, che erogano servizi presso l'azienda di manutenzione degli impianti, manutenzione del verde, attività di pulizia, ecc..



Servizi IT e piattaforme digitali software contabili, soluzioni cloud, hardware di sicurezza, supporto tecnico.



Professionisti/e con competenze nel settore cooperativo e in ambito compliance in ambito tecnico, amministrativo, legale, giuslavoristico, di comunicazione, ecc.



Operazioni proprie



Servizi amministrativi e gestione paghe, Consulenza specialistica, Compliance, Formazione e progettazione, Finanza agevolata, Consulenza direzionale e legale.



Accompagnamento alla costituzione di nuovi enti, controllo di gestione.



A valle



Oltre 950 enti del Terzo Settore (Cooperative, Imprese Sociali, Fondazioni, Consorzi, Associazioni, Enti del Terzo Settore, ecc.).



Collaborazioni con enti pubblici e privati.



Soci: cooperative socie che si avvalgono dei servizi di CSA Coesi.



Confcooperative Bergamo: con cui collabora in attività di ricerca e sviluppo a supporto del settore cooperativo.

Risultati e impatti

Fiducia e relazioni di lunga data con il territorio

Posizionamento come punto di riferimento locale

Valore per clienti e comunità

Sviluppo del sistema cooperativo

Crescita sostenibile e sviluppo del territorio bergamasco

Analisi di materialità d'impatto

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
ENVIRONMENTAL	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		302 Energia
	Lotta al cambiamento climatico	Emissioni climalteranti 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		305 Emissioni
	Altri impatti ambientali	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		306 Rifiuti
	Condizioni di lavoro	Mantenimento dell'occupazione. Stress lavoro-correlato e elevato turnover. Garantire la tutela dei diritti umani e la promozione di condizioni di lavoro eque e favorevoli.	Positivo Attuale Negativo potenziale		401 Occupazione
	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		403 Salute e sicurezza sul lavoro
SOCIAL	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		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		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		406 Non discriminazione

	TEMI MATERIALI	DESCRIZIONE	VALUTAZIONE IMPATTO	SDGS 2030	GRI
SOCIAL	Sostegno e sviluppo delle comunità locali	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		413 Comunità locali
	Etica e compliance	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		205 Anticorruzione
GOVERNANCE	Generazione e distribuzione di valore economico-sociale	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		201 Performance economiche
	Generazione e distribuzione di valore economico-sociale	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		202 Presenza sul mercato
	Gestione responsabile della catena di fornitura	Integrazione di criteri ESG nei processi di selezione e monitoraggio dei fornitori. Improntare 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		204 Prassi di approvvigionamento
	Protezione dati cliente	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		418 Privacy dei clienti
	Innovazione e digitalizzazione	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		

Rischi e opportunità

CSA Coesi ha definito e implementato un processo strutturato di identificazione e valutazione degli impatti, rischi e opportunità (IRO) rilevanti per la propria attività, in piena coerenza con lo standard GRI 3 (Temi Materiali). Nel contesto dinamico del settore dei servizi alle cooperative e al Terzo Settore, CSA Coesi adotta un approccio strutturato alla gestione dei rischi e delle opportunità, articolato in due momenti complementari.

Il primo è l'analisi annuale condotta dalla Direzione con la Responsabile Qualità, che valuta i rischi operativi, normativi e organizzativi per ciascuna area aziendale, classificandoli per probabilità e impatto. I risultati confluiscono nella relazione di qualità, documento di riferimento per la pianificazione delle azioni di mitigazione.

Il secondo è il workshop partecipativo svolto a inizio 2026 con tutti i dipendenti, nell'ambito di un percorso di formazione sulla sostenibilità, che ha integrato la visione strategica della direzione con le esperienze dirette delle persone operative, garantendo trasparenza e coinvolgimento diffuso, in linea con quanto previsto dal **GRI 2-29** in materia di coinvolgimento degli stakeholder.

La presente sezione sintetizza gli esiti di entrambe le attività. I risultati emersi saranno ulteriormente esaminati dal nuovo Consiglio di Amministrazione, il cui insediamento è previsto nel secondo semestre del 2026, al fine di definire le priorità strategiche per il prossimo triennio.

Sintesi rischi e opportunità

Lotta al cambiamento climatico, energia ed emissioni

Il principale rischio riguarda l'aumento dei costi energetici e delle emissioni operative, di entità media. Le opportunità più rilevanti sono l'efficientamento energetico della sede, la vendita di energia in rete e l'accesso a bandi per la transizione ecologica, entrambi ad alto potenziale.

Rifiuti

I rischi legati alla gestione inefficiente e alle sanzioni per errata differenziazione sono valutati bassi. L'opportunità prioritaria è la digitalizzazione dei processi per ridurre l'uso della carta e toner, valutata alta.

Salute e sicurezza

Lo stress lavoro-correlato è il rischio più significativo (alto), con impatti diretti su assenteismo e performance. Le opportunità riguardano l'attivazione di programmi di benessere e la valorizzazione degli spazi aziendali come leva di benessere e relazione con i clienti, entrambe ad alto valore.

Diversità e inclusione

Il rischio di frammentazione e scarsa inclusività è valutato basso. Le opportunità più rilevanti riguardano lo sviluppo di percorsi di crescita equi e inclusivi come leva di *retention* e attrattività dei talenti (alto).

Condizioni di lavoro

Il rischio principale è l'elevato carico di lavoro con conseguente turnover (alto). Le opportunità prioritarie sono l'ottimizzazione dei processi e la flessibilità oraria, tutte orientate a migliorare efficienza e *retention*.

Valorizzazione e Crescita delle Persone

Emergono due rischi ad alto impatto: la difficoltà di reperire figure specializzate e garantire il continuo sviluppo delle competenze. Le opportunità più rilevanti riguardano lo sviluppo di competenze specialistiche e consulenziali e il miglioramento della comunicazione tra uffici, entrambe ad alto valore strategico.

Sostegno alle comunità locali

I rischi principali riguardano la mancata valorizzazione delle iniziative territoriali e il gap di competenze presso gli enti clienti (entrambi alti). Le opportunità, anch'esse alte, puntano sullo sviluppo di partnership strutturate con il territorio e sull'ampliamento dell'offerta formativa e consulenziale come risposta diretta al fabbisogno rilevato.

Gestione responsabile della catena di fornitura

Il rischio di inaffidabilità dei fornitori è basso. L'opportunità prioritaria è la selezione di fornitori sostenibili come leva di qualità e riduzione dei rischi operativi (medio).

Protezione dati del cliente

È uno dei temi a maggiore esposizione: *data breach* e cause legali sono entrambi rischi alti. Le opportunità riguardano la formazione mirata dei dipendenti e lo sviluppo di nuovi servizi in ambito cybersecurity.

Generazione e distribuzione di valore economico

I rischi principali sono la perdita di clienti per competizione esterna e la ridotta marginalità su specifiche aree (entrambi alti). Le opportunità più rilevanti puntano sull'ampliamento dell'offerta formativa aperta anche a non clienti e sullo sviluppo di nuovi servizi.

Innovazione e digitalizzazione

Il rischio di ritardo tecnologico e uso inappropriato dell'AI sono valutati medi. Le opportunità ad alto impatto riguardano l'automazione dei processi, la formazione su nuove competenze inclusa l'AI e l'inserimento di figure specializzate.

Etica e compliance

Il rischio più critico è il mancato rispetto delle normative, con potenziali sanzioni e danni reputazionali (alto). Le opportunità strategiche riguardano il rafforzamento del controllo interno, la formazione dei dipendenti su etica e procedure e la *due diligence* su fornitori e clienti. Va presidiato anche il rischio di proliferazione delle procedure, che può generare dispersione operativa e riduzione dell'efficacia organizzativa.



La responsabilità ambientale



Gestione dell'energia

L'impianto fotovoltaico ha permesso a CSA Coesi di produrre nell'anno 70,32 MWh di energia elettrica rinnovabile; il 65% di questa energia ha permesso di abbattere i nostri consumi, il restante 45% è stato immesso in rete.

Nel 2025 l'azienda ha registrato una riduzione complessiva dei consumi energetici di 10,52 MWh rispetto al 2024, passando da 203,10 a 192,58 MWh (-5,2%), un segnale positivo in termini di efficienza energetica.

GRI 302

Consumo energetico totale 2025	192,58	MWh
Energia prodotta da fonti rinnovabili	45,37	MWh
Energia da fonti non rinnovabili	147,21	MWh
Energia da fonti non rinnovabili 2025	147,212	MWh
Elettricità acquistata dalla rete	53,762	MWh
Gas naturale acquistato	93,45	MWh

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

Per il 2026 CSA Coesi punta a completare l'eliminazione del gas dal proprio mix energetico, proseguendo

Nel 2025 Coesi è autonoma dalla rete per quasi il 42% del proprio fabbisogno di energia elettrica.

L'energia rinnovabile autoprodotta e consumata pari a 45,37 MWh, genera un risparmio stimato tra 12,3 tonnellate di CO₂.

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

nella transizione verso fonti rinnovabili e consolidando il percorso di decarbonizzazione avviato negli anni precedenti. In questa direzione è previsto l'ampliamento dell'impianto fotovoltaico e l'installazione di pompe di calore a supporto di entrambe le sedi.

70,32MWh

energia rinnovabile prodotta

42%

fabbisogno energetico autoprodotta da fotovoltaico

Emissioni

Nel 2025 CSA Coesi ha continuato il monitoraggio sistematico delle proprie emissioni di CO₂ tramite il Carbon Intelligence Tool: le emissioni Scope 1 (dirette, generate dalle attività proprie dell'organizzazione) pari a 16,8 tonnellate, e le emissioni Scope 2 (indirette, legate all'acquisto di energia elettrica) pari a 13,5 tonnellate.

A queste si aggiungono le emissioni Scope 3, che comprendono gli impatti categoria *Employee Commuting* ossia gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti: grazie allo smart working sono stati evitati 47.746 km di tragitti, con una riduzione stimata di circa 7.944 kg di CO₂, confermando il valore ambientale, oltre che organizzativo, della politica di lavoro agile adottata dall'azienda.

GRI 305

Pur non avendo ancora adottato una politica formale o linee guida specifiche per la gestione degli spostamenti casa-lavoro, CSA Coesi promuove attivamente la riduzione delle emissioni attraverso lo smart working. Questa modalità è ormai consolidata in azienda:

nel 2025 la direzione ha ampliato le giornate mensili disponibili da 4 a 6. L'efficacia della misura è confermata da un utilizzo diffuso, con una media effettiva di 31 giorni all'anno per dipendente.



A beneficiarne sono stati 55 dipendenti che hanno fruito dello smart working almeno una volta nel corso dell'anno. Lo smartworking genera valore su più livelli: migliora il bilanciamento tra vita professionale e personale, accelera la digitalizzazione dei processi e produce un impatto ambientale misurabile.

Delle 34.246 ore totali fruibili ne sono state utilizzate 11.249, pari al 33 %. Per quanto riguarda la componente femminile, il tasso di utilizzo è leggermente inferiore alla media: le donne hanno infatti fruito di 8.853 ore, che corrispondono al 31% del monte ore disponibile. Questo segnala che la disponibilità formale non si traduce automaticamente in utilizzo reale. Le cause sono da indagare, in quanto potrebbero risiedere in incarichi o ruoli operativi non compatibili con il lavoro da remoto o altri fattori.

1.724_{gg}

di smartworking fruiti

33%

ore di smartworking fruita
rispetto alle fruibili

6_{gg}

al mese di smartworking fruibili

16,8_t

Emissioni dirette Scope 1

13,5_t

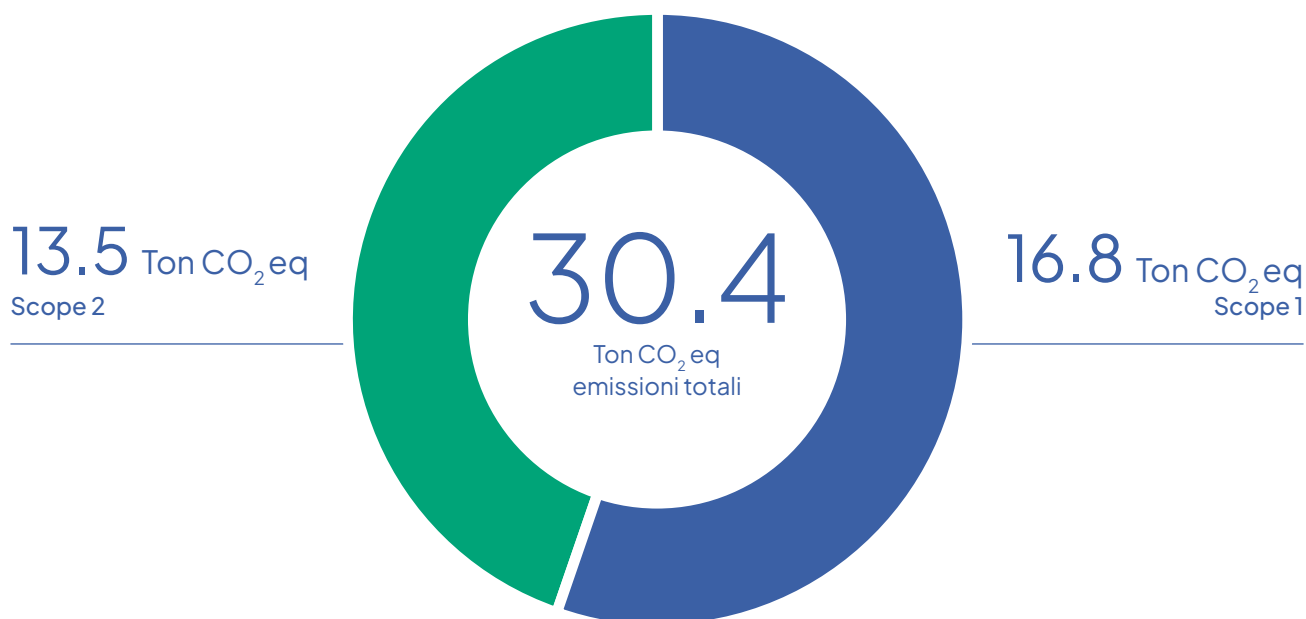
Emissioni indirette Scope 2

47.746_{km}

evitati attraverso lo smartworking
pari a 7.944 kg di CO₂
Emissioni indirette Scope 3

Carbon footprint 2025

Le emissioni di Scope 1 e 2 calcolate dallo strumento sono generate da algoritmi in linea con il GHG protocol "A Corporate Accounting and Reporting Standard" - Revised Edition, validati da RINA Services SpA, mentre gli input inseriti dagli utenti non sono verificati da terze parti.



Emissioni Dirette Scope 1

da combustili fossili utilizzati in azienda



Emissioni Indirette Scope 2

legate all'energia come l'elettricità generata da terzi e consumata dall'azienda



Emissioni Indirette Scope 3

limitato al pendolarismo

Gestione dei rifiuti

La gestione dei rifiuti ha rappresentato nel 2025 un'area di miglioramento: l'assenza di un monitoraggio sistematico e una sanzione ricevuta per una non conformità hanno spinto CSA Coesi a dare maggiore attenzione al tema. Tra le prime misure adottate, l'introduzione di un erogatore d'acqua, l'eliminazione delle bottigliette di plastica dal servizio mensa e la distribuzione di borracce a tutti/e i/le dipendenti hanno contribuito a ridurre sensibilmente l'uso della plastica monouso.

L'organizzazione si impegna inoltre ad avviare una mappatura dei rifiuti prodotti e a promuovere iniziative per ridurre ulteriormente il proprio impatto ambientale.

GRI 306

100%

del personale dotato di borraccia riutilizzabile



04

Il valore delle persone

Persone, diversity e inclusione
Salute, sicurezza e benessere
Formazione e sviluppo professionale

Persone, diversity e inclusione

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

Al 31.12.2025 lo staff è composto da 71 persone (58 donne e 13 uomini) di cui 1 distacco e 4 apprendisti, corrispondenti a 65 ULA, inserite con contratto di lavoro CCNL COMMERCIO. 69 sono a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato, di cui 42 full time e 29 part-time, 3 persone con svantaggio certificato, 1 persona assunta con convenzione art. 14 e 2 collaboratori. È presente 1 dirigente uomo, nella fascia d'età oltre 50 anni e 70 impiegati.

Il rapporto tra la Retribuzione Annuale Lorda più alta e quella più bassa è pari a 3,27.

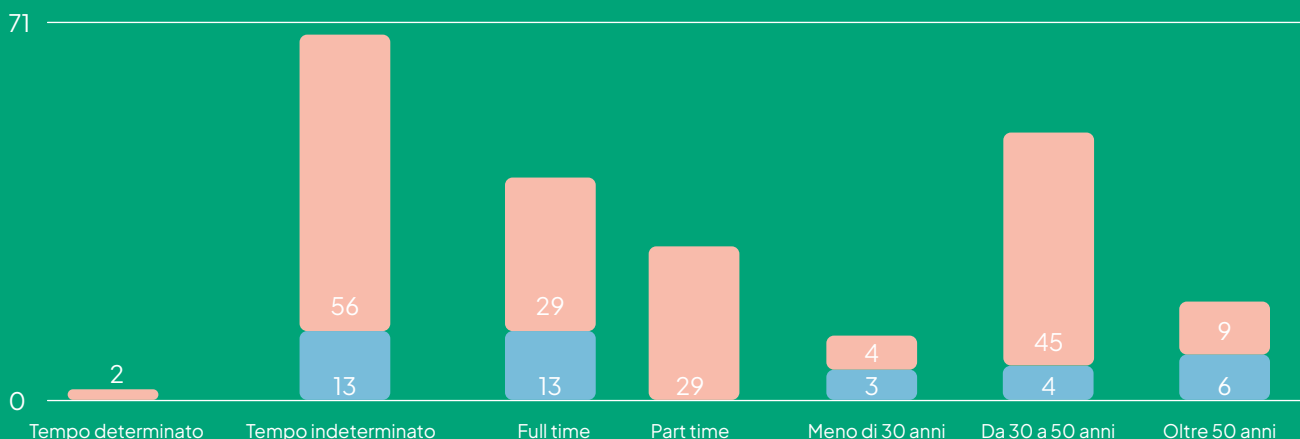
GRI 405-2

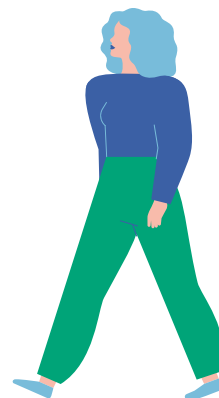
CSA Coesi conferma il proprio impegno per l'equità retributiva infatti il rapporto tra lo stipendio d'ingresso garantito dalla nostra azienda e lo stipendio minimo locale è pari o superiore a 1. Questo significa che CSA Coesi offre ai suoi collaboratori uno stipendio di partenza che rispetta e garantisce un livello equo rispetto alle normative locali.

GRI 202-1

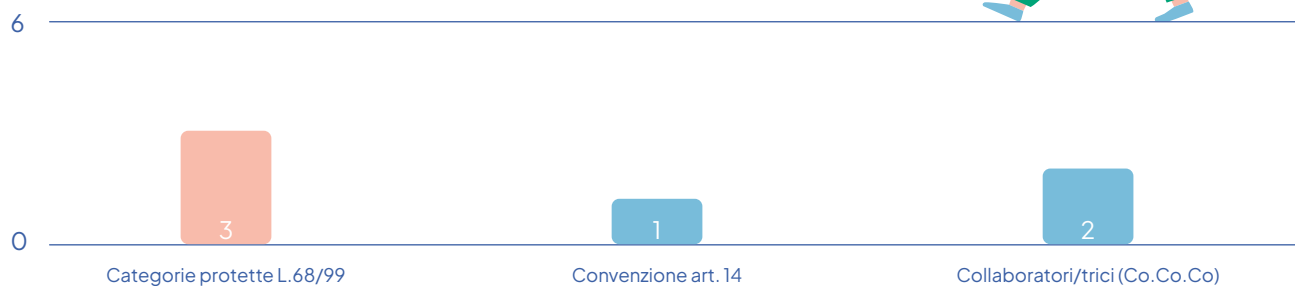


Tipologia di contratto dipendenti

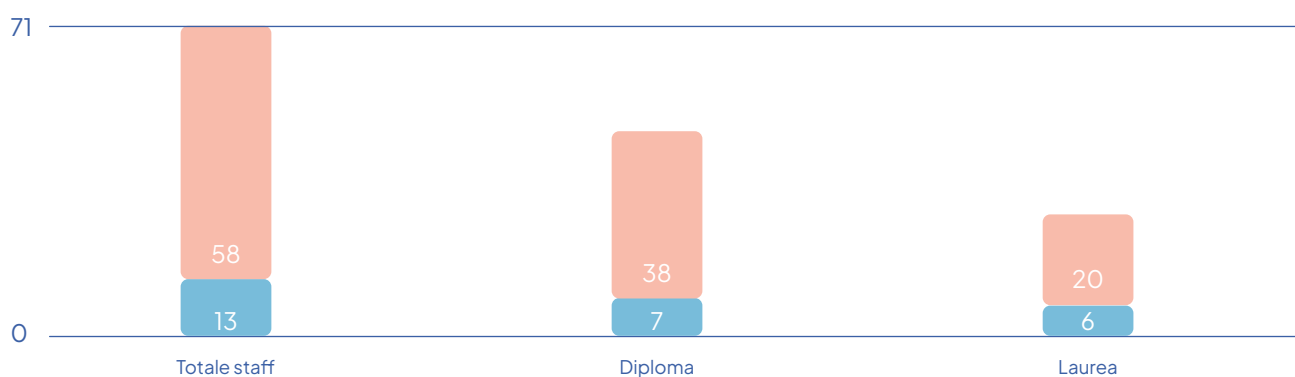




Categorie specifiche



Titoli di studio



Il **divario retributivo di genere**, calcolato sulla retribuzione oraria lorda media, si attesta al 19% a favore dei dipendenti maschili; tuttavia, confrontando le retribu-

zioni tra livelli contrattuali equivalenti, la differenza uomo-donna risulta sempre inferiore al 10%.

100%

dipendenti assunti
con contratto CCNL

3,27

rapporto tra RAL
più alta e più bassa

>10%

la differenza uomo-donna
tra livelli contrattuali

2,31

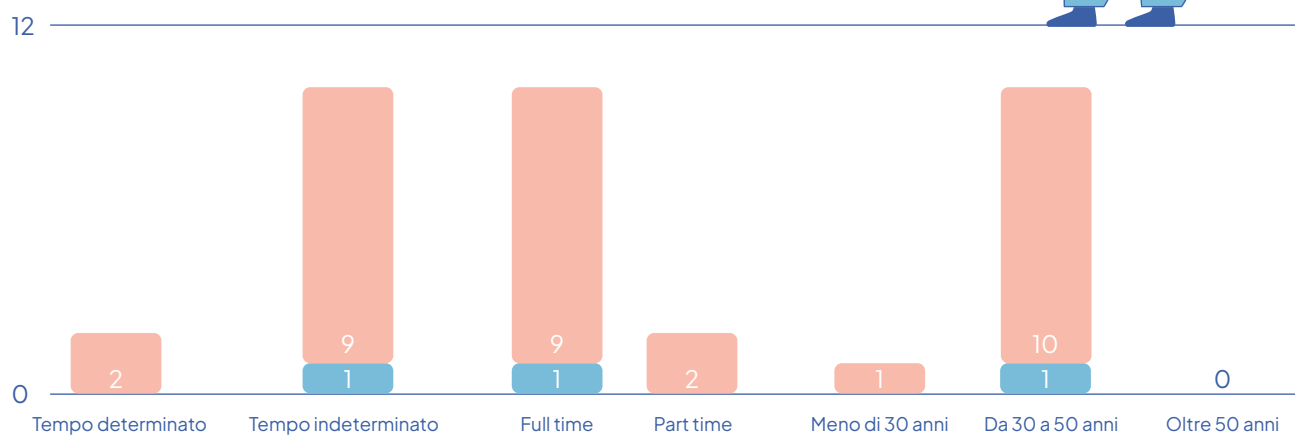
rapporto tra RAL
più alta e RAL mediana

Turnover

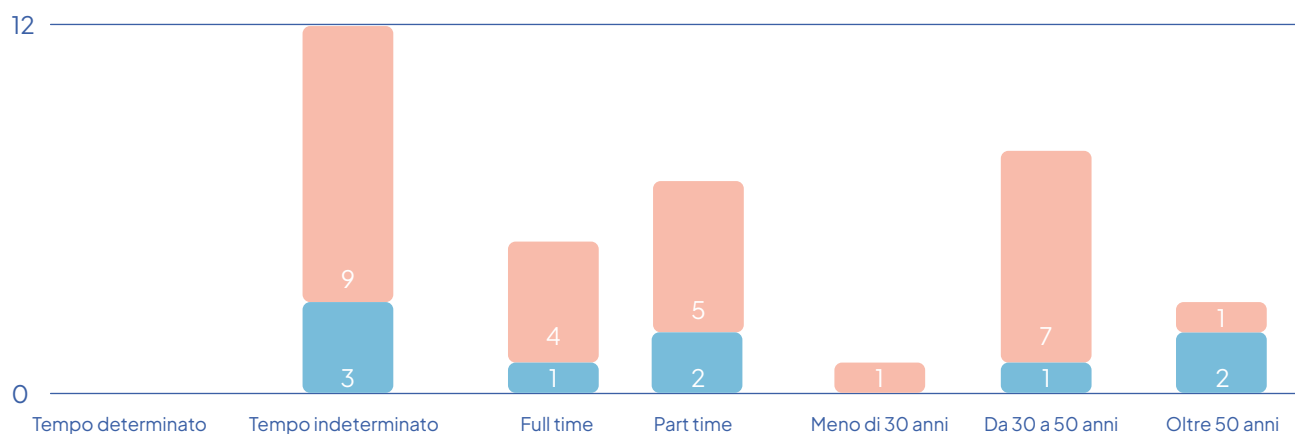
Nell'anno 2025 si sono registrate **12 assunzioni** e **12 dimissioni**, di cui **9 volontarie**, le aree in cui si evidenziano maggiori criticità sono paghe e contabilità.

GRI 401-1

Assunzioni



Dimissioni



Nel 2025 il tasso di turnover negativo si attesta al **16,9%**. 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.

13%

Turnover per
dimissioni volontarie



Tirocini

Ogni anno CSA Coesi dà la possibilità a studenti e studentesse di realizzare periodi di stage e di tirocinio finalizzati ad agevolare le future scelte professionali dei giovani tramite un periodo di formazione in un ambiente produttivo.

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) e l'Istituto Tecnico Commerciale e Turistico Vittorio Emanuele II di Bergamo.

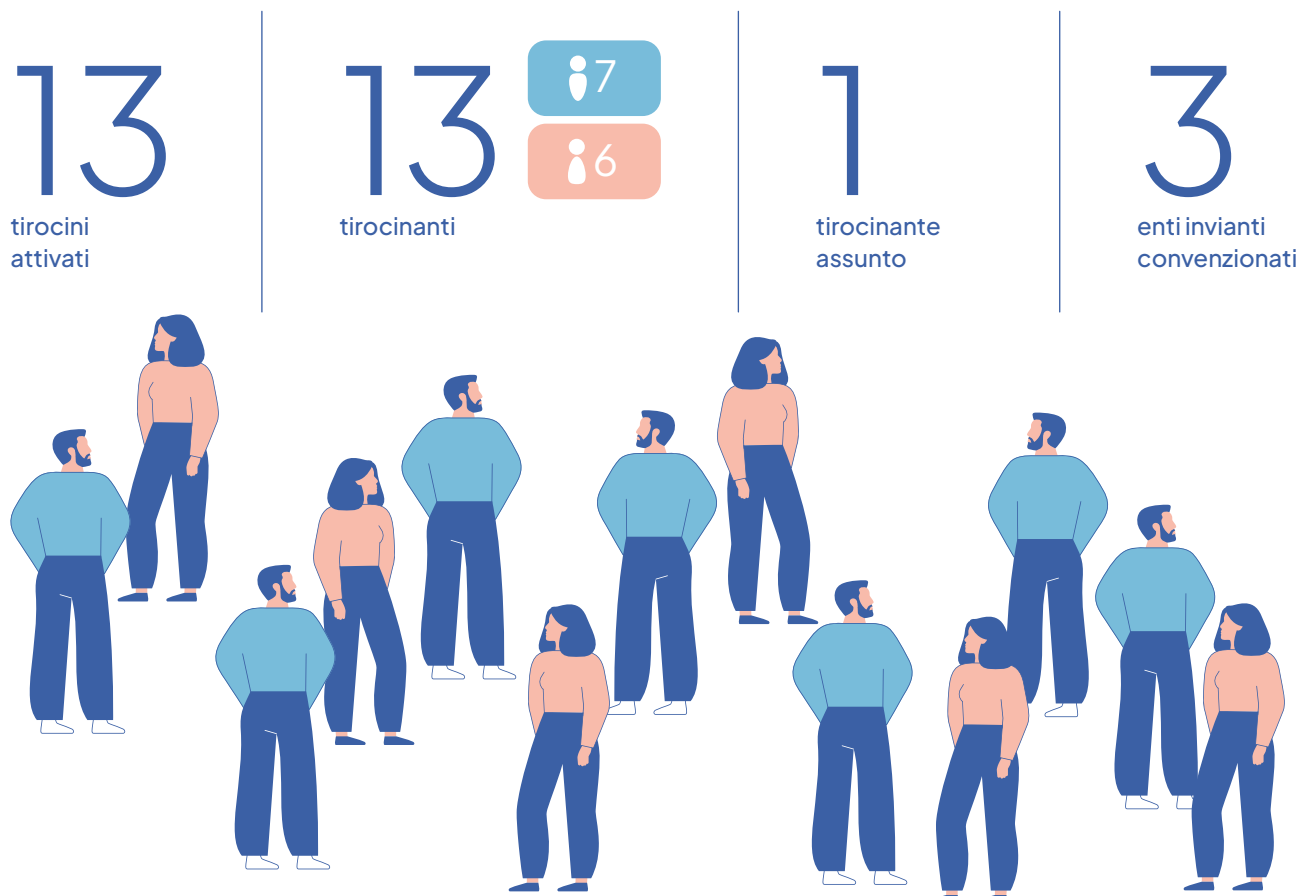
Il tirocinio pur non costituendo un rapporto lavorativo offre loro la possibilità di integrare le conoscenze acquisite nei percorsi scolastici con l'esperienza dell'applicazione pratica e dello svolgimento in concreto del-

le 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 2025 al termine del periodo di tirocinio presso CSA Coesi una persona è stata assunta con un contratto di apprendistato.

Nel corso del 2025 sono stati attivati un totale di 13 tirocini, di cui 6 curricolari, 2 extracurricolari e 5 Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO).



Salute, sicurezza e benessere

Salute e sicurezza

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.

GRI 405

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 2025 CSA Coesi ha raggiunto risultati concreti nella tutela delle persone:

- Il 100% dei/delle lavoratori/trici è stato formato sul sistema di gestione della salute e sicurezza.

GRI 403-5

RSPP

interno

100%

dipendenti formati
su salute e sicurezza

- A fronte di 110.631 ore complessive lavorate ordinarie, straordinarie e supplementari (di cui: 24.682 ore uomini e 85.949 ore donne), si sono registrati nell'anno zero infortuni (sul lavoro e in itinere).

GRI 403-9

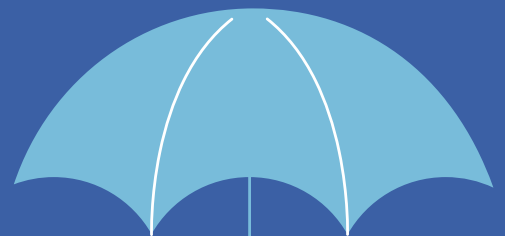
Nel corso del 2025 la media settimanale delle ore straordinarie effettuate dall'insieme dei dipendenti è stata pari a 128,6, corrispondenti a 1,82 ore pro capite. I congedi familiari, 20 in totale, di cui 6 per Legge 104 e 18 per congedi obbligatori e parentali, sono stati fruiti prevalentemente dalle lavoratrici; solo 2 uomini hanno usufruito di tale istituto.

Nel 2025 il tasso di assenteismo, calcolato sul totale delle ore lavorabili, si è attestato all'1,34%, con 1.743,75 ore di assenza su 130.403,80 ore lavorabili.

0

infortuni su
110.631 ore lavorate

1,82h

pro capite straordinarie
a settimana

Gestione delle Risorse Umane

Nel 2025 sono stati avviati processi di **selezione** su sei aree aziendali, con 86 candidate e candidati incontrati. Delle 26 persone selezionate, 10 sono state assunte, 5 inserite come collaboratrici e collaboratori e 1 in tirocinio.

Le principali **aree di miglioramento** dell'area risorse umane riguardano la redistribuzione dei carichi di lavoro, una maggiore trasparenza sui percorsi di crescita

professionale ed economica, il potenziamento dello smart working e il miglioramento della comunicazione tra uffici. In risposta a questi elementi, gli obiettivi strategici per il 2026 includono la riduzione del turnover, il rafforzamento dell'attrattività aziendale, la crescita qualitativa dei servizi e lo sviluppo delle risorse.

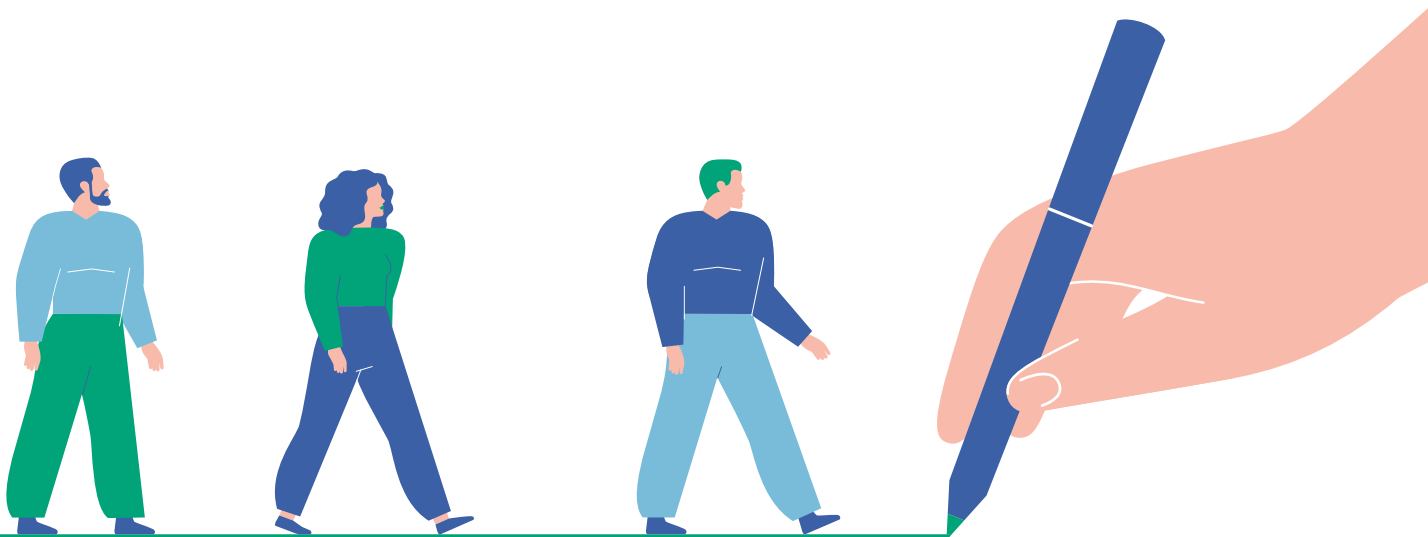
Benessere organizzativo e iniziative per il personale

Nel 2025 CSA Coesi ha investito significativamente nel benessere delle proprie persone, agendo su più fronti. Sul piano formativo, è stato avviato un **percorso trasversale di sviluppo delle soft skills**, condotto da una società esterna che ha accompagnato l'organizzazione per l'intero anno attraverso tre piani formativi strutturati, coinvolgendo tutti i dipendenti. A questo si sono affiancate attività di **team building** svolte al di fuori della sede aziendale e iniziative di sensibilizzazione su temi sociali e ambientali, tra cui la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne e il coinvolgimento nelle attività culturali promosse dalle associazioni clienti.

In materia di conciliazione famiglia-lavoro, CSA Coesi ha aderito a un piano dedicato che ha portato ad ampliare i giorni di **smart working** fino a 6 al mese, aumentare la **flessibilità** degli orari in ingresso e in uscita e diversificare le formule di part time (misto, verticale e orizzontale). È stata inoltre introdotta **un'assicurazione sanitaria integrativa estesa al nucleo familiare**.

GRI 403-6

Sul fronte del riconoscimento, il regalo di Natale è stato sostituito con un buono economico a libera scelta.



Analisi della soddisfazione del personale

Nel febbraio 2026 CSA Coesi ha somministrato a tutti i dipendenti un questionario sul clima aziendale, con l'obiettivo di misurare il livello di soddisfazione e monitorare i progressi rispetto all'anno precedente. Il tasso di risposta ha raggiunto il 92%, confermando un elevato coinvolgimento del personale.



Il quadro complessivo è positivo. La soddisfazione generale per il lavoro si attesta al 97%, con un apprezzamento diffuso per gli uffici e gli strumenti a disposizione. Il punto di forza più rilevante rimane il clima relazionale: i rapporti tra colleghi e la collaborazione tra aree raggiungono il 97%, mentre la relazione con i responsabili registra un miglioramento significativo, passando da 3,79 a 4,0 su 5.

L'86% degli/delle intervistati/e si dichiara valorizzato professionalmente e il 98% afferma che la propria identità di genere non costituisce un ostacolo, dato che testimonia una percezione diffusa di equità e inclusione.

98%

intervistati/e, l'identità di genere non rappresenta un ostacolo

criticità

comunicazione, carichi di lavoro e conciliazione casa- lavoro

Sul fronte del welfare, la soddisfazione raggiunge il 97%. I servizi più utilizzati sono i buoni spesa (91%), il fondo sanitario integrativo Cooperazione Salute (65%), l'assicurazione sanitaria integrativa Generali (52%), il servizio di stireria (59%), l'ente bilaterale (41%) e il servizio CRE estivo (12%).

Le principali aree di miglioramento riguardano il carico di lavoro, con l'81% del personale che segnala una pressione ancora elevata e difficoltà nel rispettare le scadenze, l'equilibrio vita-lavoro e la comunicazione interna, che rimane l'ambito con il punteggio più basso (3,2/5), nonostante un lieve incremento rispetto all'anno precedente. Emergono in particolare segnalazioni di colli di bottiglia informativi tra la direzione e i reparti.

In risposta a queste criticità, il piano d'azione per il 2026 prevede la revisione dei flussi di comunicazione interna, il monitoraggio sistematico dei carichi di lavoro e l'introduzione di strumenti di automazione e intelligenza artificiale per i processi più ripetitivi.

97%

livello di apprezzamento del piano welfare

86%

intervistati/e si sente valorizzato professionalmente

Dal 2021 CSA Coesi promuove azioni a favore della conciliazione vita-lavoro, del benessere e della salute, collaborando con realtà dell'economia sociale del territorio.

Nel 2025 queste collaborazioni hanno coinvolto: Cascina Paradiso Fa Società Cooperativa Sociale, Acli Service, L'Airole, Le Acque Compagnia Teatrale e Cooperativa Onda Blu.



Iniziative promosse	N° Dipendenti	Risorse dedicate (in euro)
Stireria	47	9.715
Premio genitorialità	9	1.800
CRE estivo	5	479
Campagna fiscale	27	566
Assicurazione sanitaria integrativa	67	50.328
Totale		62.887

3

donne dipendenti hanno richiesto e ottenuto la riduzione orario

3



introdotta **assicurazione sanitaria integrativa**



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

20

dipendenti hanno fruito di congedi familiari di cui **2 uomini**

2

18

Formazione e sviluppo professionale

Nel 2025 CSA Coesi ha promosso la formazione del personale su più livelli, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e garantire un costante aggiornamento professionale sulle novità normative, attraverso seminari in aula e webinar.

A queste attività si è affiancato un percorso trasversale di sviluppo delle *soft skills* rivolto a tutti i dipendenti.

Sul fronte della sostenibilità ambientale, è stato avviato un percorso di alta formazione dedicato per una risorsa, mentre all'intero staff è stata promossa la partecipazione a eventi formativi specifici sul tema.

GRI 404



Formazione trasversale

Nel corso dell'anno, CSA Coesi ha promosso un percorso di formazione trasversale sulle *soft skills*, articolato in 9 moduli di 4 ore e rivolto a tutti/e i/le dipendenti, in risposta ad alcune criticità emerse dall'indagine sul benessere organizzativo condotta l'anno precedente.

Il questionario somministrato a novembre 2025 a conclusione del percorso restituisce un giudizio complessivamente positivo. I dipendenti hanno apprezzato in particolare il valore relazionale della formazione: il confronto tra colleghi di uffici diversi, le attività pratiche di team building e la qualità dei formatori sono i punti di forza più citati.

Tra i moduli proposti, gestione dei conflitti e *mindfulness* si distinguono per utilità percepita. Per il futuro, i/le dipendenti esprimono interesse per tematiche quali stress e *burnout*, comunicazione assertiva, time management e definizione dei ruoli; alcuni auspicano inoltre l'integrazione con percorsi di formazione tecnica professionalizzante.

Tra le principali raccomandazioni emerse: evitare di programmare gli incontri nei periodi di maggiore carico lavorativo, garantire *follow-up* concreti sulle criticità organizzative emerse in aula e ridurre le dimensioni dei gruppi, differenziando i percorsi per profilo professionale.



Totale ore di formazione	2.972
Di cui donne	2.342
Di cui under 35	802
Ore medie di formazione per lavoratore	42
Ore medie donne	40
Ore medie uomini	62
Ore medie under 35	36
Totale ore di formazione sostenibilità	140

2.972_h

di formazione erogate
ai dipendenti

42_h

medie di formazione
per lavoratore

1

risorsa formata
su sostenibilità

1

72_h

percorso formativo interno
sulle competenze trasversali



05

Generare valore: attività, servizi e progetti

Il quadro generale delle attività

Servizi contabili e amministrativi e segreteria societaria

Servizi paghe e consulenza sindacale

Servizi compliance

Servizi formazione e progettazione

Servizi finanziari

La comunicazione

Progetto: Jericho Vale!

Progetto: SKI.F.T. – competenze per la transizione verde

Il quadro generale delle attività

Fatturato in euro



Il fatturato complessivo ammonta a euro 4.783.971, mentre il valore della produzione si attesta a euro 5.537.970, mantenendosi abbondantemente sopra la soglia dei 5 milioni, con un incremento rispetto al precedente esercizio di euro 99.685 per il fatturato e euro 164.873 per il valore della produzione.

L'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 riporta un risultato positivo pari a euro 191.104.

I costi di produzione sono stati pari ad euro 5.200.074, con un incremento di euro 102.475 rispetto al precedente esercizio, la principale voce di costo è rappresentata dal personale che produce i servizi resi alla clientela e dalle consulenze tese alla gestione dei servizi legati alla formazione, progettazione, servizi di compliance e licenze software. Si segnalano inoltre alcune variazioni legate alla ristrutturazione della sede: da un lato l'incremento degli ammortamenti (relativi alla sede di via Serassi 7) e degli interessi passivi sui finanziamenti contratti anche per i lavori in corso; dall'al-

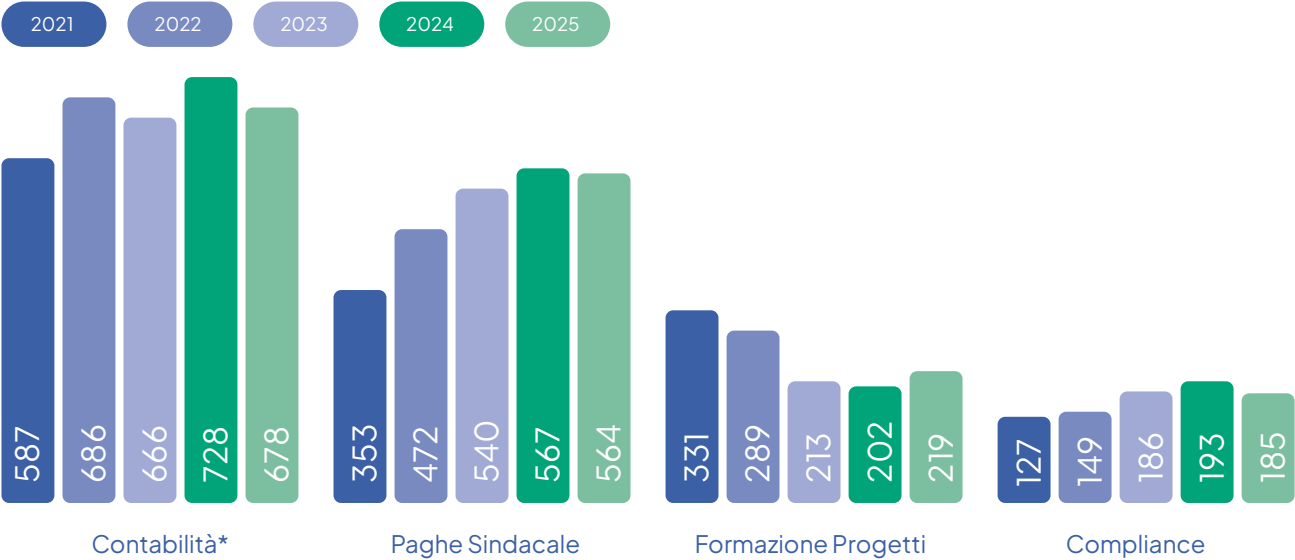
tro, grazie a una gestione attenta delle risorse, questi costi sono stati parzialmente compensati dagli interessi attivi maturati sui conti correnti.



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 progetto di digitalizzazione e innovazione di CSA Coesi, approvato da ICN società di sistema di Confcooperative e finanziato da Fondo Sviluppo con un contributo di euro 280.000, a fine 2025 risulta realizzato per oltre il 60%. CSA Coesi conta 957 clienti. Tra questi, le cooperative sociali rappresentano il 75% dell'intero settore nella provincia di Bergamo in termini di valore della produzione.

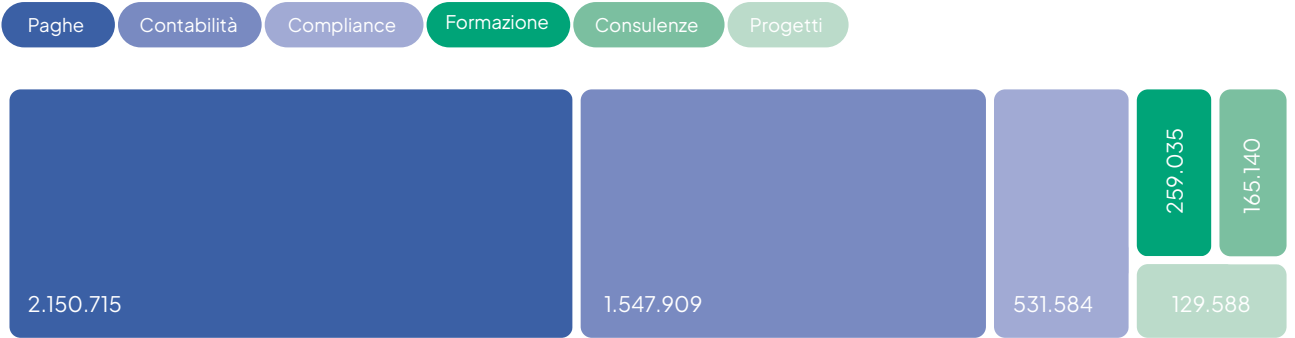
Numero clienti per servizio



* include clienti contabilità e segreteria societaria (cooperative e associazioni)

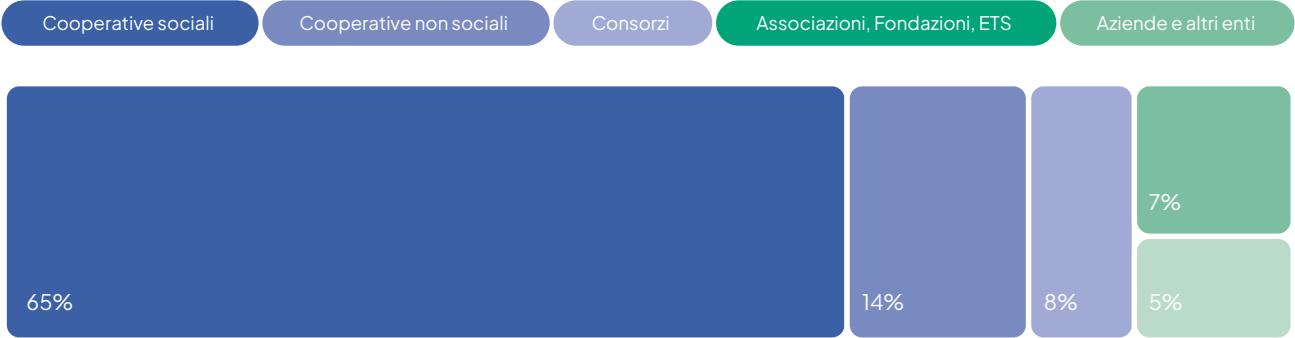
Fatturato per area

valori in euro



Fatturato per tipologia di clienti

valori in percentuale



Servizi contabili e amministrativi e segreteria societaria

4

referenti area

3

1

4

consulenti esterni

3

1

18

addetti

3

15

678

clienti
di cui 54 nuovi

1.547.909 €

fatturato area

12

nuovi soggetti accompagnati
nella costituzione

158

clienti utilizzano il nuovo
software contabile per ETS

4

enti accompagnati nell'ottenimento
della personalità giuridica

15

cooperative aderiscono
al servizio di controllo di gestione

107.272 €

di contributi a fondo
perduto e credito d'imposta

2.618

pratiche segreteria societaria

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, bilancio annuale d'esercizio, bilancio annuale ETS
- 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 MIMIT, 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
- Adempimenti camera di commercio (albo cooperative, apertura/variazione/chiusura unità locali ed attività, deposito bilanci, rinnovo cariche, operazioni straordinarie, ...)
- Adempimenti agenzia entrate (apertura/modifiche/chiusure CF e P.IVA, apertura/variazione/chiusura unità locali ed attività, variazione legale rappresentante, iscrizione VIES...)
- Iscrizione e aggiornamento Liste 5 per mille
- Consulenza, iscrizione ed aggiornamento dati RUNTS
- 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 2025

Nell'anno l'ufficio **Contabilità** ha acquisito 54 nuovi clienti, 10 tra cooperative e fondazioni e 44 associazioni, portando il totale dei soggetti seguiti a oltre 678. Nel corso dell'anno, CSA Coesi ha inoltre accompagnato la costituzione di 12 nuovi enti: 6 cooperative e 6 associazioni.

Sul piano organizzativo interno, l'ufficio ha avviato una ristrutturazione volta a rafforzare l'autonomia professionale di ciascun addetto/a. Si è registrato un significativo avvicendamento: 4 risorse sono uscite e sono state sostituite da altrettante nuove figure, attualmente in fase di formazione e inserimento. Il percorso di sviluppo professionale proseguirà nel 2026.

Il servizio **Associazioni** ha supportato 4 associazioni nell'acquisizione della personalità giuridica ai sensi del Codice del Terzo Settore e ha accompagnato numerosi enti nei processi di adeguamento statutario, anche in collaborazione con la Federazione ABBM per le Bande e Associazioni Musicali. Il percorso di adeguamento normativo ha rappresentato per alcune realtà l'occasione di riorganizzarsi sul piano gestionale, con l'adozione dei software AREA32 o SIPARIO di TeamSystem: le licenze AREA32 attive al 31 dicembre 2025 ammontano a 158.

Dal 2026 entrano in vigore le nuove disposizioni fiscali previste dal Codice del Terzo Settore (D.Lgs. 117/2017), con impatti significativi per gli enti associativi. Per la maggior parte dei clienti verrà meno la possibilità di applicare il regime forfetario ex L. 398/91, che resterà fruibile solo dagli enti sportivi dilettantistici non iscritti al RUNTS. Gli ETS iscritti potranno optare per il nuovo regime forfetario ex art. 80, senza effetti IVA, mentre OdV e APS avranno accesso a un regime specifico ex art. 86, con agevolazioni anche sul fronte IVA. Per accompagnare staff e clienti nella transizione, nel primo semestre 2026 sono previsti appositi incontri formativi.

La **Segreteria societaria** ha dovuto far fronte a un sensibile incremento dei carichi operativi, riconducibile principalmente a due novità normative. La prima è l'entrata in vigore della nuova classificazione ATECO dal 1° aprile 2025, che ha imposto un aggiornamento massivo delle anagrafiche presso la Camera di Commercio e l'Agenzia delle Entrate. La seconda riguarda il nuovo obbligo, introdotto dalla Legge di Bilancio 2025, di comunicare il domicilio digitale (PEC) degli amministratori, con decorrenza 1° gennaio 2026. Dopo una fase di incertezza interpretativa tra gli organi istituzionali, un intervento chiarificatore del legislatore ha definito con precisione il perimetro dei soggetti obbligati.

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.
- Potenziare l'implementazione del software di gestione contabile AREA32: sono previsti incontri de-

dicati all'utilizzo del gestionale, con l'obiettivo di sfruttarne le potenzialità per l'analisi economico-finanziaria delle associazioni e per lo sviluppo di modistica personalizzata.

- Proseguire il percorso di digitalizzazione completando entro fine esercizio la firma digitale dei dichiarativi e finalizzando l'integrazione tra software in uso (AREA32 e TS Studio), sviluppando parallelamente le competenze del personale.

Servizi paghe e consulenza sindacale

1

referente area



2 + 2

consulenti del lavoro
consulenti legali

25

addette



2

referenti
area sindacale



564

clienti
di cui 25 nuovi

2.150.715 €

fatturato area

131.830

cedolini elaborati

35

Contratti Collettivi Nazionali
di Lavoro gestiti

29

accordi aziendali sindacali su welfare,
produttività, ecc.

30

conciliazioni sindacali

34

clienti attivano il servizio
di controllo di gestione paghe

Gestione e amministrazione del personale

- 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
- Programmi di Welfare aziendale e politiche retributive
- Assistenza nei rapporti con gli Istituti Previdenziali (INPS) e Assicurativi (INAIL), Ispettorato del Lavoro, Direzione territoriale del Lavoro (ITL)
- Assistenza in caso di contenzioso
- Calcolo dei costi diretti ed elaborazione preventivi costo del personale
- Gestione di procedimenti disciplinari
- Incentivi e sgravi contributivi per nuove assunzioni

Assistenza e 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)
- Accordi aziendali per cambio appalti e operazioni straordinarie
- Verbali di conciliazione e premio di produttività

Attività e risultati 2025

L'ufficio **Paghe** si pone come partner strategico per i clienti, garantendo la gestione integrale degli adempimenti connessi al rapporto di lavoro: elaborazione dei cedolini, applicazione dei CCNL, consulenza amministrativa e mediazione sindacale. Il team è supportato da due consulenti del lavoro e due legali.

Il 2025 ha confermato un andamento positivo: sono stati acquisiti 25 nuovi clienti e il numero di cedolini elaborati è cresciuto dell'4% rispetto all'anno precedente. Sul piano tecnologico, è stata completata l'implementazione della piattaforma PowerBI che offre reportistica mensile, grafica e numerica, sui dati pa-

ghe e sulla gestione amministrativa del personale, 34 clienti hanno attivato il servizio.

Il servizio **Sindacale** completa l'offerta, estendendo il supporto dalla gestione amministrativa alle relazioni umane e strategiche. L'ufficio ha presidiato 30 tra contenziosi, procedure di licenziamento e conciliazioni sindacali, ha affiancato 29 clienti nella costruzione di piani di welfare aziendale, accordi di produttività e contrattazione di secondo livello, con l'obiettivo di tradurre la normativa in opportunità concrete per i lavoratori e vantaggio competitivo per le imprese.

L'introduzione del sistema di automazione digitale ha consentito di ottimizzare in modo significativo la gestione oltre 2.400 pratiche.

Sfide e obiettivi per il prossimo futuro

- Ottimizzare l'inserimento e la formazione delle nuove risorse per mantenere costanti gli standard qualitativi del servizio.
- Consolidare l'adozione della piattaforma PowerBI tra i clienti, migliorandone l'affidabilità come strumento di monitoraggio del personale e dei costi.
- Proseguire con la formazione interna per garantire un aggiornamento continuo sulle novità normative e lo sviluppo delle competenze specifiche.
- Consolidare le relazioni sindacali a livello provinciale, con particolare attenzione al confronto sui temi del lavoro e delle cooperative sociali con CGIL, CISL e UIL.
- Monitorare e comunicare tempestivamente gli aggiornamenti sui CCNL in fase di rinnovo.
- Approfondire e applicare le novità normative in materia giuslavoristica.

Servizi compliance aziendale

1

referente area



5

addetti



3



consulenti esterni

185

clienti

531.584 €

fatturato area

10

servizi attivi

6

nuove certificazioni ottenute
(3 per la parità di genere)

50

audit annuali

53

cooperative clienti aderenti
al portale SEGNALO

13.791

ore di formazione erogate
su salute e sicurezza

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
- Albo gestori ambientali
- Cybersicurezza
- Trasparenza
- Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva -MOCAS

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
- SA 8000 e PAS 24000 Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale

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 853/2004

Sorveglianza sanitaria

- Assunzione dell'incarico di Medico del Lavoro Coordinatore e Coordinato ai sensi del D.Lgs. 81 e s.m.i.
- Tenuta scadenziario sorveglianza sanitaria
- Conservazione su supporto informatizzato (o cartaceo) delle cartelle sanitarie e di rischio

Whistleblowing-Segnalò

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.

Attività e risultati 2025

Nel 2025 il servizio **compliance** ha registrato una significativa crescita su tutti i fronti operativi. In ambito certificazioni, il risultato più rilevante è stato l'implementazione del primo sistema multi-sito in Italia per la parità di genere (UNI PDR 125/2022), realizzato con l'ente certificatore RINA SERVICE: un'innovazione che ha semplificato le procedure interne delle cooperative e generato un considerevole risparmio economico.

È aumentato inoltre il numero di cooperative accompagnate verso la certificazione di qualità ISO 9001:2015 e verso la certificazione sulla parità di genere (UNI PDR 125/2022).

Sul fronte della salute e sicurezza, è proseguita la collaborazione con l'ufficio formazione per l'erogazione di corsi specifici, condotti principalmente dagli RSPP dei clienti per garantire un'analisi di contesto aderente al Documento di Valutazione dei Rischi.

In crescita anche le attività legate alla protezione dei dati personali, con un ricorso sempre più frequente alla nomina del DPO (*Data Protection Officer*) per i clienti che trattano dati sensibili su larga scala. Sono proseguite con continuità le consulenze in materia di HACCP e sorveglianza sanitaria, settore arricchito dall'introduzione di un software dedicato alla gestione delle cartelle sanitarie e delle scadenze. Confermata infine la collaborazione con un partner tecnico per l'aggiornamento dei modelli organizzativi 231.

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.

GRI 418-1

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 2025, non sono state ricevute denunce comprovate riguardanti violazioni della privacy o perdita di dati dei clienti.

Sfide e obiettivi per il prossimo futuro

- Supportare i clienti del settore sanitario nella costruzione di un sistema strutturato di risk management.
- Consolidare e ampliare l'insieme dei servizi consulenziali già avviati, potenziando le competenze interne.

Servizi formazione e progettazione

1

referente area



5

addetti



219

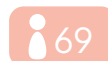
clienti

388.623 €

fatturato area

132

docenti



1.739.939 €

contributi derivanti
da progettazione finanziata

MysCool

piattaforma online

24.350

ore formazione fruite da 3.297 allievi

3.297

partecipanti ai corsi di cui
2.294 donne e 976 under 35

101.850 €

voucher camerali
per sviluppo impresa

1

percorso di alta formazione

Formazione e aggiornamento

professionale

- Promozione di azioni formative a catalogo
- Analisi del fabbisogno formativo
- Progettazione e realizzazione di corsi e seminari di aggiornamento e approfondimento
- Progettazione di interventi formativi complessi a valere su bandi di finanziamento
- 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 2025

Il 2025 ha rappresentato un anno di significativa evoluzione per l'**ufficio formazione**. È stato avviato il percorso di accreditamento ECM (Educazione Continua in Medicina), conseguito ad inizio 2026, che amplia il catalogo formativo con corsi altamente qualificati per i professionisti del settore sanitario.

Sul piano tecnologico, è stato completato lo sviluppo della piattaforma Learning Management System MyCool, accompagnato da sessioni formative, collettive e personalizzate, per consentire alle imprese clienti di gestire autonomamente la propria formazione.

L'entrata in vigore, ad aprile 2025, del nuovo Accordo Stato-Regioni sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ha richiesto una revisione completa della progettazione dei corsi dedicati, con l'introduzione di nuovi percorsi, tra cui quello rivolto ai datori di lavoro, accolto con alto gradimento dai partecipanti. Significativo anche il ricorso ai fondi interprofessionali, in particolare Foncoop, per il finanziamento di percorsi di professionalizzazione presso le aziende clienti.

In continuità con gli anni precedenti CSA Coesi nel 2025 ha erogato oltre 24.350 ore formazione fruite da 3.297 allievi/e. CSA Coesi può contare con un team di 132 docenti, di cui 11 interni, con una buona rappresentanza femminile (69 Donne).

È proseguita la collaborazione con la Scuola di Alta Formazione dell'Università degli Studi di Bergamo, che ha portato all'attivazione di 2 percorsi formativi coinvolgendo 62 professionisti/e delle cooperative clienti, con una valutazione media di 4,8 su 5.

CSA Coesi ha fornito un supporto tecnico a 46 cooperative, assistendole nella redazione del Bilancio Sociale. Inoltre, 42 cooperative hanno potuto usufruire di voucher camerali per progetti di formazione, sviluppo d'impresa e internazionalizzazione per un valore totale di 101.850 euro e 83 cooperative hanno ricevuto assistenza nella **progettazione finanziata**, dimostrando l'impegno di CSA Coesi nel promuovere la crescita e lo sviluppo del terzo settore. In particolare è stato inoltre garantito un servizio dedicato alle Associazioni Sportive Dilettantistiche per l'accesso a fondi a sostegno delle attività sportive locali.

Sfide e obiettivi per il prossimo futuro

- Ottenere l'accreditamento regionale per la sala formativa della nuova sede.
- Implementare l'adeguamento al nuovo portale regionale lombardo per la gestione della sicurezza.
- Ampliare il catalogo formativo con nuovi corsi tecnici e digitali in collaborazione con l'Università di Bergamo e corsi per i professionisti del settore sanitario.
- Promuovere il servizio di progettazione europea per connettere la cooperazione locale a reti nazionali e internazionali e co-costruire modelli innovativi di Economia Sociale.

Percorso di alta formazione

Le persone come risorsa strategica: aspetti giuridici e gestionali

Tra i mesi di maggio e giugno 2025 si è svolto il corso di alta formazione di 40 ore con l'obiettivo di fornire ai/alle partecipanti, in particolare responsabili delle risorse umane, gli strumenti per gestire gli obblighi giuridici e amministrativi legati alla gestione del personale e, dal punto di vista gestionale, affrontare i temi della valorizzazione delle risorse, esplorando come influenzare positivamente il lavoro e le dinamiche relazionali nell'organizzazione.

Il corso è stato promosso da Confcooperative Bergamo e dal Centro Servizi Aziendali Coesi in collaborazione con Sdm-Scuola di Alta formazione dell'Università degli Studi di Bergamo.

Corsi sull'AI

Come utilizzare ChatGPT nelle cooperative per velocizzare i processi ripetitivi

Per Direttori di Cooperativa, Responsabili di Area e Personale Amministrativo

A maggio 2025 e ottobre 2025 si sono tenute 2 edizioni del corso di introduzione all'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale da 3,5 ore. Il corso si proponeva di far comprendere come l'adozione di strumenti basati sull'IA rappresenti una leva strategica per migliorare l'efficienza interna, ottimizzare i servizi e innovare il rapporto con soci, clienti e stakeholder.

Ad una parte più teorica è stato affiancato un laboratorio sulla compilazione corretta dei prompt. Seguito da 1 corso di approfondimento e applicazioni avanzate sull'utilizzo dell'AI nel contesto cooperativo, in continuità con il primo incontro.

I corsi sono stati realizzati grazie al contributo della Cassa Rurale Banca di Credito Cooperativo Carate Brianza e Treviglio.

46

partecipanti



7
under 35

23

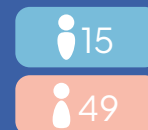
cooperative

40

ore

64

partecipanti



13
under 35

32

cooperative

11

ore

Servizi finanziari

70

cooperative aderenti
a Finanza in Rete

5

convenzioni attive
con il sistema bancario

8,9 mln €

di pratiche di accesso al credito
di cui € 4,2 milioni di finanza agevolata

78,3 mln €

pratiche di accesso al credito
gestite dal 2013 al 2025

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 2025 CSA Coesi ha garantito alle 70 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 5 istituti di credito convenzionati (BPM, BPER, Banca Etica, BCC Oglio al Serio, BCC Caravaggio e BCC Orobica Bergamasca). Nel 2025 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 emantore, finalizzati alla crescita economica di tutto il tessuto imprenditoriale, ricerca e innovazione. Attraverso "Coesi si vince", la convenzione che garantisce accesso al credito in tempi rapidi e a condizioni riservate, nel

corso dell'anno sono state deliberate **23 pratiche** per un totale di **8,9 milioni di euro**. I finanziamenti hanno riguardato prevalentemente investimenti strumentali e immobiliari a supporto dello sviluppo delle attività, con una componente di **finanza agevolata** pari a **4.148.000 euro**, di cui 1 pratica sulla misura **Nuova Marcora** e 9 sulla misura **Investiamo per Crescere**, promossa da **Fondosviluppo**. La collaborazione con **CGM Finance** è continuata positivamente grazie alle agevolazioni derivanti dalle garanzie bancarie europee.

Dal 2013 al 2025 "Coesi si vince" ha gestito 263 pratiche che hanno portato all'erogazione di finanziamenti a breve, medio e lungo termine per 78,3 milioni di euro a sostegno delle esigenze finanziarie delle cooperative clienti e dell'economia sociale del territorio.

La comunicazione

La grande novità del 2025 è il lancio del **nuovo sito web** di CSA Coesi: un progetto che va ben oltre un semplice restyling grafico. Il sito è stato ripensato come uno strumento di lavoro concreto, con un design completamente ridisegnato nei colori istituzionali, navigazione intuitiva e piena compatibilità con tutti i dispositivi. I contenuti sono stati riorganizzati con tre nuove sezioni strategiche — Formazione, Bandi e Progetti — e una presentazione rinnovata dei servizi, con schede dettagliate e nuovi contenuti visivi per orientarsi più facilmente nell'offerta.

I risultati confermano una comunicazione sempre più efficace su tutti i canali. Il sito ha registrato 13.076 utenti, con una crescita del 40% rispetto all'anno pre-

cedente. Le 12 newsletter mensili hanno raggiunto un tasso di apertura del 60%, mentre le 124 **circolari tecniche** inviate a oltre 1.300 contatti hanno ottenuto un opening rate del 66%. Cresce anche la community social: **LinkedIn** ha raggiunto 1.266 iscritti (+18%), YouTube 143 iscritti. Completano il quadro 45 comunicati stampa e articoli pubbliredazionali, oltre alla distribuzione del **Bilancio Sociale e reporting di sostenibilità**, in versione integrale (100 copie) e in formato sintetico "in pillole", a clienti e stakeholder.

Per il 2026 è previsto un percorso strutturato di miglioramento della comunicazione interna ed esterna.



progetto

Jericho Vale!

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



Il progetto di cooperazione internazionale **Jericho Vale** (AID 012314/01/8), svoltosi tra il **2021 e il marzo 2025**, è stato guidato dal **Comune di Bergamo** e cofinanziato dall'**Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS)**.

L'iniziativa ha mirato a promuovere l'inclusione economica e la valorizzazione del territorio nel Governatorato di Jericho, nei territori occupati della Cisgiordania, con un focus specifico sulla **filiera del dattero**. 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 principali tappe del progetto

Giugno 2022

Prima missione a Jericho: conoscenza della cooperativa PFCA, della sua governance e del sistema produttivo. Raccolta dei fabbisogni e definizione del piano di lavoro.

Ottobre 2022

Visita a Bergamo della delegazione PFCA e delle istituzioni locali: giornata di formazione sul modello cooperativo con visita a tre realtà cooperative lombarde agricole e di consumo.

Aprile 2023

Seconda visita della delegazione palestinese a Bergamo, con lavoro in presenza sugli strumenti di governance cooperativa.

Marzo 2025

La tappa conclusiva del progetto si è focalizzata sulla creazione un modello di regolamento per la cooperativa PFCA. Partendo dalle analisi condotte nelle missioni precedenti, il tecnico di CSA Coesi, supportato dall'ufficio Revisioni di Confcooperative Bergamo, ha redatto un modello di Regolamento Interno specifico per l'associazione di produttori. Questo documento è stato il frutto di un intenso percorso partecipativo: i referenti palestinesi, tra cui i membri del Consiglio e il Management, lo hanno prima revisionato e poi validato attraverso una serie di incontri di coordinamento online.

Ottobre 2024

Terza missione a Bergamo: incontri tematici e sessione di lavoro sul regolamento interno della cooperativa, coordinata da CSA Coesi e Confcooperative Bergamo.

Risultato finale

Un documento strategico, disponibile sia in lingua inglese che in arabo, volto a disciplinare lo scambio mutualistico tra la cooperativa e i suoi soci. Il regolamento non è solo un insieme di norme, ma una guida pratica che include linee guida operative e procedure specifiche per prevenire conflitti interni e ottimizzare l'efficienza aziendale. Essendo pienamente conforme allo statuto e alla legislazione locale, il testo attende ora l'approvazione formale dell'Assemblea Generale. È stato concepito come uno strumento dinamico, capace di evolversi e integrare nuovi servizi nel tempo, contribuendo così alla sostenibilità della cooperativa anche dopo la chiusura del progetto nel marzo 2025.



progetto

Il nostro impegno continua

Progetto Akli Bâladi

Concluso il progetto Jericho Vale!, l'impegno di CSA Coesi e Confcooperative Bergamo a sostegno dei produttori palestinesi prosegue con un nuovo progetto. **Akli Bâladi — Politiche alimentari locali per le città italiane e palestinesi** è un progetto di cooperazione territoriale decentrata sulla sostenibilità dei sistemi alimentari urbani in Cisgiordania, co-finanziato

dall'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS).

Avviato a settembre 2025 con il **Comune di Torino** come capofila, il progetto vede **Confcooperative Bergamo** nel ruolo di partner e **CSA Coesi** impegnata a garantire l'assistenza tecnica e a dare continuità al percorso già avviato.



progetto

SKI.F.T: competenze per la transizione

La transizione verde delle imprese dell'economia sociale

Il progetto europeo SKI.F.T, iniziato a ottobre 2023 si è concluso a settembre 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.

Dopo oltre due anni di attività, il consorzio europeo SKI.F.T., composto da organizzazioni di supporto all'economia sociale in Danimarca, Italia e Polonia insieme a due reti europee, traccia un bilancio positivo del percorso dedicato alla transizione verde delle micro e piccole imprese sociali.

Il progetto ha coinvolto oltre 75 imprese in indagini e interviste per comprendere meglio i loro bisogni formativi e le competenze necessarie a rafforzare il contributo allo sviluppo sostenibile. Successivamente, più di 80 realtà hanno beneficiato di attività di consulenza e coaching personalizzati, con il supporto di organizzazioni specializzate nei tre Paesi partner. Le imprese partecipanti – cooperative, associazioni e imprese so-

ciali provenienti da Albania, Danimarca, Grecia, Irlanda, Italia, Malta, Polonia, Romania, Spagna, Turchia e Ucraina – hanno potuto valutare le proprie performance ambientali e individuare nuovi progetti di miglioramento in settori che spaziano dall'alimentare ai servizi sociali, dall'istruzione all'economia circolare. Grazie a un finanziamento diretto, molte di esse hanno inoltre avuto accesso al supporto di esperti esterni per realizzare concretamente le proprie iniziative verdi.

In Italia, CSA Coesi ha erogato con successo **195 ore di consulenza e coaching** in presenza a 23 partecipanti provenienti da 18 organizzazioni dell'economia sociale. Tra queste, **12 organizzazioni** – tra cui un'associazione, due consorzi e nove cooperative – hanno ricevuto un **sostegno finanziario per sviluppare progetti pilota** di transizione ecologica. Il percorso si è concluso con una serie di eventi transnazionali – seminari, webinar e una **conferenza finale a Strasburgo** – che hanno permesso alle imprese di presentarsi, condividere esperienze e contribuire al dibattito europeo sulle politiche per un'economia sociale sostenibile.





Attività 2025

02/2025

Seminario transnazionale di capacity building a Varsavia a cui hanno partecipato 4 cooperative.

05/2025

Conferenza finale a Strasburgo a cui hanno partecipato 5 cooperative.

05/2025

Seconda edizione del percorso di formazione sulla sostenibilità per le imprese dell'economia sociale a cui hanno partecipato 6 micro e piccole imprese dell'economia sociale e 16 cooperative sociali di medie dimensioni, per un totale di 35 persone.

06/2025

Laboratorio di ricerca-azione: CSA Coesi e Confcooperative Bergamo, in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Aziendali dell'Università degli Studi di Bergamo, hanno concluso un laboratorio di ricerca-azione sulla sostenibilità multistakeholder che ha coinvolto oltre 80 partecipanti: operatori, consulenti, revisori, rappresentanti di enti pubblici, istituti di credito, fondazioni e altri stakeholder della filiera cooperativa.

Il lavoro ha portato all'individuazione e validazione di 30 nuovi indicatori ESG specifici per l'economia cooperativa, accompagnati da strumenti operativi concreti per affrontare le sfide ambientali, sociali e di governance.

Oltre il progetto

Un progetto che ha generato risultati concreti per CSA Coesi:

- lanciato un **servizio di assistenza tecnica sulla sostenibilità** per gli enti dell'economia sociale;
- pubblicato il suo **terzo bilancio di sostenibilità**, frutto di un percorso interno di sensibilizzazione e capacity building;
- gli indicatori di sostenibilità elaborati nel progetto sono stati **recepiti dalla piattaforma di rating Open ES in un modulo di rendicontazione volontaria**, a conferma della loro rilevanza e trasferibilità.

2°

edizione

corso su sostenibilità
e transizione ecologica

12

progetti pilota di transizione
ecologica finanziati

35

partecipanti

2

seminari transnazionali

22

imprese dell'economia sociale
hanno completato la formazione

80

partecipanti al laboratorio
di ricerca-azione

195h

di consulenza
e coaching erogate

30

indicatori sulla
sostenibilità cooperativa



06

Situazione economica-finanziaria

Bilancio al 31 dicembre 2025
Principali dati economici

Bilancio al 31 dicembre 2025

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	31.12.2025	31.12.2024	DIFFERENZA
STATO PATRIMONIALE – ATTIVO			
Crediti verso soci p/vers.	0	1.500	-1.500
Immobilizzazioni			-
Immobilizzazioni immateriali	75.140	20.502	54.638
Immobilizzazioni materiali	7.105.702	4.127.316	2.978.386
Immobilizzazioni finanziarie	163.976	164.026	-50
Totale immobilizzazioni	7.344.818	4.311.844	3.032.974
Attivo circolante			-
Rimanenze	0	0	-
Crediti (attivo circolante)	2.262.387	2.206.704	55.683
Disponibilità liquide	2.342.279	2.224.867	117.412
Totale attivo circolante	4.604.666	4.431.571	173.095
Ratei e risconti attivi	14.537	18.286	-3.749
Totale stato patrimoniale – attivo	11.964.021	8.763.201	3.200.820
STATO PATRIMONIALE – PASSIVO			0
Patrimonio netto	3.894.848	3.717.321	177.527
Fondi per rischi e oneri	664.609	605.740	58.869
TFR	450.823	469.392	-18.569
Debiti	6.744.906	3.707.163	3.037.743
Ratei e risconti passivi	208.835	263.585	-54.750
Totale stato patrimoniale – passivo	11.964.021	8.763.201	3.200.820

Principali dati economici

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

CONTO ECONOMICO	31.12.2025	31.12.2024	DIFFERENZA
VALORE DELLA PRODUZIONE	5.537.970	5.373.097	164.873
COSTI DELLA PRODUZIONE			
Costi per materie prime	8.010	10.196	-2.186
Costi per servizi	1.440.016	1.359.868	80.148
Costi godimento beni di terzi	9.415	5.060	4.355
Costi per il personale	3.209.044	3.062.476	146.568
Ammortamenti e svalutazioni	331.538	317.238	14.300
Altri costi	202.051	342.721	-140.670
Totale costi della produzione	5.200.074	5.097.559	102.515
DIFFERENZA VALORE E COSTI DI PRODUZIONE	337.896	275.538	62.358
Proventi e oneri finanziari	-104.150	-45.074	-59.076
Rettifiche di attività e passività finanziarie	-300	0	-300
Risultato ante imposte	233.446	230.464	2.982
Imposte	42.342	100.482	-58.140
Utile (perdita) dell'esercizio	191.104	129.982	61.122

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

RICAVI E PROVENTI	2025	2024
Ricavi da enti pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	0	0
Ricavi da enti pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	16.721	9.283
Ricavi da privati-cittadini inclusa quota cofinanziamento	55.489	55.577
Ricavi da privati-imprese	213.184	130.884
Ricavi da privati-non profit (associazioni, fondaz. Ecc)	677.528	558.932
Ricavi da consorzi e/o altre cooperative	3.821.049	3.739.312
Ricavi da altri	329.021	548.660
Contributi pubblici	424.978	330.449
Contributi privati		
Totale	5.537.970	5.373.097

PATRIMONIO NETTO	2025	2024
Capitale sociale	1.052.850	1.028.575
Totale riserve	2.650.894	2.558.764
Utile/perdita dell'esercizio	191.104	129.982
Totale patrimonio netto	3.894.848	3.719.345

CONTO ECONOMICO	2025	2024
Risultato Netto di Esercizio	191.104	129.982
Eventuali ristorni a Conto Economico	0	
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	337.896	275.538

CAPITALE SOCIALE	2025	2024	
Capitale versato da soci cooperatori lavoratori			
Capitale versato da soci sovventori/finanziatori			
Capitale versato da soci persone giuridiche	1.052.850	1.027.075	
Capitale versato da soci cooperatori fruitori			
Capitale versato da soci cooperatori volontari			
COMPOSIZIONE SOCI SOVVENTORI E FINANZIATORI	2025	2024	
Cooperative sociali	0	0	
Associazioni di volontariato	0	0	
VALORE DELLA PRODUZIONE	2025	2024	
Valore della produzione (voce A del Conto Economico bilancio CEE)	5.537.970	5.373.097	
COSTO DEL LAVORO	2025	2024	
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	3.209.044	3.062.476	
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	144.360	150.736	
Totale	3.353.404	3.213.212	
Peso su totale valore di produzione	61%	60%	
FONTI DELLE ENTRATE 2025	ENTI PUBBLICI	ENTI PRIVATI	TOTALE
Vendita merci			
Prestazioni di servizi	0	4.789.977	4.789.977
Lavorazione conto terzi			
Rette utenti			
Altri ricavi		204.861	204.861
Contributi e offerte	424.978		424.978
Grants e progettazione			
Altro		118.154	118.154
Totale	424.978	5.112.992	5.537.970

FONTI DELLE ENTRATE	2025	%	2024	%
Incidenza fonti pubbliche	424.978	8%	324.443,47	6%
Incidenza fonti private	5.112.992	92%	5.048.653,53	94%
Totale entrate	5.537.970		5.373.097,00	100%

Dall'analisi della gestione non sono emerse criticità da parte degli amministratori. Al fine di garantire la massima tutela, sono state comunque valorizzate le azioni e le strategie già operative per mitigare gli effetti nega-

tivi. 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 2025, 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.

2025 DATI IDENTIFICATIVI DEL SOGGETTO EROGANTE	IMPORTO IN €	CAUSALE
CCIAA	35.000	Officina delle Idee-Vouch.digitali
Amministrazione Provincia BG	11.088	Contributo dote impresa
INPS	15.295	Contributo disabili
Fondazione Opera Bonomelli	5.881	Contributi
Totale	256.947	

Si evidenzia che l'indicazione di tutte le erogazioni liberali nella sopra riportata tabella è stata effettuata adottando il criterio informativo di cassa, e quindi, ri-

portando tutte le sovvenzioni, contributi e comunque vantaggi economici di qualunque genere, incassati nell'esercizio 2025.

07

Obiettivi e prospettive

Monitoraggio e valutazione
Obiettivi strategici prioritari per il 2026

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 2025

Abbiamo esercitato i compiti di monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche, utilitaristiche e di utilità sociale della società C.S.A. Coesi Società 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 2025;
- 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 Società Cooperativa Impresa Sociale ha redatto il bilancio sociale per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 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,
- coerenza dei dati relativi al personale dipendente con le risultanze del LUL;
- coerenza dei dati economici e finanziari con i dati del bilancio al 31.12.2025;
- insussistenza di rischi specifici rilevata anche tra-

mite gli incontri con il management della società, i rappresentanti del consiglio di amministrazione e l'organismo di vigilanza;

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 Società Cooperativa Impresa Sociale per l'esercizio chiuso al 31.12.2025 è stata effettuata secondo criteri che consentono la valutazione dell'attendibilità;
- Il bilancio sociale della società C.S.A. Coesi Società Cooperativa Impresa Sociale al 31.12.2025 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 Società Cooperativa Impresa Sociale chiuso al 31.12.2025 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 Società 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.

Bergamo, 7 aprile 2026

Il Collegio Sindacale

Dott. Giorgio Gregis
Dott.ssa Giovanna Azzola
Dott. Stefano Zucchelli

Obiettivi strategici prioritari per il 2026

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 digitalizza-

zione 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.

Il valore delle persone

OBIETTIVI RAGGIUNTI 2025

- **Interno** Implementato un **percorso formativo su temi trasversali** rivolto a a tutti i/le dipendenti.

- **Interno** Migliorata l'offerta di **welfare aziendale** con introduzione di una assicurazione sanitaria integrativa e aumentata possibilità di fruire smartworking da 4 a 6 gg al mese.

- ← **Esterno** **Ampliata l'offerta formativa dell'Academy cooperativa:** un programma di formazione sulla gestione delle risorse umane e competenze digitali per le cooperative clienti in collaborazione con UNIBG.

OBIETTIVI 2026

- **Interno** Proseguire con la formazione sulle **competenze trasversali** rivolto ai/alle dipendenti.

- ← **Esterno** Ampliare offerta formativa per i professionisti del **settore sanitario** grazie all'accreditamento regionale ECM.

- ← **Esterno** Avviare un **nuovo percorso dell'Academy Cooperativa** su risk management e attrattività in partnership con UNIBG.

La Governance del sistema cooperativo

OBIETTIVI RAGGIUNTI 2025

→ **Interno** Promosso un evento formativo che ha coinvolto i **consiglieri** di CSA Coesi su tematiche ESG.

← **Esterno** Attivata convenzione a sostegno dell'imprenditoria sociale con **ManagerNoProfit**.

OBIETTIVI 2026

→ **Interno** Rinnovo della governance cooperativa e insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione.

← **Esterno** Inaugurazione della **nuova sede** e ampliamento di servizi e spazi a disposizione del sistema cooperativo e ETS del territorio.

La transizione ecologica

OBIETTIVI RAGGIUNTI 2025

→ **Interno** Elaborato di un **piano di miglioramento delle performance ESG**.

→ **Interno** Completato il **percorso di specializzazione sulla sostenibilità** di un referente interno.

← **Esterno** 12 organizzazioni dell'economia sociale hanno ricevuto un sostegno finanziario per sviluppare progetti pilota di transizione ecologica [Progetto EU SKI.F.T]

← **Esterno** **Pubblicata una ricerca-azione sulla sostenibilità** per la misurazione delle performance ESG nelle imprese cooperative.

OBIETTIVI 2026

→ **Interno** Promuovere un evento di **sensibilizzazione rivolto ai dipendenti sul tema della sostenibilità**.

→ **Interno** Nominare un **Referente Interno per la Sostenibilità**.

→ **Interno** Eliminare il gas dal mix energetico, potenziando l'autoproduzione di **energia rinnovabile**.

← **Esterno** Promuovere il servizio di **consulenza tecnica** dedicato ai temi ESG.

La transizione digitale

OBIETTIVI RAGGIUNTI 2025

→ **Interno** Implementati **piattaforma LMS MysCool**, nuovo **Sistema Customer e Relationship Management** per la gestione dei rapporti con i clienti e piattaforma di business intelligence **per Servizio di Controllo di gestione** per il servizio **paghe**.

← **Esterno** Avviato un percorso di sensibilizzazione all'uso della **AI per il sistema cooperativo**.

OBIETTIVI 2026

→ **Interno** Potenziare l'**architettura IT interna** per migliorare l'integrazione tra i sistemi, ottimizzare i processi e ridurre i rischi operativi.

← **Esterno** Proseguire il percorso di sensibilizzazione sull'uso dell'**intelligenza artificiale** a supporto delle attività delle cooperative e del personale interno.

Indicatori GRI

TEMA MATERIALE	OBBLIGO GRI	PAGINA
GRI 2 – INFORMATIVE GENERALI		
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
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto 6
2. Attività e lavoratori	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business 33-34 57-78
	2-7	Dipendenti 45-49
	2-8	Lavoratori non dipendenti 46
3. Governance	2-9	Struttura e composizione della governance 19-23
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo 19-23
	2-11	Presidente del massimo organo di governo 19-23
	2-17	Competenze collettive del massimo organo di governo 19-23
4. Strategia, politiche e procedure	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile 30-31
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità 26
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti 26
	2-28	Adesione ad associazioni 14-15
5. Coinvolgimento degli stakeholder	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder 27-29
	2-30	Accordi di contrattazione collettiva 45-46
GRI 3 – TEMI MATERIALI		
	3-1	Processo per determinare i temi materiali 32-40

TEMA MATERIALE	OBBLIGO GRI	PAGINA
	3-2 Elenco di temi materiali	32-40
	3-3 Gestione dei temi materiali	32-40
GRI 200 - TEMI ECONOMICI		
201 Performance economiche	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	10-11 57-58 81-85
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	82-85
202 Presenza sul mercato	202-1 Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale	45
203 Impatti economici indiretti	203-1 Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati	68-72
	203-2 Impatti economici indiretti significativi	57-58 74-75
205 Anticorruzione	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	26 65-67
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	26
207 Imposte	207-1 Approccio alle tasse	26
GRI 300 TEMI AMBIENTALI		
302 Energia	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	40
305 Emissioni	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	41
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	41
306 Rifiuti	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	42
GRI 400 TEMI SOCIALI		
401 Occupazione	401-1 Nuove assunzioni e turnover	47
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti	24-25 50-52

TEMA MATERIALE	OBBLIGO GRI		PAGINA
	401-3	Congedo parentale	52
403 Salute e sicurezza sul lavoro	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	49
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	49
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	49 65
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	49
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	50
	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	38-40 49
	403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	49
	403-9	Infortuni sul lavoro	49
404 Formazione e istruzione	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	53-55
	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	53-55
405 Diversità e pari opportunità	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	20-24 45-48
	405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	45
406 Non discriminazione	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	26
413 Comunità locali	413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	74-78
418 Privacy dei clienti	418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	67



Credits

Progettazione, coordinamento e redazione testi

Elena Scanferla

Contributi

Nazzarena Arnoldi, Sara Benedetti, Maria Camilla Bigoni, Carla Burini,
Maria Cosmi, Valeria Drago, Roberto Ferrari, Serena Galiero, Alejandro Gonzalez,
Silvia Madotto, Elena Malgrati, Antonio Mariani, Marta Medolago,
Oriana Lo Nigro, Enzo Piazzalunga, Giuseppe Rubagotti, Caterina Vesci.

Progetto grafico e impaginazione

Publifarm SpA Società Benefit
Viale Giulio Cesare 20, 24124 Bergamo BG
T +39 035 244216 | publifarm.it

Centro Servizi Aziendali Coesi

Soc. Coop. Impresa Sociale

Via Serassi 7 - 24125 Bergamo

T 035 006 3511 | info@coesi.coop | coesi.coop