
Cooperativa Promozione Lavoro REPORT DI SOSTENIBILITA' 2025

Bilancio Sociale di sostenibilità redatto ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 112 (Impresa Sociale) e delle Linee Guida adottate con D.M. 4 luglio 2019 (G.U. n. 186/2019)

BASIC MODULE



PROMOZIONE LAVORO

Indice

Lettera agli stakeholder.....	3
Highlights 2025	5
1. Identità aziendale	6
1.1. La nostra Mission	6
1.2. Chi siamo	6
1.3. La nostra storia in tappe	9
1.4. Prodotti e Servizi	10
1.5. Responsabilità economica.....	13
2. Modello di governance e organi di governo.....	16
2.1. Pratiche, politiche e iniziative.....	22
2.2. Lotta alla corruzione	26
2.3. Canali di segnalazione e gestione delle segnalazioni	26
3. Materialità e stakeholder	27
3.1. Stakeholder engagement.....	27
3.2. Materialità d'impatto e temi materiali	28
3.3. Agenda 2030	32
4. Responsabilità sociale.....	34
4.1. Capitale umano	39
4.2. Contrattazione collettiva e remunerazione	47
4.3. Formazione.....	49
4.4. Salute e sicurezza sul lavoro	53
4.5. Relazione con i clienti e committenti.....	55
4.6. La gestione della supply chain.....	57
4.7. Le relazioni con il territorio	60
5. Responsabilità ambientale	62
5.1. I consumi energetici ed emissioni GHG	62
5.2. Tutela della risorsa idrica.....	70
5.3. Gestione dei rifiuti	72
6. Le strutture di Promozione Lavoro.....	74
7. Nota metodologica	81
8. Content Index	83
9. Relazione del Consiglio di Sorveglianza sul Bilancio Sociale – Esercizio 2025 (ai sensi dell'art. 9, comma 2, D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 112 e delle Linee Guida D.M. 4 luglio 2019)	84

Lettera agli stakeholder

Gentili lettori,

con questa edizione del Bilancio di Sostenibilità, Promozione Lavoro rinnova il proprio impegno verso una rendicontazione trasparente e strutturata delle proprie performance ambientali, sociali e di governance. Per la prima volta, il documento è redatto in conformità allo standard VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs), framework europeo specificamente concepito per le organizzazioni di medie dimensioni che scelgono di rendicontare il proprio impatto in modo volontario, rigoroso e comparabile. Si tratta della terza edizione del nostro bilancio di sostenibilità: un percorso avviato con lo standard GRI e oggi evoluto verso uno strumento più coerente con la nostra natura di cooperativa sociale e con le aspettative dei nostri interlocutori istituzionali e finanziari.

L'esercizio 2025 ha confermato la solidità del modello organizzativo e gestionale della Cooperativa, con risultati positivi su più dimensioni della sostenibilità.

Sul fronte sociale, Promozione Lavoro ha proseguito il proprio impegno nella valorizzazione del capitale umano attraverso un significativo investimento in formazione, nel rafforzamento delle politiche di welfare aziendale e nel consolidamento del percorso di certificazione per la parità di genere. La qualità e la continuità dei servizi erogati alla collettività – anziani, persone con disabilità, minori, persone con disagio mentale – restano la priorità strategica attorno a cui si organizza l'intera attività della Cooperativa.

Sul fronte ambientale, il 2025 ha segnato un avanzamento concreto nella gestione dell'impronta energetica, con una scelta strutturata verso l'approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate. Il monitoraggio dei consumi energetici, idrici e dei rifiuti si sta progressivamente strutturando, con l'obiettivo di disporre nei prossimi esercizi di una base dati completa e affidabile su cui impostare obiettivi quantitativi di miglioramento.

Sul fronte della governance, la Cooperativa ha mantenuto i propri standard di integrità e trasparenza, confermati dal Rating di Legalità a tre stelle dell'AGCM e dalla valutazione ESG "B - Buono" rilasciata da Synesgy del gruppo Cribis. Il sistema di controllo interno, il Modello 231 e i canali di segnalazione riservata continuano a presidiare la cultura della legalità a tutti i livelli dell'organizzazione.

Siamo consapevoli che il percorso verso una gestione pienamente sostenibile è ancora in evoluzione. Questo bilancio non documenta un traguardo raggiunto, ma lo stato di avanzamento di un impegno che si rinnova ogni anno con obiettivi più ambiziosi. Continuare a migliorare la qualità dei servizi, ridurre il proprio impatto ambientale, garantire condizioni di lavoro eque e sicure e rafforzare i legami con le comunità di riferimento: sono questi gli assi su cui Promozione Lavoro intende costruire la propria sostenibilità nel lungo periodo.



PROMOZIONE LAVORO

Ringraziamo tutti coloro che contribuiscono, quotidianamente e a vario titolo, alla realizzazione della nostra missione.

Il Presidente del Consiglio di Gestione

Fabio Piubello



PROMOZIONE LAVORO

Highlights 2025



89,8% dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato

La stabilità contrattuale è una scelta strutturale della Cooperativa che si conferma nell'impegno verso occupazione di qualità e continuità del rapporto di lavoro.



63% delle gare pubbliche aggiudicate

Su 27 procedure di gara partecipate nel 2025, 17 sono state aggiudicate – confermando la competitività di Promozione Lavoro e la fiducia che gli enti pubblici ripongono nella qualità progettuale e operativa della Cooperativa.



+ 19% ore di formazione erogate

Nel 2025 la Cooperativa ha erogato 18.919 ore di formazione, il 19% in più rispetto al 2024 e il 173% in più rispetto al 2023. Un investimento crescente nella qualificazione professionale e nella sicurezza dei lavoratori, che include anche 560 ore dedicate alla parità di genere con oltre 1.600 partecipanti.

1. Identità aziendale

1.1. La nostra Mission

Promozione Lavoro è una cooperativa sociale la cui missione è racchiusa in una frase che guida ogni scelta operativa e strategica: *"Organizziamo persone per il benessere di altre persone. Diamo vita a idee e azioni sociali tempestive, sostenibili e affidabili, motivando gruppi di lavoro con una forte identità aziendale."*

Dietro questa formulazione c'è un'idea precisa di impresa: quella di un'organizzazione che produce valore non attraverso beni o prodotti, ma attraverso la qualità delle relazioni umane che è in grado di generare e sostenere. Il benessere delle persone che usufruiscono dei servizi è inseparabile dal benessere di chi quei servizi li eroga ogni giorno. Promozione Lavoro persegue da sempre un modello di impresa sociale che ascolta le persone e le comunità, promuovendo lavoro, benessere e innovazione. Il fine ultimo del suo operato è accompagnare le persone nei momenti di maggiore fragilità – l'infanzia, la non autosufficienza, la disabilità, il disagio mentale – garantendo servizi di qualità accessibili, progettati attorno ai bisogni reali dei singoli e delle loro famiglie.

Questa vocazione si traduce in una responsabilità concreta: quella di costruire un'organizzazione economicamente solida, capace di innovarsi, e al tempo stesso profondamente radicata nei territori e fedele al proprio mandato sociale. La solidità economica non è un fine in sé, ma la condizione che rende possibile la continuità e la qualità dei servizi nel tempo.

1.2. Chi siamo

La Cooperativa Sociale di Solidarietà Promozione Lavoro ONLUS (di seguito "Promozione Lavoro") è un Ente del Terzo Settore, impresa sociale di tipo A ai sensi della L. 381/1991, con sede legale in Via G. Mazzini 15, San Bonifacio (VR) e sede amministrativa in Via Marconi 22, Veronella (VR). Promozione Lavoro opera nel settore dei servizi socio-sanitari, educativi e assistenziali, erogando prestazioni rivolte a persone anziane, con disabilità, in condizione di disagio mentale, minori e famiglie, attraverso una rete di strutture residenziali, semi-residenziali e servizi domiciliari distribuita in cinque regioni: Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte e Sardegna.

Dati identificativi, sedi operative e attività di interesse generale

I dati identificativi della Cooperativa (denominazione, forma giuridica, codice fiscale, partita IVA, sede legale, altre sedi operative), sono integralmente riportati nella Relazione sulla Gestione allegata al Bilancio d'Esercizio 2025, approvato dal Consiglio di Sorveglianza in data 20/05/2026.

Le attività svolte dalla Cooperativa rientrano nelle attività di interesse generale ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 112 (Impresa Sociale), in particolare:

lett. a) – servizi sociali e socio-sanitari (L. 328/2000): assistenza domiciliare, servizi residenziali e semi-residenziali per anziani, persone con disabilità e persone con disturbi psichiatrici;

lett. b) – servizi educativi e di istruzione: gestione di asili nido, servizi per l'infanzia 0-6 anni, assistenza scolastica, centri diurni per minori;



lett. c) – servizi sanitari: prestazioni ambulatoriali erogate attraverso il Centro Medico al Cristo Lavoratore.

La Cooperativa svolge le suddette attività in via principale, con ricavi da attività di interesse generale superiori al 70% dei ricavi complessivi, in conformità all'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 112/2017.

I nostri valori

I valori di Promozione Lavoro non sono dichiarazioni astratte: sono principi operativi che orientano le decisioni gestionali, le relazioni con i lavoratori, i rapporti con la comunità e l'approccio alla sostenibilità.

Qualità e miglioramento continuo dei servizi:

La Cooperativa si impegna a garantire standard elevati nella progettazione e nella gestione dei servizi, adottando un approccio orientato al miglioramento continuo. L'innovazione è vista come strumento strategico per rispondere ai bisogni emergenti.

Personalizzazione e centralità della persona:

Ogni persona è considerata un fine, mai un mezzo. I servizi sono progettati in modo da rispondere in maniera attenta e personalizzata ai bisogni individuali, promuovendo altruismo, ascolto e attenzione ai legami familiari.

Gestione sostenibile e responsabilità intergenerazionale:

L'agire della Cooperativa guarda al futuro, adottando pratiche sostenibili nella gestione delle risorse e nella riduzione dell'impatto ambientale. Viene posta attenzione alla cura dell'ambiente e al rispetto delle generazioni future.

Benessere dei lavoratori e pari opportunità:

Si promuove il benessere organizzativo attraverso politiche di conciliazione vita-lavoro, pari opportunità e tutela della famiglia. Sono valorizzate la motivazione, la formazione continua e la prevenzione di ogni forma di discriminazione o violenza.

Impegno verso la comunità e il territorio:

Il radicamento territoriale è parte dell'identità della Cooperativa, che sviluppa relazioni con le comunità locali e gli attori del Terzo settore. Prendersi cura del contesto sociale è un impegno che affianca quello verso lavoratori e utenti.

Legalità, trasparenza e collaborazione con le autorità:

La cultura della legalità è un principio irrinunciabile. La Cooperativa opera nel rispetto delle normative, promuove la trasparenza verso stakeholder e autorità, e adotta strumenti per prevenire illeciti e tutelare i segnalanti.

Etica economica e sostenibilità finanziaria:



L'attenzione alla solidità economica va di pari passo con la responsabilità sociale. Si promuove una gestione ottimale del credito e della tesoreria, orientata all'efficacia, all'equilibrio e alla trasparenza.

Cooperazione, partecipazione e autonomia:

I principi del movimento cooperativo ispirano la governance: adesione libera, partecipazione democratica, educazione e intercooperazione. Ogni scelta strategica valorizza il protagonismo dei soci e l'autonomia della struttura.

Per Promozione Lavoro la cura della comunicazione è molto importante: ciò si evince anche dal logo stesso della Cooperativa, che ha un significato preciso. La ruota è un simbolo antichissimo e fa riferimento a tutto ciò che è ciclico, ovvero alla continuità e al movimento. Per Promozione lavoro è il simbolo del prendersi cura della persona umana in ogni fase della vita ed in ogni condizione. Allo stesso modo, rimanda alla ruota del carro, del timone e dell'arcolaio e, quindi, al lavoro della donna e dell'uomo.





1.3. La nostra storia in tappe

1986 – La nascita

Il 16 gennaio, a San Bonifacio (VR), 28 giovani fondano la Cooperativa Sociale di Solidarietà Promozione Lavoro ONLUS. L'idea è semplice e ambiziosa insieme: rispondere alle prime crepe del welfare italiano costruendo una risposta organizzata, professionale e radicata nel territorio.

1991 – Il quadro normativo

L'emanazione della Legge 381/1991 riconosce e disciplina le cooperative sociali, fornendo a Promozione Lavoro la cornice giuridica entro cui strutturare la propria crescita.

1993 – La qualifica come cooperativa di tipo A

Nell'Assemblea dei Soci del 27 aprile, la Cooperativa ottiene la qualifica di Cooperativa Sociale di tipo A, formalizzando la propria vocazione alla gestione di servizi socio-sanitari per conto di enti pubblici e privati.

1998-1999 – La partnership con il Comune di Altavilla Vicentina

Promozione Lavoro partecipa alla gara bandita dal Comune di Altavilla Vicentina per la selezione di un partner privato nella gestione del Centro Polivalente 'Papa Luciani'. Nasce così Altavilla Servizi S.p.A., una delle prime esperienze italiane di collaborazione strutturata tra cooperativa sociale e amministrazione pubblica locale.

2021-2023 – L'espansione

Un triennio di forte crescita: nuovi servizi avviati in Veneto, Piemonte e Lombardia, ampliamento della rete operativa, rafforzamento delle competenze interne. La Cooperativa consolida la propria presenza come operatore multi-regionale nei servizi alla persona, aumentando contestualmente la complessità organizzativa e la necessità di sistemi di governo più strutturati.

2023 – Prima cooperativa con la Certificazione UNI PDR 125

Promozione Lavoro ottiene per prima tra le cooperative sociali italiane la certificazione per la Parità di Genere, un riconoscimento che formalizza un impegno decennale verso l'inclusione, l'equità retributiva e la valorizzazione delle diversità.

2024 – Consolidamento e sistemi di gestione

L'anno si caratterizza per il rafforzamento dei sistemi interni: aggiornamento del Modello 231 con le procedure di whistleblowing, ottenimento di nuove certificazioni professionali, reintroduzione di un modello partecipativo per la qualità e ampliamento delle competenze lungo tutta la struttura organizzativa.

2025 - La terza edizione del Bilancio di Sostenibilità e l'adozione dello standard VSME

Promozione Lavoro pubblica la terza edizione del proprio Rapporto di Sostenibilità, redatto per la prima volta in conformità allo standard volontario EFRAG VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs, dicembre 2024), che sostituisce il precedente

riferimento ai GRI Standards. Questo passaggio non è un adempimento formale: riflette la volontà della Cooperativa di allineare progressivamente la propria rendicontazione ai framework europei emergenti, in anticipazione delle evoluzioni normative che interesseranno anche il Terzo Settore

1.4. Prodotti e Servizi

Promozione Lavoro opera interamente nel settore dei servizi alla persona. La gamma di servizi erogati copre l'intero ciclo di vita, con un'attenzione particolare ai momenti di maggiore fragilità: l'infanzia, la non autosufficienza, la disabilità, il disagio mentale.

I principali ambiti di intervento sono:

- Servizi per la Terza Età (residenziali, semi-residenziali, domiciliari)
- Servizi per la Disabilità (residenziali, semi-residenziali, domiciliari, territoriali)
- Servizi per la Salute Mentale (residenziali, semi-residenziali)
- Servizi per l'Infanzia 0-6
- Servizi Socio-Educativi e Assistenza Scolastica
- Assistenza Domiciliare
- Servizi Sanitari
- Servizi di Formazione Professionale ad esterni (corsi OSS accreditati a livello regionale)

Per ciascuna area di servizio, Promozione Lavoro garantisce la gestione diretta delle attività attraverso personale dipendente e socio, assicurando continuità, qualità e responsabilità nell'erogazione.

Servizi per la Terza Età. È l'area di maggiore dimensione, con 1.196 lavoratori impiegati al 31/12/2025. Comprende strutture residenziali (case di riposo, RSA), servizi semi-residenziali (centri diurni) e assistenza domiciliare. Le strutture di Altavilla Servizi S.p.A. fanno parte di questo ambito. Il criterio guida è la personalizzazione del progetto di cura, costruito attorno ai bisogni e alla storia di ciascun ospite.

Servizi per la Disabilità. Promozione Lavoro gestisce strutture residenziali, servizi semi-residenziali, centri diurni occupazionali (CEOD) e servizi domiciliari e scolastici per persone con disabilità fisica, intellettiva o plurima. Tra le strutture incluse nel perimetro figura Casa Tezon (CTRP). L'obiettivo è favorire traiettorie di inclusione e di maggiore autonomia nella vita quotidiana.

Servizi per la Salute Mentale. Servizi residenziali e semi-residenziali per persone con disturbi psichiatrici, erogati in coordinamento con le ULSS di riferimento e nell'ambito di programmi terapeutico-riabilitativi condivisi.



Servizi per l'Infanzia 0-6. Gestione di asili nido e servizi per la prima infanzia, con 176 lavoratori impiegati. Nel 2025 sono state rinnovate o avviate diverse gestioni, tra cui scuole dell'infanzia in provincia di Vicenza e Verona.

Servizi Socio-Educativi e Assistenza Scolastica. Servizi educativi domiciliari per minori e famiglie, pre e post scuola, assistenza scolastica per studenti con bisogni speciali, centri diurni per minori. Questa area comprende 154 lavoratori impiegati nei servizi scolastici.

Assistenza Domiciliare. Servizi domiciliari vari – SAD, SED, consegna pasti – erogati in oltre 15 comuni, con 437 lavoratori impegnati nell'area al 31/12/2025.

Servizi Sanitari. Attraverso il Centro Medico al Cristo Lavoratore, Promozione Lavoro eroga prestazioni sanitarie ambulatoriali, integrando la componente di cura medica all'interno del proprio modello di welfare territoriale.

La catena del valore

Il modello di business di Promozione Lavoro si fonda sul controllo diretto dell'intero processo di erogazione dei servizi, dalla progettazione alla rendicontazione verso la committenza pubblica. La catena del valore è strutturata attorno a tre pilastri interdipendenti.

Il primo è la **qualità professionale del personale**: la Cooperativa investe sistematicamente nella selezione, nella formazione continua e nella certificazione delle competenze, riconoscendo che in un settore ad alto contenuto relazionale come quello dei servizi alla persona, la qualità del lavoro è inseparabile dalla qualità del servizio erogato.

Il secondo è la **prossimità territoriale**: le strutture e i servizi di Promozione Lavoro sono distribuiti capillarmente nelle comunità di riferimento, in oltre 15 comuni distribuiti in cinque regioni. Questa presenza diffusa non è una scelta di opportunità commerciale ma un impegno di responsabilità sociale: garantisce l'accesso ai servizi anche nelle aree geograficamente periferiche, riduce il rischio di esclusione per le persone più fragili e rafforza il radicamento della Cooperativa nei tessuti sociali locali.

Il terzo è la **governance pubblica della committenza**: la quasi totalità dei ricavi deriva da contratti con enti pubblici – ULSS, Comuni, Province, IPAB – stipulati attraverso procedure di evidenza pubblica. Questo posizionamento implica che la solidità delle relazioni istituzionali, la qualità dell'offerta tecnica nelle gare e la capacità di rendicontare i risultati in modo trasparente siano fattori critici di successo tanto quanto la gestione operativa quotidiana.

I tre pilastri si rafforzano a vicenda: la qualità del personale alimenta la reputazione istituzionale, che a sua volta consente di aggiudicarsi nuove commesse, che finanziano l'investimento in formazione e strutture. È questo circolo virtuoso – e non la semplice dimensione economica – che definisce la sostenibilità di lungo periodo di Promozione Lavoro.



PROMOZIONE LAVORO

STRUTTURE RICETTIVE

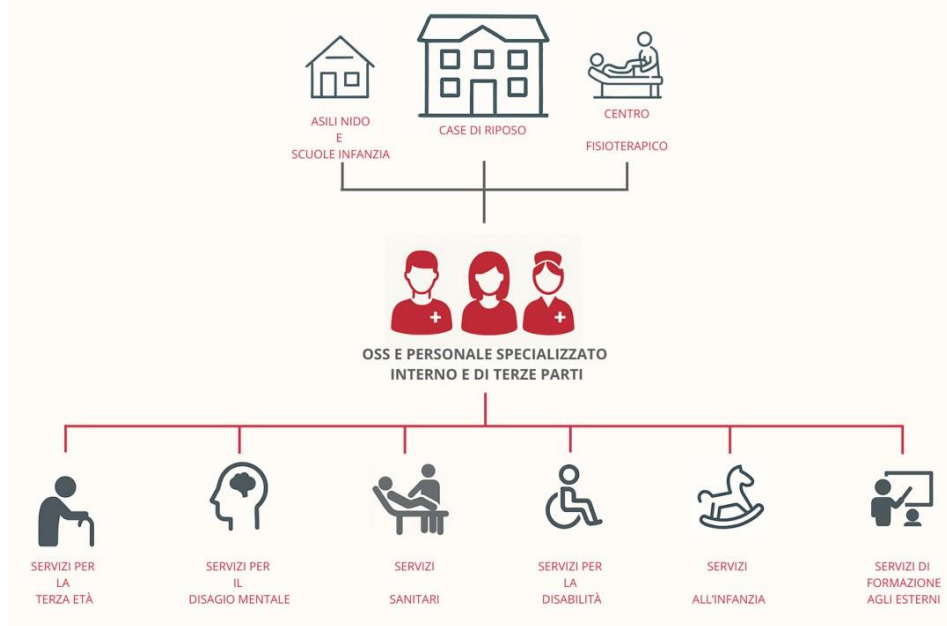


Figura 1 Catena del valore



1.5. Responsabilità economica

Quando si parla di sostenibilità, oltre a scendere nei dettagli di come l'azienda gestisce gli aspetti legati alla sfera ambientale, sociale e di governance, è fondamentale soffermarsi sull'aspetto della responsabilità economica. Infatti, oltre agli aspetti strettamente contabili, quali il valore economico generato e distribuito, presentare i principali dati di bilancio diventa fondamentale per consentire una rilettura in chiave sociale della tradizionale contabilità economica, attraverso l'analisi del Valore Aggiunto.

Nello specifico, il calcolo del Valore economico evidenzia il valore economico direttamente generato da un'impresa nel corso del periodo e la sua distribuzione ai diversi Stakeholder interni ed esterni. Il valore aggiunto è invece un indicatore delle risorse economiche prodotte e della loro ripartizione nel contesto territoriale di riferimento e rappresenta dunque l'aumento di ricchezza che l'impresa è stata in grado di creare durante l'esercizio.

Per comprendere come tale ricchezza sia stata impiegata e soprattutto quali sono gli stakeholder a cui è stata distribuita, proponiamo i grafici e le tabelle che seguono: prima si rappresenta il calcolo del Valore Aggiunto, poi la sua distribuzione ai portatori di interessi. La tabella che segue è stata redatta rielaborando il conto economico del bilancio d'esercizio.

Valore aggiunto globale	2024	2025
ricavi	69.254.301	73.105.734
altri ricavi e proventi	1.363.512	1.620.744
variazione delle rimanenze di lavori		
A) VALORE DELLA PRODUZIONE	70.617.812	74.726.477
costi per materie prime e materiali di consumo	5.192.250	5.941.140
variazione delle rimanenze di materie prime e materiali di consumo	0	0
costi per servizi	9.717.437	9.894.965
costo per lavoro interinale	176.987	1.059.836
costo godimento beni di terzi	2.238.715	2.455.771
oneri diversi di gestione	215.538	277.668
B) COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE	17.540.927	19.179.379
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO (=A-B)	53.076.885	55.547.098
proventi finanziari	0	7
oneri finanziari	-1.838	-70
proventi straordinari	34.964	38.552
oneri straordinari	-394.526	-91.748
C) COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI	-361.401	-53.259
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO = RICCHEZZA DISTRIBUIBILE	52.715.484	55.493.838

Tabella 1 Valore economico generato e Valore aggiunto



PROMOZIONE LAVORO

Valore aggiunto globale	2024	2025
REMUNERAZIONE DEL PERSONALE	49.493.508	53.386.982
remunerazioni dirette (salari e stipendi)	36.501.171	39.361.720
remunerazioni indirette (oneri sociali)	9.939.606	10.536.898
altri costi per il personale	3.052.731	3.488.364
REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	262.404	402.668
imposte sul reddito	129.089	186.402
altre imposte e tasse	133.316	216.266
REMUNERAZIONE DEI SOCI	0	0
Ristorno o altre forme	0	0
REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO	326.252	357.914
oneri per capitale a breve termine	21.746	22.822
oneri per capitale a lungo termine	304.506	335.092
REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA	2.598.532	1.331.500
accantonamenti a fondi rischi	1.688.515	274.234
accantonamenti a riserva	38.690	23.169
ammortamenti	871.232	1.034.097
LIBERALITÀ ESTERNE	34.788	14.775
erogazioni ad associazioni e ONLUS	33.686	14.058
erogazioni a movimento cooperativo (es. 3% a fondi mutualistici)	1.197	717
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO = RICCHEZZA DISTRIBUITA	52.715.484	55.493.838

Tabella 2 Valore economico distribuito e valore aggiunto

La ripartizione dei ricavi per natura della committenza è documentata nei seguenti atti ufficiali, ai quali si rinvia integralmente:

i contributi pubblici ricevuti nell'esercizio 2025 sono analiticamente elencati nella Nota Integrativa al Bilancio d'Esercizio 2025;

i corrispettivi da enti pubblici derivanti da contratti di appalto, convenzioni e accreditamenti sono pubblicati sul sito internet della Cooperativa ([Trasparenza | Cooperativa Promozione Lavoro](#)) entro il 30 giugno di ogni anno, in adempimento agli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente.

Approccio fiscale

Promozione Lavoro instaura un rapporto trasparente con i principali stakeholder di riferimento, compresi gli enti locali e le istituzioni nazionali. La cooperativa adotta tale attitudine anche in materia di fiscalità, formulando risposte concrete e propositive nei confronti di nuovi



adempimenti normativi, senza tralasciare il raggiungimento di performance economica, che siano eticamente responsabili. Promozione Lavoro, in particolare, definisce la gestione del rischio fiscale tenendo conto del Modello di organizzazione e gestione che la cooperativa si è data.

Promozione Lavoro ha aggiornato il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs 231/2001 implementando la procedura per la tutela dei segnalanti e la correlata gestione delle segnalazioni, come prescritto dal d.lgs. 24/2023 in materia. Ciò fa sì che la cooperativa ottenga sempre un DURF (Documento Unico di Regolarità Fiscale) privo di qualsivoglia segnalazione.

Ciò premesso Promozione Lavoro ha avviato una serie di verifiche che hanno interessato, tra i vari, la gestione degli adempimenti fiscali e dei processi di fatturazione attiva e passiva. L'approccio alla fiscalità risulta essere improntato, pertanto, alla trasparenza ed alla totale aderenza alle normative locali e nazionali, anche attraverso il continuo confronto con i professionisti esterni che supportano la cooperativa. Questo si riflette anche sulla governance aziendale, in cui sono stati definiti chiari ruoli e responsabilità in relazione ai rischi fiscali. Infine, l'Organismo di Vigilanza, insieme alla funzione Internal Audit, vigila sull'applicazione del Modello 231 di Promozione Lavoro e monitora le modalità di attuazione dello stesso.

2. Modello di governance e organi di governo

Promozione Lavoro adotta il sistema di amministrazione e controllo dualistico, articolato su due organi distinti: il Consiglio di Gestione e il Consiglio di Sorveglianza. Questa struttura, coerente con i principi del movimento cooperativo, garantisce una separazione netta tra la funzione di indirizzo strategico e operativo – in capo al Consiglio di Gestione – e quella di vigilanza e approvazione del bilancio – affidata al Consiglio di Sorveglianza. L'Assemblea dei Soci elegge il Consiglio di Sorveglianza che, a sua volta, nomina il Consiglio di Gestione; quest'ultimo elegge al suo interno il Presidente e il Vicepresidente.

Consiglio di Gestione

Il processo di selezione dei membri del Consiglio di Gestione si fonda su criteri di competenza tecnica, esperienza professionale e manageriale, capacità di lavorare in gruppo e conoscenza del settore. Tutti i membri del Consiglio di Gestione sono soci della Cooperativa ed esercitano ruoli esecutivi. Il Presidente è il legale rappresentante e datore di lavoro, con delega di firma disgiunta per la stipula di contratti e la partecipazione a gare. Per prevenire e mitigare i conflitti di interesse, il Presidente e i membri del Consiglio di Gestione devono fornire una dichiarazione di inesistenza delle cause di ineleggibilità previste dall'art. 2382 del Codice Civile.

I mandati sono stati rinnovati dall'Assemblea dei Soci in data 20 giugno 2025, con durata fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027.

Range di età	< 30	30-50	>50
<i>Uomini</i>	0%	20%	60%
<i>Donne</i>	0%	20%	0%

Tabella 3 Diversità di età nel Consiglio di Gestione

Nel corso del 2025 il Consiglio di Gestione ha svolto nr. 44 sedute. I compensi complessivi riconosciuti ai membri del Consiglio di Gestione nel 2025 ammontano a € 92.000 e al Consiglio di Sorveglianza a € 179.840. Tale informazione è pubblicata anche nella Nota Integrativa al Bilancio d'esercizio 2025 in forma anonima, come previsto dall'art. 14, comma 2, del Codice del Terzo Settore

Consiglio di Sorveglianza

Il Consiglio di Sorveglianza è l'organo eletto dall'Assemblea che controlla l'operato del Consiglio di Gestione, approva il bilancio e vigila sul rispetto delle norme dello statuto. Garantisce trasparenza, correttezza e partecipazione nella vita della Cooperativa.



PROMOZIONE LAVORO

Range di età	< 30	30-50	>50
Uomini	0%	33%	67%
Donne	0%	0%	0%

Tabella 4 Diversità di età nel Consiglio di Sorveglianza

L'attività di revisione legale dei conti è affidata a BDO Italia S.p.A. (sede legale: Viale Abruzzi 94, Milano), nominata dall'Assemblea dei Soci con delibera del 20 giugno 2025, con incarico della durata di 3 esercizi, fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027.

Organi di controllo e strutture trasversali

La Cooperativa si è dotata di un Organismo di Vigilanza (ODV) che esercita funzioni di controllo sull'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, con verifiche periodiche in materia di legalità, sicurezza sul lavoro e anticorruzione. L'ODV predispone un piano di audit annuale, raccoglie flussi di dati da tutti i responsabili e trasmette le proprie relazioni alla Direzione con le eventuali azioni correttive. Nel 2025 sono stati effettuati nr 1 audit sulla parità di genere da auditor esterni nr. 4 da auditor interni.

Il Comitato per la Parità di Genere è un organo consultivo dell'Alta Direzione, incaricato di contribuire alla definizione degli obiettivi per la parità di genere, valutare i risultati ottenuti ed esaminare la correttezza e l'efficacia delle procedure attuate. Il Comitato si riunisce periodicamente e comunica i propri esiti ai direttori, ai coordinatori.

La Referente del Sistema di Gestione Integrato supporta il Consiglio di Gestione nell'aggiornamento delle politiche e nel presidio degli obiettivi di sostenibilità. Annualmente viene redatto un Riesame della Direzione che sintetizza i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi previsti nelle politiche aziendali.

I soci e il modello partecipativo

La base sociale della Cooperativa al 31 dicembre 2025 è composta da 2.014 soci e 84 non soci. La continuità e la qualità del rapporto associativo sono una priorità strategica: Promozione Lavoro persegue il principio "portare la Cooperativa il più vicino possibile ai Soci", superando i problemi legati all'estensione territoriale e garantendo a ciascun socio, in qualunque territorio lavori e viva, di sentirsi parte attiva della compagine sociale.

Il coinvolgimento dei soci non si limita al momento formale dell'Assemblea, che rappresenta la sintesi di un percorso costruito nel tempo nei territori. Gli strumenti di partecipazione sono studiati per agire sull'adesione consapevole e motivata, premessa necessaria per una vera mutualità:

Ufficio Personale decentrato: alcune sedi territoriali dispongono di uno staff decentrato che gestisce rapporti contrattuali, sicurezza, formazione e caricamento ore direttamente sul territorio.



Ufficio Cortesia: fornisce informazioni e supporto ai soci, con una funzione propedeutica al superamento del digital divide per consentire anche ai soci meno esperti di informatica di utilizzare la piattaforma Medi.

Riunioni territoriali: appuntamenti almeno annuali dei soci di un territorio con il Consiglio di Gestione, con funzione preparatoria delle assemblee generali, per esporre, spiegare e confrontarsi sull'ordine del giorno.

Visite periodiche del Consiglio di Gestione: visite in genere mensili dei membri del Consiglio presso i principali servizi, con colloqui informali con i soci per raccogliere informazioni, problemi e proposte.

Riunioni d'équipe con il Capo Area: incontri con le équipe dei diversi servizi, direttamente nel luogo di lavoro, con funzione sia informativa che di ascolto della base sociale.

Cene sociali: incontri annuali dei soci di un territorio con il Consiglio di Gestione, il Capo Area e i Coordinatori, con un carattere più conviviale e informale.

Eventi: iniziative aperte alla cittadinanza in cui i soci sono chiamati a portare il proprio contributo sia in termini propositivi che organizzativi.

Sito web, Facebook e Newsletter: canali informativi che assumono un ruolo sempre più rilevante per una comunicazione efficace, tempestiva e aggiornata con l'intera base sociale.

Piattaforma Medi: strumento digitale per la gestione del rapporto tra Cooperativa e lavoratore, accessibile a tutti i soci.

La Cooperativa adotta una procedura specifica per l'ammissione di nuovi soci, fondata su criteri non discriminatori coerenti con lo scopo mutualistico e con l'attività economica svolta, valutando le potenzialità della Cooperativa, le caratteristiche dell'aspirante socio e i requisiti soggettivi e oggettivi richiesti dallo Statuto.

Analisi della prevalenza

Promozione Lavoro è una cooperativa a mutualità prevalente ai sensi della L. 381/1991. La quota di costo del lavoro attribuibile ai soci ha raggiunto nel 2024 il 92,27% del totale, in crescita costante rispetto agli anni precedenti, confermando la centralità del rapporto mutualistico nell'operatività della Cooperativa.

B9 costo del personale	2022	2023	2024	2025
A) costo del personale socio	43.298.498	44.598.558	48.396.324	50.525.578
B) costo del personale non socio	1.707.363	1.467.013	1.248.641	3.801.193
C) totale	45.005.861	46.065.572	49.644.966	54.326.770
B7 costo delle prestazioni ricevute	2022	2023	2024	2025
A) costo prestazioni da socio	71.157	0	20.407	288.558
B) costo prestazioni da non socio	3.274.695	3.106.998	2.808.414	3.009.589
C) totale	3.345.852	3.106.998	2.828.821	3.298.148
Calcolo della prevalenza	2022	2023	2024	2025
Determinazione della media ponderata per il calcolo della prevalenza¹	89,70%	90,70%	92,27%	88,18%
B9 lettera a + B7 lettera a	43.369.655	44.598.558	48.416.731	50.814.136
B9 lettera c + B7 lettera c	48.351.713	49.172.570	52.473.787	57.624.918

Tabella 5 Analisi della prevalenza

L'assetto organizzativo

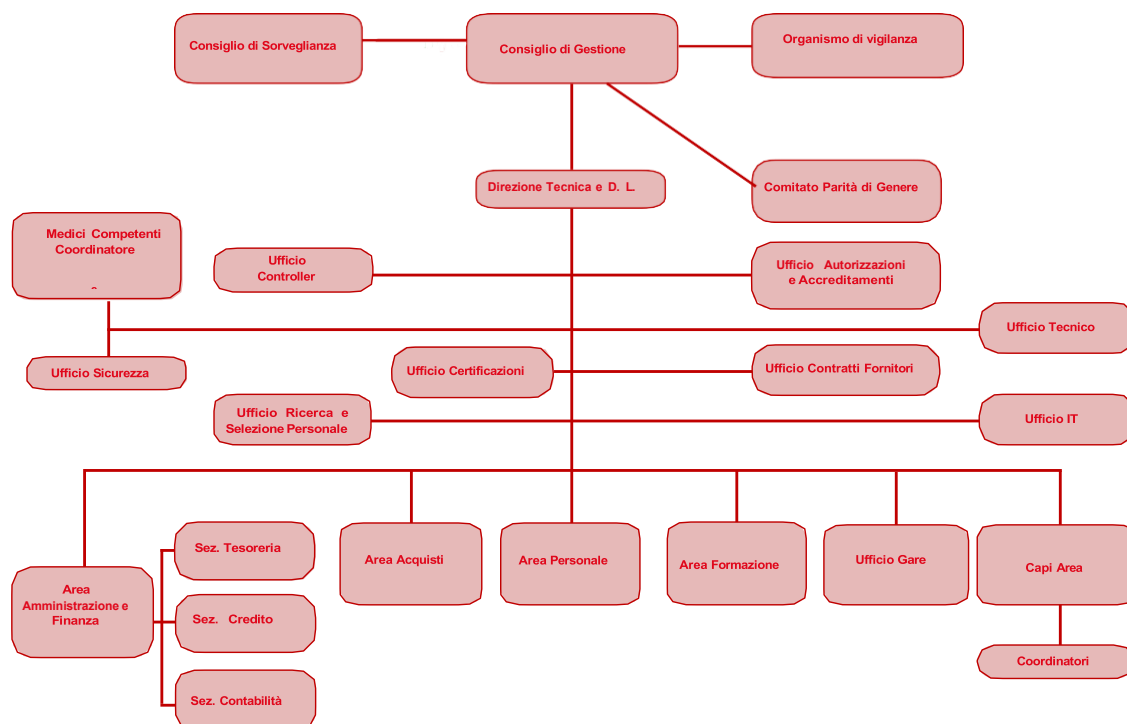


Tabella 6 Assetto organizzativo

¹ Formula: (B9 lettera A + B7 lettera A) / (B9 lettera C + B7 lettera C) x 100



Il modello organizzativo di Promozione Lavoro è strutturato per coniugare la tempestività delle decisioni con la partecipazione dei soci, garantendo qualità nella gestione dei servizi e chiarezza nei ruoli e nelle responsabilità. Di seguito si descrivono le principali funzioni aziendali.

La **Presidenza** rappresenta la Cooperativa nei tavoli con le Regioni, le ULSS e gli altri enti pubblici e privati per lo svolgimento delle attività istituzionali. Presidia l'esecuzione operativa e strutturale degli impianti delle strutture e coordina le attività progettuali private, in particolare con gli enti religiosi.

La **Direzione Tecnica** ha la responsabilità del coordinamento di tutte le attività operative e della gestione dei rapporti con gli enti in relazione ai contratti di servizio attivi. Il Direttore Tecnico – che ricopre anche il ruolo di Datore di Lavoro – lavora in sinergia con il Consiglio di Gestione, rendendo operative le decisioni consiliari e formulando proposte di miglioramento per l'erogazione dei servizi. Cura i rapporti con le organizzazioni sindacali e sottoscrive accordi e contratti aziendali.

L'**Ufficio Controller** elabora gli indici per il controllo di gestione, redige il budget aziendale in collaborazione con le strutture organizzative responsabili, gestisce la contabilità analitica e supporta i responsabili degli uffici nell'elaborazione di analisi specifiche su dati gestionali.

L'**Ufficio Acquisti** segue la pianificazione degli acquisti, l'individuazione dei potenziali fornitori, la gestione delle trattative e la verifica del rispetto delle procedure concordate. Al suo interno opera l'area Contratti, che svolge attività di controllo e monitoraggio dei contratti sottoscritti dalla Cooperativa e gestisce le relazioni con le compagnie assicurative.

L'**Ufficio Sicurezza** è coordinato dal RSPP – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione – che si occupa dell'aggiornamento normativo, della gestione dei piani e delle procedure di sicurezza e della formazione sul tema. Il RSPP fornisce supporto ai Capi Area e Direttori dei servizi attraverso un'attività sistematica di audit volta a evidenziare eventuali inadempienze normative.

La **Direzione Amministrativa** coordina la pianificazione fiscale, la redazione del bilancio d'esercizio e dei report gestionali e finanziari, gli adempimenti dichiarativi, le relazioni con gli istituti di credito, con la società di revisione e le attività di recupero crediti.

La **Direzione del Personale** gestisce e coordina il personale in tutti i suoi aspetti, dall'assunzione alla cessazione del rapporto di lavoro, passando per l'organizzazione, la retribuzione e il supporto ai dipendenti. Collabora costantemente con coordinatori e Capi Area dei vari servizi.

L'**Ufficio Formazione** gestisce tutti gli aspetti legati alla formazione e allo sviluppo interno, collaborando con i Capi Area per rilevare i bisogni formativi effettivi. Ricerca e partecipa a bandi per il finanziamento di attività formative e pianifica l'offerta formativa interna ed esterna.

L'**Ufficio Gare** ha la responsabilità della redazione e presentazione delle offerte per le procedure di gara pubblica. In collaborazione con tutti gli uffici, predispone e formalizza le operazioni necessarie alla corretta formulazione dell'offerta tecnica ed economica.



L'**Ufficio Certificazioni** è incaricato di garantire il rispetto dei requisiti per il riconoscimento delle certificazioni di qualità, pianificando le azioni per il loro mantenimento e miglioramento continuo. Cura le campagne informative interne per la diffusione della cultura della qualità e identifica i fabbisogni formativi connessi.

L'**Ufficio Autorizzazioni e Accreditamenti** monitora e gestisce le scadenze delle autorizzazioni e degli accreditamenti regionali, provvedendo alla stesura della relativa documentazione. Si occupa dei processi di valutazione sistematica e periodica volta a verificare il possesso dei requisiti strutturali, tecnologici, organizzativi e di funzionamento richiesti per l'esercizio dei servizi socio-sanitari.

L'**Ufficio IT** gestisce il sistema informativo aziendale e i supporti digitali utilizzati dai servizi e dagli uffici.

L'**Ufficio Tecnico** segue l'organizzazione e la manutenzione tecnica delle strutture.

I **Capi Area**, coordinati dal Responsabile dei Servizi di Area, sono l'architrave organizzativa e gestionale della Cooperativa. Garantiscono la qualità nella gestione dei servizi, il raggiungimento degli obiettivi operativi e di budget assegnati e la promozione della mutualità dei soci. Rappresentano il principale punto di contatto tra il Consiglio di Gestione e la base sociale nei territori.

2.1. Pratiche, politiche e iniziative

La strategia di sostenibilità

La sostenibilità non è per Promozione Lavoro un obiettivo aggiunto all'attività ordinaria: è insita nella natura stessa dell'impresa cooperativa, che persegue per statuto l'interesse generale della comunità e la promozione umana. Il percorso intrapreso dalla Cooperativa mira a rendere questa dimensione sempre più misurabile, comunicabile e migliorabile nel tempo, attraverso cinque driver strategici che orientano le scelte gestionali e operative.

S4Quality – La qualità dei servizi come leva di sostenibilità. Promozione Lavoro si impegna a garantire standard elevati in ogni ambito di erogazione, riducendo gli sprechi, semplificando i processi di pulizia e igienizzazione, e sostituendo progressivamente i materiali monouso con soluzioni riutilizzabili. La certificazione ISO 9001:2015 e i sistemi di gestione integrata presidiano il miglioramento continuo.

S4Healthcare – Salute e benessere come contributo alla comunità. L'offerta di servizi socio-sanitari e il Centro Medico al Cristo Lavoratore estendono l'accesso alle cure in aree e per fasce di popolazione non pienamente coperte dal Servizio Sanitario Nazionale. Sul fronte interno, lo sportello psicologico e le iniziative di monitoraggio del benessere dei lavoratori rispondono alle specifiche fragilità di chi opera quotidianamente a contatto con la sofferenza.

S4Resources – Gestione responsabile delle risorse. La politica di approvvigionamento orienta la selezione dei fornitori verso criteri di qualità, sostenibilità ambientale degli imballaggi e preferenza per la filiera locale. L'adozione progressiva del noleggio operativo al posto dell'acquisto diretto di beni strumentali rappresenta un'applicazione concreta dei principi dell'economia circolare.

S4Environment – Riduzione degli impatti ambientali. Il monitoraggio annuale dei consumi energetici, idrici e delle emissioni GHG, unito al passaggio a energia elettrica certificata da fonti rinnovabili (quota rinnovabile passata dal 31,5% all'81% nel 2025), alla produzione fotovoltaica e alla gestione differenziata dei rifiuti, evidenzia un impegno concreto e misurabile verso la riduzione dell'impronta ambientale delle attività.

S4Wellness – Benessere delle persone come valore fondante. Attraverso la qualità dei servizi erogati, gli strumenti di welfare aziendale, i percorsi di formazione e le politiche di parità di genere, Promozione Lavoro promuove il benessere di chi riceve i servizi e di chi li eroga, nella convinzione che le due dimensioni siano inscindibili.

Promozione Lavoro ha strutturato la propria strategia di sostenibilità attorno a un **Sistema di Gestione Integrato (SGI)** che presidia in modo coordinato i temi del credito, della tesoreria, della parità di genere e della qualità dei servizi. Il SGI è supportato da una serie di policy formalizzate, aggiornate periodicamente dal Consiglio di Gestione e accessibili a tutta la compagine organizzativa tramite il programma documentale interno.

La **Politica del Sistema di Gestione Integrato** formalizza l'impegno verso la gestione responsabile del rischio di credito (UNI/PdR 44), della tesoreria (UNI/PdR 63) e della parità di genere (UNI PDR 125).

Il **Documento Programmatico per la Parità di Genere** definisce obiettivi misurabili per eliminare le disparità retributive, di trattamento e di percorso di carriera. Audit interni ed esterni ne verificano periodicamente l'efficacia, con esiti riportati al Comitato per la Parità di Genere.

Le **Policy per la Tesoreria e il Credito** regolano i processi di gestione della liquidità e del recupero crediti, con strumenti di monitoraggio che consentono alla Direzione di valutare in tempo reale l'equilibrio economico-finanziario e la continuità aziendale.

La **Politica Ambientale**, introdotta nel 2022, formalizza gli impegni della Cooperativa verso la riduzione degli impatti ambientali: limitazione dei prodotti chimici, riduzione dei consumi energetici, gestione responsabile dei rifiuti, riduzione delle plastiche monouso, uso di fonti rinnovabili. Gli obiettivi ambientali sono aggiornati annualmente nel Riesame della Direzione.

La **Politica per l'Approvvigionamento** definisce i criteri per la selezione dei fornitori con attenzione alla filiera locale, alla qualità dei materiali e alla sostenibilità ambientale degli imballaggi, privilegiando prodotti ecosostenibili e a basso impatto.

Certificazioni e riconoscimenti

Il percorso certificativo di Promozione Lavoro è tra i più articolati nel panorama del Terzo Settore italiano:

- UNI PDR 125 - Parità di Genere: prima cooperativa sociale italiana a ottenerla (2023), con audit di sorveglianza annuale condotti da enti accreditati
- UNI/PdR 44:2018 - Servizio di Credit Management e ruolo di Credit Manager.
- UNI/PdR 63:2019 - Servizio di Tesoreria e ruolo di Tesoriere.
- UNI/PdR 104:2021 - Ruolo CFO.
- UNI/PdR 109.1 - Ruolo Sustainability/CSR/ESG Manager.
- Rating di Legalità a tre stelle (AGCM): massimo punteggio ottenibile.
- ISO 9001:2015: standard internazionale per il sistema di gestione della qualità (SGQ)
- UNI 10881:2013 Servizi - Assistenza residenziale agli anziani: si applica a tutte le strutture residenziali per anziani con finalità assistenziali e/o socio-sanitarie. È rivolta in particolare alle strutture residenziali (istituti per anziani, case di riposo, case-albergo) che erogano servizi con alto intervento sanitario rivolti ad utenti anziani non autosufficienti e con patologie senili, e alle strutture che erogano servizi con basso intervento sanitario e di carattere sostanzialmente assistenziale rivolti ad anziani autosufficienti o semi-autosufficienti.
- UNI 11034:2023 Servizi all'infanzia: è la norma che fornisce i requisiti di qualificazione dei servizi all'infanzia e può essere applicata a tutte le organizzazioni che erogano servizi alla prima infanzia - quali nidi, centri per bambini e genitori, centri/spazi gioco - e Servizi Educativi Territoriali.

Gestione dei rischi di sostenibilità

Promozione Lavoro si è dotata di un Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, ai sensi del Modello 231 e delle certificazioni tecniche, configurato come processo trasversale che coinvolge, con diversi ruoli, l'intera struttura organizzativa.

Nella seguente tabella sono riportate le figure coinvolte con le relative funzioni di valutazione dei rischi delle aree di pertinenza.

Il Consiglio di Gestione	Rischi strategici; operativi, sicurezza sul lavoro, rischi finanziari, di continuità del business, compliance
Il Consiglio di Sorveglianza	Rischi strategici; operativi, sicurezza sul lavoro, rischi finanziari, di continuità del business, compliance, rischi reputazionali
Il DL/Responsabile tecnico dei servizi	Rischi operativi e finanziari, sicurezza sul lavoro; soddisfazione del cliente; rispetto degli standard dei servizi e dei contratti con i clienti; rischi assicurativi
I Direttori /Capoarea dei servizi	Soddisfazione del cliente, sicurezza dei lavoratori, prevenzione del rischio clinico
Il Responsabile Amministrativo	Rischi contabili e fiscali, riconducibili al rischio di operare in violazione rispetto alle norme contabili e fiscali ovvero in contrasto con i principi e le finalità dell'ordinamento civilistico e tributario;
Il Responsabile della Tesoreria	Rischi finanziari legati a liquidità, tassi di interesse, di cambio e spread;
Il Credit Manager	Rischi di credito legati a eventi che possono influire negativamente sul normale pagamento delle fatture alle scadenze concordate da parte dei clienti;
Il Responsabile del Personale	Rischi amministrativi ed assicurativi legati alle comunicazioni obbligatorie presso INPS e INAIL. Rischi legati a vertenze da parte di ITL e parti sindacali per eventi al personale intervenuti durante l'orario di lavoro. Rischi inerenti all'incoerenza o errori nella documentazione circa il rapporto di lavoro. Rischio sulla mancata formazione dei coordinatori circa tutte la gestione del personale.



PROMOZIONE LAVORO

Il Referente del SGI per le Certificazioni	Aderenza dei servizi agli indicatori delle Certificazioni, tensione al miglioramento continuo
L'RSPP	Sicurezza dei lavoratori
Il Responsabile Autorizzazioni e Accreditazioni	Preparazione degli indicatori per il superamento delle verifiche e rinnovo dei titoli autorizzativi della Cooperativa (collegato alla continuità del business)

Tabella 7 Figure coinvolte nella gestione dei rischi di sostenibilità

I Consigli di Gestione e Sorveglianza, coadiuvati dai responsabili dei vari ambiti, identificano i rischi emergenti, li analizzano e stabiliscono le strategie di mitigazione, sintetizzate in un template correlato agli obiettivi della Cooperativa.

Le attività di valutazione e mitigazione del rischio si avvalgono anche di soggetti esterni: l'ODV, il DPO, la società di revisione del bilancio, gli enti di certificazione (CSQA e Intertek) e gli organi di vigilanza istituzionali (ULSS, Azienda Zero, NAS, SIAN, SPISAL).

Inoltre, la Cooperativa conduce diverse tipologie di verifica, sia formali che operative, per tenere sotto controllo i rischi identificati:

- Audit SGI: circa 31 servizi/processi verificati annualmente.
- Audit di preparazione ai rinnovi di autorizzazione e accreditamento, in numero variabile in base alle scadenze.
- Sopralluoghi RSPP per la sicurezza dei lavoratori.
- Monitoraggio dei contratti e dei fornitori a cura dell'Ufficio Acquisti/Contratti.
- Controllo degli ambienti fisici tramite piani di manutenzione periodica.
- Monitoraggi dei servizi da parte dei Coordinatori.
- Controlli amministrativi interni.



PROMOZIONE LAVORO

2.2. Lotta alla corruzione

Promozione Lavoro si è dotata di un sistema articolato di strumenti per la prevenzione della corruzione e il presidio della legalità.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 è stato adottato dalla Cooperativa e aggiornato nel corso del 2024 con l'implementazione della procedura per la tutela dei segnalanti, come prescritto dal D.Lgs. 24/2023. Il Modello identifica le aree di rischio, definisce i protocolli di controllo e attribuisce responsabilità specifiche all'Organismo di Vigilanza. Il Codice Etico stabilisce i principi di comportamento che tutti i soci, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare, promuovendo una cultura della trasparenza, dell'integrità e della responsabilità in ogni ambito di attività. La formazione sul Codice Etico e sul Regolamento Disciplinare è parte integrante del piano formativo annuale. L'Organismo di Vigilanza predispone annualmente un piano di audit che copre le aree di rischio identificate nel Modello 231. I report delle verifiche vengono trasmessi al Consiglio di Gestione con l'indicazione delle eventuali azioni correttive, garantendo un ciclo continuo di monitoraggio e miglioramento del sistema di controllo interno.

Nel 2025 la Cooperativa non ha registrato nessuna condanna né sanzione per reati di corruzione o concussione a carico di persone fisiche o giuridiche riconducibili all'organizzazione.

2.3. Canali di segnalazione e gestione delle segnalazioni

In applicazione del D.Lgs. 24/2023 (recepimento della Direttiva UE Whistleblowing), Promozione Lavoro ha mantenuto attivo il canale riservato di segnalazione gestito da BDO Italia S.p.A. Il canale garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione da eventuali atti ritorsivi. La procedura di gestione prevede l'esame da parte dell'Organismo di Vigilanza, l'attivazione delle misure correttive ove necessario e la comunicazione degli esiti al Consiglio di Gestione.

Parallelamente, la Cooperativa ha istituito l'indirizzo dedicato sentinelle@promo-lavoro.it per la segnalazione di episodi di discriminazione, molestia o comportamenti lesivi della dignità nei luoghi di lavoro. Questo strumento si affianca agli sportelli di ascolto interni e al canale di feedback disponibile tramite la piattaforma Medi.

Nel corso del 2025 sono pervenute nr. 3 segnalazioni tramite il canale ufficiale dedicato alla direttiva UE Whistleblowing. Tutte le segnalazioni risultano analizzate e chiuse.



PROMOZIONE LAVORO

3. Materialità e stakeholder

La materialità d'impatto si riferisce agli aspetti – sia ambientali che sociali – che possono influenzare significativamente l'azienda e i suoi stakeholder, considerando il loro potenziale impatto a lungo termine su persone, comunità e ambiente. Questa dimensione prende in considerazione i fattori esterni e interni che potrebbero alterare le operazioni aziendali, la reputazione e la sostenibilità complessiva. Non tutti gli aspetti materiali sono di uguale importanza: l'enfasi data all'interno del report ne riflette la priorità relativa.

Promozione Lavoro ha scelto di adottare esclusivamente la materialità d'impatto, concentrando l'analisi sugli effetti positivi e negativi, reali o potenziali che la Cooperativa genera sull'ambiente e sulla società attraverso le proprie attività.

3.1. Stakeholder engagement

Con il termine stakeholder ci si riferisce a tutti quei soggetti – individui o gruppi – che sono espressione di interessi diversi nei confronti della Cooperativa e con i quali quest'ultima interagisce nello svolgimento della propria attività. Il coinvolgimento e il confronto con gli stakeholder consentono non soltanto di comprenderne esigenze, aspettative e valutazioni, ma anche di definire strategie e obiettivi, valutando impatti, rischi e opportunità.

Il sistema di relazioni di Promozione Lavoro prevede strumenti e canali di dialogo differenziati per ciascuna categoria di portatori d'interesse, coerenti con il livello di interdipendenza e influenza sull'organizzazione.

Stakeholder	Attività di engagement (progetti - iniziative - relazioni)	Frequenza dell'engagement	Obiettivi dell'engagement
Banche e finanziatori	Incontri periodici; coinvolgimento in ciclo di incontri con focus su rating ESG e accesso a prodotti di credito	Incontri in presenza di frequenza almeno annuale	Confronto su novità in tema ESG e andamento economico-patrimoniale della società; con visione sui dati pregressi e futuri.
Soci lavoratori e lavoratori non soci	Dialogo costante con Direzione Risorse umane; incontri sia informali che istituzionali; incontri di formazione; iniziative di welfare; newsletter interna	Mensile attraverso attività di engagement citate	Rendere i lavoratori partecipi e allineati alle strategie e obiettivi della Cooperativa
Fornitori e partner	Incontri commerciali; definizione e condivisione di standard; partnership	Funzionale alla realizzazione della	Realizzare collaborazioni su progetti (prodotti



		collaborazione	e innovazione)
Utenti e familiari	Interazione tramite incontri e presentazioni; sito web e altri canali di comunicazione dedicati (social network); newsletter informative; attività di socializzazione; interventi dedicati di sostegno per i familiari	Il familiare può decidere la frequenza degli incontri	Chiarire con i familiari il loro ruolo di co- decisori nel percorso assistenziale ed educativo individualizzato
PA, enti pubblici ed altri enti regolatori	Scambio per adempimenti o richieste di autorizzazione alla realizzazione e all'esercizio e accreditamento; collaborazione durante le verifiche di tutti i soggetti regolatori	Funzionale alla finalizzazione della realizzazione del servizio	Accreditamento all'esercizio di servizi anche di tipo innovativo e sperimentale
Comunità, Istituzioni ed Associazioni locali	Incontri con i rappresentanti delle comunità locali; incontri con i responsabili dei centri anti-violenza del Veneto e col Consigliere di Parità della provincia di Verona	Funzionale alla realizzazione dei progetti	Collaborazione per progetti di responsabilità sociale

Tabella 8 Attività di engagement

3.2. Materialità d'impatto e temi materiali

L'analisi di materialità è stata aggiornata nel 2025 attraverso un processo strutturato che ha coinvolto il management e le principali categorie di stakeholder esterni. Il processo si è articolato nelle seguenti fasi:

Fasi del processo di aggiornamento dell'analisi di materialità

1	Identificazione e mappatura degli stakeholder
2	Linee guida del piano industriale e relativi obiettivi
3	Analisi documentale dello scenario di riferimento: normativa settore e megatrend (in particolare politiche EU Green Deal - EU Next Generation Plan e PNRR)
4	Analisi benchmark di settore: Reporting di sostenibilità dei comparable nazionali ed internazionali
5	Valutazione da parte del management e degli stakeholder delle tematiche emerse di cui ai punti precedenti per la prioritizzazione degli impatti mappati
6	Validazione delle tematiche di materialità e del livello di priorità da parte del top management di Promozione Lavoro (Presidente del Consiglio di Gestione e Responsabile amministrativo- Consigliere del Consiglio di Gestione)

Tabella 9 Il processo di aggiornamento dell'Analisi di materialità



PROMOZIONE LAVORO

Per la fase 5, è stato somministrato un questionario strutturato a 14 partecipanti: 3 stakeholder interni (management e figure di coordinamento) e 11 stakeholder esterni (istituzioni finanziarie e fornitori di beni e servizi). Per ciascun impatto identificato, i rispondenti hanno espresso una valutazione su scala 1-5 rispetto a due dimensioni: l'importanza/gravità dell'impatto e la probabilità di accadimento. Il punteggio finale di ogni tema è calcolato come media ponderata tra le valutazioni interne ed esterne.

A seguito dell'aggiornamento 2025 e tenuto conto della crescente rilevanza dei temi ambientali per le organizzazioni del Terzo Settore, la soglia di materialità è stata abbassata a 3,5 rispetto all'edizione precedente. Questa scelta consente di includere nell'analisi temi ambientali rilevanti come la produzione di rifiuti e l'adattamento al cambiamento climatico, che nel contesto delle attività socio-sanitarie della Cooperativa assumono un peso crescente. I temi relativi ai consumi energetici, idrici e alle emissioni di gas serra, pur collocandosi sotto tale soglia, sono rendicontati nel capitolo ambientale in quanto oggetto della Politica Ambientale adottata dalla Cooperativa e di monitoraggio attivo.

Matrice di materialità

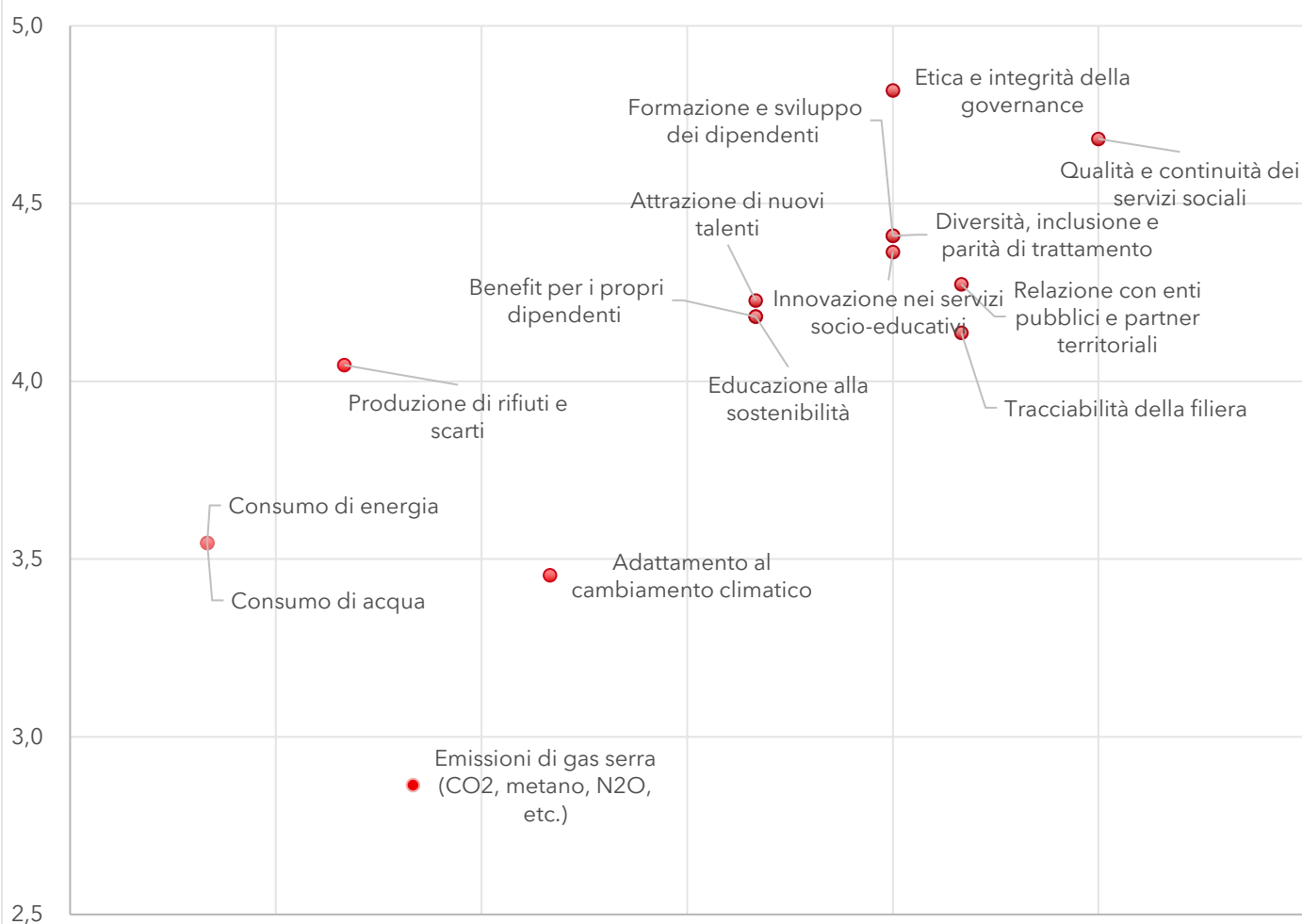


Tabella 10 Matrice di materialità

I risultati dell'analisi di materialità 2025 restituiscono un quadro coerente con la natura e la missione di Promozione Lavoro, confermando al tempo stesso alcune tendenze evolutive rispetto all'edizione precedente.

Il tema che raccoglie il punteggio più alto in assoluto, sia tra gli stakeholder interni che esterni, è la qualità e continuità dei servizi sociali, con un punteggio massimo assegnato dal management interno e una valutazione esterna anch'essa elevatissima. Non è un risultato sorprendente per una cooperativa sociale, ma è significativo che su questo punto la convergenza tra le due prospettive sia quasi totale: la continuità del servizio è percepita come valore fondamentale da tutti i portatori di interesse, a prescindere dal loro ruolo.

Seguono a breve distanza etica e integrità della governance e relazione con enti pubblici e partner territoriali, a conferma che per un soggetto del Terzo Settore che opera quasi interamente in regime di convenzione pubblica, la credibilità istituzionale e la solidità delle relazioni con la committenza rappresentano asset strategici di primaria importanza.

I temi legati al capitale umano si collocano complessivamente nella fascia alta della classifica. Formazione e sviluppo dei dipendenti, diversità e inclusione, attrazione di nuovi talenti e benefit aziendali ricevono valutazioni elevate e omogenee tra interno ed esterno, riflettendo la consapevolezza, diffusa a tutti i livelli, che la qualità del lavoro e la valorizzazione delle persone sono condizioni necessarie per l'erogazione di servizi di cura ad alto contenuto relazionale.

Un dato particolarmente interessante emerge sul tema dell'inclusione lavorativa di persone fragili: gli stakeholder esterni lo valutano significativamente più alto rispetto al management interno. Questo scarto suggerisce che la Cooperativa sia percepita dall'esterno come un soggetto con una responsabilità specifica e riconosciuta su questo fronte – una responsabilità che forse internamente non viene ancora del tutto tradotta in indicatori e obiettivi strutturati.

I temi ambientali si posizionano nella parte bassa della classifica. La valutazione interna è sistematicamente inferiore a quella esterna su quasi tutti i temi ambientali: il management percepisce il proprio impatto ambientale come limitato – comprensibilmente, trattandosi di un'organizzazione di servizi – mentre gli stakeholder esterni, in particolare le istituzioni finanziarie, mostrano una sensibilità crescente verso questi temi, coerentemente con l'evoluzione del quadro regolatorio europeo. Proprio per questo motivo la soglia di materialità è stata abbassata per includere i principali temi ambientali nella rendicontazione: non perché l'impatto attuale sia elevato, ma perché la direzione di marcia del contesto normativo e delle aspettative degli stakeholder rende la loro gestione sempre più rilevante anche per le organizzazioni del Terzo Settore.

Tematiche

Impatti

Qualità e sviluppo del servizio	Qualità e continuità dei servizi sociali
	Innovazione nei servizi socio-educativi



PROMOZIONE LAVORO

Etica aziendale	Etica e integrità della governance
Catena del valore	Relazione con enti pubblici e partner territoriali
	Tracciabilità della filiera
	Valutazione ambientale e sociale dei fornitori
	Supporto verso i fornitori locali
Parità di trattamento	Diversità, inclusione e parità di trattamento
Benessere e formazione	Formazione e sviluppo dei dipendenti
	Attrazione di nuovi talenti
	Educazione alla sostenibilità
	Benefit per i propri dipendenti
	Educazione tecnica
Governance cooperativa	Orari di lavoro sostenibili
	Partecipazione dei soci e degli stakeholder
Inclusione sociale	Inclusione lavorativa di persone fragili
Comunità locale	Supporto verso la comunità locale
Gestione dei rifiuti	Produzione di rifiuti e scarti
Energia ed emissioni	Adattamento al cambiamento climatico
Salute e sicurezza	Infortuni sul lavoro

Tabella 11 Temi e impatti materiali



PROMOZIONE LAVORO

3.3. Agenda 2030

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritta nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU, è un programma d'azione globale per le persone, il pianeta e la prosperità. Essa si articola in 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs), a loro volta declinati in 169 target misurabili, che puntano a promuovere un modello di crescita inclusivo e sostenibile a livello globale.



Obiettivo 2 - Sconfiggere la fame: si concentra sull'eliminazione della fame e della malnutrizione, promuovendo la sicurezza alimentare, la sostenibilità agricola e garantendo l'accesso equo a cibo nutriente per tutti. Indica la necessità di porre fine alla fame estrema e alle carestie nel mondo.



Obiettivo 3 - Salute e benessere

Promozione Lavoro contribuisce a questo obiettivo attraverso la gestione diretta di strutture residenziali per anziani, servizi per persone con disabilità, comunità terapeutiche per la salute mentale e servizi domiciliari, garantendo accesso a prestazioni socio-sanitarie di qualità su tutto il territorio di riferimento. Il Centro Medico al Cristo Lavoratore eroga prestazioni sanitarie ambulatoriali, integrando la componente medica all'interno del proprio modello di welfare territoriale. Sul fronte interno, lo sportello psicologico attivo per i lavoratori presidia il benessere mentale di chi opera quotidianamente a contatto con fragilità e sofferenza, prevenendo situazioni di burnout in un settore ad alto rischio emotivo.



Obiettivo 4 - Istruzione di qualità

Promozione Lavoro contribuisce a questo obiettivo su due livelli. Per la comunità, gestisce asili nido e servizi per l'infanzia 0-6 anni, servizi di assistenza scolastica e centri educativi per minori, garantendo un'offerta formativa accessibile e di qualità fin dai primi anni di vita. Per il territorio professionale, eroga corsi di qualificazione per Operatori Socio-Sanitari (OSS) accreditati a livello regionale, con 83 allievi iscritti nel 2025 e un livello di soddisfazione degli studenti pari all'83%. Per i propri lavoratori, nel 2025 ha erogato 18.919 ore di formazione – il 19% in più rispetto al 2024 – investendo in aggiornamento tecnico, sicurezza, qualità e sviluppo delle competenze trasversali, con un'attenzione crescente alla formazione in modalità FAD per garantire accesso a tutti, indipendentemente dalla sede operativa.



Obiettivo 5 - Parità di genere

Promozione Lavoro è stata nel 2023 la prima cooperativa sociale italiana a ottenere la certificazione UNI PDR 125 per la parità di genere, rinnovata ogni anno con audit condotti da enti accreditati. Il Comitato per la Parità di Genere monitora il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Documento Programmatico, che comprende azioni strutturate su selezione e assunzione, carriera, equità retributiva, genitorialità e prevenzione delle violenze. Nel 2025 è stato erogato un corso FAD sulla parità di genere che ha raggiunto 1.671 partecipanti, pari alla quasi totalità della forza lavoro. La Cooperativa mantiene una rete attiva con i centri antiviolenza del Veneto e con la Consiglieria di Parità della Provincia di Verona, offrendo supporto concreto alle lavoratrici in situazione di vulnerabilità.



PROMOZIONE LAVORO



Obiettivo 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica

Con oltre 2.000 dipendenti distribuiti in cinque regioni e una quota di soci pari al 96%, Promozione Lavoro è un datore di lavoro di riferimento nel settore dei servizi alla persona. Il CCNL è applicato al 100% dei lavoratori, garantendo standard minimi di trattamento economico e normativo in tutte le sedi. Il tasso di contratti a tempo indeterminato si attesta all'89,8%, espressione di una scelta strutturale in favore della stabilità occupazionale. Gli strumenti di welfare aziendale – premi, microcredito, mutua complementare Medi, sconti sui servizi sanitari e sull'infanzia – completano il quadro di un ambiente di lavoro che considera la persona nella sua interezza e non soltanto come risorsa produttiva.



Obiettivo 10 - Ridurre le disuguaglianze

La missione stessa di Promozione Lavoro è ridurre le disuguaglianze di accesso al welfare, alla cura e all'inclusione sociale. I servizi per la disabilità, le comunità terapeutiche per persone con disagio mentale, i programmi di assistenza domiciliare e i centri educativi per minori in situazione di difficoltà concorrono direttamente a questo obiettivo. La presenza capillare in oltre 15 comuni – anche in aree geograficamente periferiche o demograficamente sfidanti – è una scelta strategica di prossimità che garantisce accesso ai servizi anche a chi altrimenti ne sarebbe escluso. La multiculturalità della forza lavoro, con dipendenti provenienti da oltre 35 Paesi, riflette un modello organizzativo che valorizza la diversità come risorsa.



Obiettivo 12 - Consumo e produzione responsabili

Promozione Lavoro persegue modelli di consumo più responsabili attraverso la riduzione progressiva della plastica monouso, la semplificazione dei processi di pulizia e il monitoraggio dei consumi di prodotti chimici nelle strutture. La gestione responsabile dei rifiuti speciali sanitari attraverso operatori certificati completa il quadro di un approccio attento agli impatti delle attività operative.



Obiettivo 16 - Pace, giustizia e istituzioni solide

La cultura della legalità è un valore fondante di Promozione Lavoro. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 – aggiornato nel 2024 con le procedure di whistleblowing previste dal D.Lgs. 24/2023 – definisce le aree di rischio e i protocolli di controllo, presidiati dall'Organismo di Vigilanza. Il Rating di Legalità a tre stelle dell'AGCM attesta il massimo livello di integrità riconoscibile a un'organizzazione dal sistema di vigilanza italiano. Il canale di segnalazione riservato, gestito da BDO Italia S.p.A., e il canale interno garantiscono ai lavoratori strumenti concreti per segnalare comportamenti scorretti in totale riservatezza e senza rischio di ritorsioni.

4. Responsabilità sociale

Promozione lavoro si pone l'obiettivo di coinvolgere e motivare i lavoratori sia da un punto di vista professionale che societario, in modo che si sentano promotori e partecipi della traiettoria di sviluppo della Cooperativa. Tutte le persone di Promozione Lavoro sono chiamate a mantenere un atteggiamento di rispetto dell'ambiente di lavoro e nei confronti degli altri.

Promozione Lavoro promuove difatti la diffusione di una cultura d'impresa inclusiva, volta a garantire il rispetto delle pari opportunità, considerando il valore di ogni persona a prescindere dal suo genere, orientamento sessuale, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, secondo il principio di imparzialità.

La Cooperativa adotta la prospettiva del Diversity Management al fine di riconoscere le differenze e le esigenze delle persone in modo da gestirle attivamente, fare leva su di esse per aumentare la competitività e le possibilità di successo.

Le politiche di Diversity Management si concentrano su diversi fronti:

- Iniziative per l'assunzione di soggetti fragili;
- Adozione di forme di lavoro flessibile (part time, lavoro agile);
- Corsi di formazione professionalizzanti;
- Inserimento di persone in formazione qualora necessitino di lavoro;
- Rispetto delle tradizioni religiose.

Il Diversity Management, dando centralità alla persona nella gestione delle risorse umane, si pone come cambiamento culturale e organizzativo che mira a creare un ambiente inclusivo in cui le differenze dei gruppi e degli individui non siano fonte di discriminazione, ma oggetto di reale valorizzazione, attenzione e ascolto.

In questo contesto la Cooperativa nel 2022 ha ottenuto la certificazione della parità di genere, verificando la presenza o implementando tutti i requisiti previsti dalla norma UNI PDR 125. I principali aspetti introdotti e valorizzati grazie alla certificazione di genere sono approfonditi nel capitolo di approfondimento.

La Cooperativa è da sempre dotata degli strumenti della responsabilità sociale e di strumenti della cooperazione sociale finalizzati a garantire una buona organizzazione dei servizi, promuovendo principi e valori di cooperazione e democraticità, avendo come obiettivo il benessere del personale e dei soci. In quest'ottica, la Cooperativa ha previsto l'adozione di una serie di strumenti a tutela del lavoratore. Promozione Lavoro per premiare l'anzianità di servizio ha previsto



PROMOZIONE LAVORO

il coinvolgimento del lavoratore durante le assemblee dei soci, gli eventi socializzanti e le riunioni organizzative dei servizi. Con l'obiettivo di supportare la salute del lavoratore, la Cooperativa ha messo a disposizione una mutua complementare attraverso Medì.

La parità di genere in Promozione Lavoro

Promozione Lavoro attribuisce un ruolo fondamentale alla parità di genere all'interno delle proprie strutture e attività. Per questo motivo, nel 2022 la Cooperativa ha intrapreso il percorso di certificazione secondo la norma UNI PDR 125 per la parità di genere. In questo contesto, è stata svolta un'analisi che ha confermato la presenza di azioni volte a coprire tutti i requisiti della norma di seguito elencati:

- Assenza di discriminazioni nel reclutamento, selezione inserimento, valutazione dei lavoratori;
- Annullamento del Gender Pay Gap (ossia medesimo salario orario per uomini e donne a parità di impiego);
- tutela della maternità e paternità;
- leadership femminile, sviluppo di carriera basata sul merito;
- regolamento sulla Comunicazione inclusiva;
- formazione sulla parità di genere;
- nomina di sentinelle antiviolenza per accompagnare la denuncia della violenza di genere sia sul lavoro che in contesti familiari;
- supporto psicologico alle vittime di violenza familiare.

Per garantire un costante progresso sui temi relativi alla parità di genere, è stato sviluppato un piano strategico in cui sono stati delineati gli obiettivi e le azioni da implementare relativamente alle diverse sfere analizzate. Il piano viene annualmente sottoposto a Riesame della Direzione, con lo scopo di dare evidenza dei risultati raggiunti dal Sistema di Gestione Integrato della Cooperativa in riferimento alla norma UNI PDR 125.

L'esito del Riesame di Direzione relativo al 2025 ha evidenziato il mantenimento dei seguenti traguardi:

- gli annunci sulle piattaforme (e.g., Bakeca, Indeed e Subito), recano sempre i riferimenti ad entrambi i sessi;
- tutti i neo-papà vengono informati del premio nascite, dei congedi obbligatori e dei congedi parentali;
- la possibilità di effettuare segnalazioni anonime o riservate all'ODV relativamente alle violenze o discriminazioni è stata comunicata diffusamente inserendo un avviso nel portale delle buste paga;
- Consolidamento delle buone prassi e dell'uso della modulistica;
- Utilizzo della mutua aziendale Medì che offre le seguenti prestazioni dedicate alle donne:
 - campagne per le donne in menopausa
 - un modico contributo per la diagnostica in gravidanza
 - sportello di supporto psicologico;



PROMOZIONE LAVORO

- Continuità nell'utilizzo della Piattaforma per le segnalazioni anonime, avviata a dicembre 2023;
- Creazione di una rete di contatti con i centri anti-violenza.

Alla luce del Riesame di Direzione 2025 e nell'ottica di un costante miglioramento da parte della Cooperativa, sono stati rinnovati gli obiettivi per il triennio 2024- 2026 relativi alla certificazione UniPdR 125, di cui si riporta di seguito la tabella riassuntiva:

Tema Trattato	Obiettivo	Azioni per raggiungere l'obiettivo	Responsabile dell'Azione	Indicatore	Come e da chi viene verificato
Selezione ed assunzione (in mantenimento per il 2025 e 2026)	Implementare pratiche di selezione inclusiva	1. Implementare criteri basati su competenze	Responsabile HR	Percentuale di assunzioni con criteri inclusivi	comitato PdG nel riesame
		2. Formare il personale HR per garantire inclusività			
		3. Redigere annunci di lavoro inclusivi			
	Ridurre i bias di genere nei processi di assunzione?	1. Svolgere audit sui processi di selezione	RSGI	Numero di bias identificati e ridotti	comitato PdG nel riesame
		2. Creare strumenti per ridurre i bias (test, checklist)			
		3. Monitorare annualmente la presenza di bias nei processi di selezione			
Gestione della Carriera	Creare percorsi di mentoring per donne	1. Avviare un programma di mentoring	Responsabile HR e Manager Leadership	Percentuale di donne mentorizzate	comitato PdG nel riesame
		2. Creare piani di sviluppo personalizzati per ogni dipendente			
		3. Organizzare workshop su leadership femminile			
	Migliorare le competenze di leadership femminile	1. Creare corsi di leadership per le donne	Responsabile HR	Numero di corsi e partecipanti	comitato PdG nel riesame
		2. Affiancare le donne leader a mentor esperti			
		3. Implementare un piano di crescita			



PROMOZIONE LAVORO

		strutturato			
		1. Monitorare le promozioni			
	Aumentare le promozioni femminili in ruoli di leadership	2. Creare piani di sviluppo professionale 3. Offrire workshop su leadership e gestione	Responsabile HR	Percentuale di donne promosse	comitato PdG nel riesame
Equità Retributiva	conoscenza approfondita della lettura della busta paga	formare almeno il 10% dei soci lavoratori già presenti formare almeno il 70% dei nuovi soci lavoratori	Responsabile Finanza e HR	comitato PdG nel riesame	comitato PdG nel riesame
	mantenere a 0 il divario retributivo di genere	1. Condurre analisi retributive annuali	Responsabile Finanza e HR	Riduzione del divario retributivo	comitato PdG nel riesame
		2. Rivedere sistemi di bonus e incentivi per garantire equità			
		3. Monitorare costantemente la trasparenza salariale			
Genitorialità e cura	Offrire agevolazioni per la cura dei figli	1. Mantenere agevolazioni per asili nido- scuole dell'infanzia	Responsabile HR	Percentuale di utilizzo dei servizi di cura	comitato PdG nel riesame
		2. Offrire sconti aziendali per servizi di cura			
	Incremento dei congedi obbligatori di paternità	1. Creare una campagna di sensibilizzazione e interna	Responsabile HR	Percentuale di utilizzo dei congedi di paternità	comitato PdG nel riesame
	Incrementare l'utilizzo dei congedi parentali	1. Creare incentivi per l'utilizzo dei congedi	Responsabile HR	Aumento dell'utilizzo dei congedi	comitato PdG nel riesame
		2. Offrire piani di supporto per il rientro al lavoro			
		3. Monitorare annualmente l'utilizzo dei congedi			
	Promuovere il lavoro	1. Definire e comunicare politiche relative ai cambi	Responsabile	Percentuale di adozione del	comitato PdG nel



PROMOZIONE LAVORO

Conciliazione Vita-Lavoro	agile e flessibile	turno	HR	lavoro agile	riesame
		2. verifica punto 1			
	Monitorare la soddisfazione dei dipendenti sulle politiche di conciliazione	1. Somministrare sondaggi periodici 2. Offrire supporto psicologico ai dipendenti	Responsabile HR	Aumento nella soddisfazione dei dipendenti	comitato PdG nel riesame
Prevenzione di Abusi sul Lavoro	Rendere sistematica l'informazione sulla possibilità di utilizzo della piattaforma Whistleblowing	1. Implementare il sistema di comunicazione della stessa ai soci	Responsabile HR	Numero di segnalazioni raccolte	comitato PdG nel riesame
	Monitorare attivamente i casi di violenza o abusi sul lavoro	1. Creare un comitato di monitoraggio interno	Comitato Parità di Genere	Numero di casi monitorati e gestiti	comitato PdG nel riesame
		2. Monitorare i casi di segnalazione			
		3. Azioni correttive immediate			
	Prevenire le violenze sul lavoro	1. Organizzare corsi di formazione obbligatori	Responsabile HR	Zero segnalazioni di abusi o discriminazioni	comitato PdG nel riesame
		2. Sensibilizzare i dipendenti con campagne interne			
		3. Monitorare le segnalazioni			
Comunicazione e sensibilizzazione	comunicazione efficace servizi attivati e iniziative	1. servizio psicologico	Comitato Parità di genere	questionario benessere e discriminazioni	comitato PdG nel riesame
		2. servizi di prevenzione sanitaria in collaborazione con studio medico		n. di accessi effettuati	
		3. busta paga trasparente		n. segnalazioni su busta paga	
		4, collaborazione con associazione Viole di Marzo		questionario benessere e discriminazioni (specificare soddisfazione comunicazione)	

Tabella 12 Obiettivi sociali 2024-2026

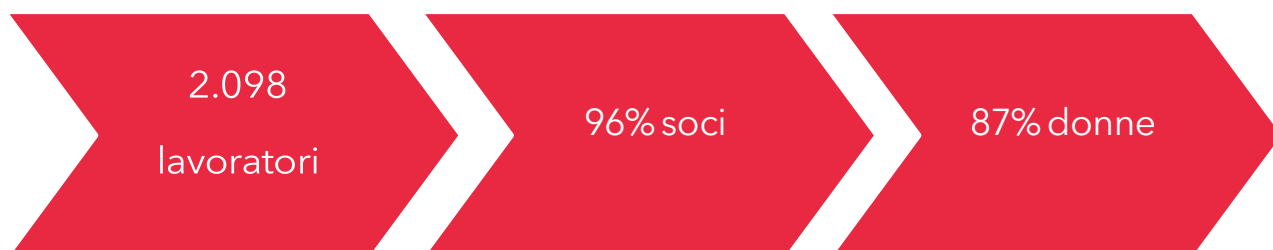


PROMOZIONE LAVORO

4.1. Capitale umano

Al 31 dicembre 2025 Promozione Lavoro conta 2.098 lavoratori dipendenti, con un incremento di 29 unità rispetto alle 2.069 del 2024 (+1,4%). A questi si affiancano 234 lavoratori non dipendenti (collaboratori, liberi professionisti e figure analoghe), per una forza lavoro complessiva di 2.332 persone. La quota di soci sul totale dei dipendenti si conferma al 96%, a riprova della centralità del vincolo mutualistico nel modello organizzativo della Cooperativa.

La composizione di genere della forza lavoro riflette la natura dei servizi erogati: l'87% dei dipendenti è donna, con 1.826 lavoratrici su 2.098 totali. Questo dato, stabile nel tempo, impone alla Cooperativa una riflessione costante sulle politiche di conciliazione vita-lavoro, sull'equità retributiva e sulle opportunità di crescita professionale – temi presidiati dalla certificazione UNI PDR 125 e dal Comitato per la Parità di Genere.



NUMERO DIPENDENTI PER CATEGORIA E GENERE	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Ausiliari/e e altre Figure Professionali	205	29	234	232	33	265
Educatrice/ore	289	26	315	336	29	365
Infermiera/e	113	26	139	109	24	133
Operatori Socio Assistenziali	1.037	149	1.186	988	154	1.142
Personale Amministrativo	83	13	96	83	15	98
Professioni Sanitarie E Sociali	75	20	95	77	13	90
Dirigenti	1	3	4	1	4	5
Totale	1.803	266	2.069	1.826	272	2.098

Tabella 13 Numero di dipendenti per categoria e genere



PROMOZIONE LAVORO

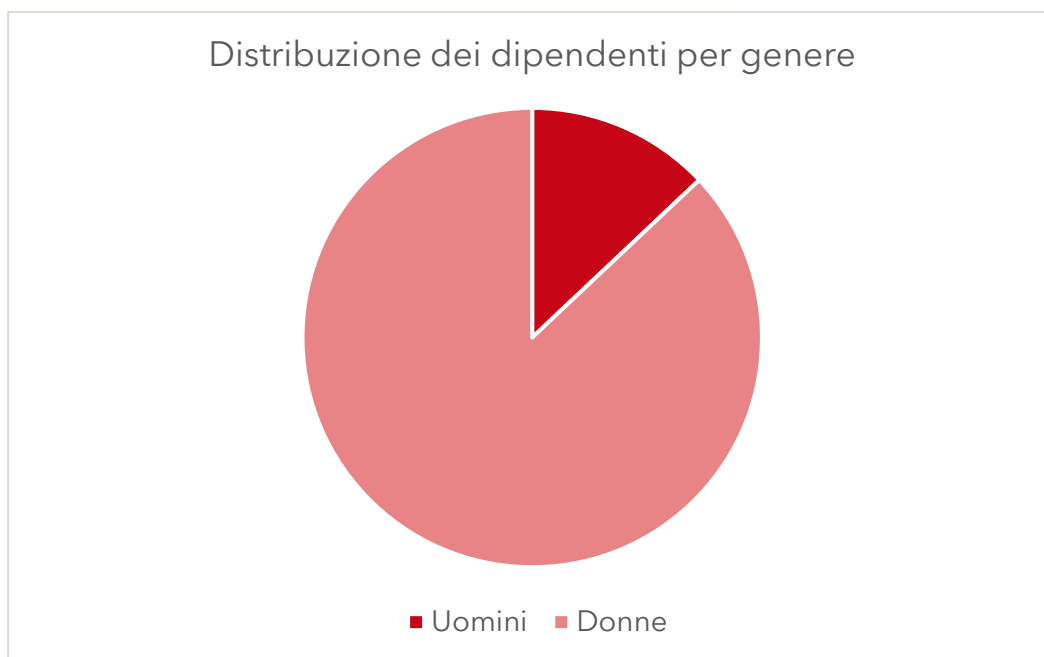


Figura 2 Distribuzione dei dipendenti per genere

La forza lavoro di Promozione Lavoro è prevalentemente nella fascia di maturità professionale: il 63% dei dipendenti ha tra i 31 e i 55 anni, mentre il 24% ha più di 55 anni e il 13% è under 30. La presenza di giovani lavoratori è rilevante soprattutto nelle figure educative e negli OSS, confermando il ruolo della Cooperativa come primo datore di lavoro per molti neolaureati e qualificati nel settore socio-sanitario.

NUMERO DIPENDENTI PER CATEGORIA ED ETÀ	2024				2025			
	Fino a 30	31-55	56 e oltre	Totale	Fino a 30	31-55	56 e oltre	Totale
Ausiliari/e e altre Figure Professionali	12	132	90	234	16	160	89	265
Educatrice/ore	100	201	14	315	99	245	21	365
Infermiera/e	24	95	20	139	22	91	20	133
Operatori Socio Assistenziali	114	733	339	1.186	104	682	356	1.142
Personale Amministrativo	8	74	14	96	5	82	11	98
Professioni Sanitarie E Sociali	30	60	5	95	28	59	3	90
Dirigenti		4		4		3	2	5
Totale	288	1.299	482	2.069	274	1.322	502	2.098



PROMOZIONE LAVORO

Tabella 14 Distribuzione dei dipendenti per fascia d'età

Prestatori di Lavoro Occupati Per Tipologia Di Servizio	2024	2025
Servizi agli Anziani	1.114	1.196
Servizi ai Minori Infanzia	113	176
Servizi ai Minori Scolastici	137	154
Servizi alla Disabilità	70	105
Servizi alla Disabilità Ceod	30	28
Servizi Domiciliari Vari	391	437
Servizi Vari	111	141
Servizi Sanitari	5	10
Ctrp	45	70
Uffici	53	46

Tabella 15 Prestatori di Lavoro Occupati Per Tipologia Di Servizio

Tipologia contrattuale e regime orario

Il 100% dei dipendenti è inquadrato con un contratto di lavoro subordinato. Guardando alla ripartizione tra contratti a tempo indeterminato e determinato, nel 2025 il 89,8% dei dipendenti risulta assunto a tempo indeterminato (1.884 su 2.098), in lieve crescita rispetto all'88,9% del 2024 (1.839 su 2.069), confermando la stabilità occupazionale come valore strutturale della Cooperativa.

Il dato che richiede un'analisi più approfondita riguarda la distribuzione tra full-time e part-time all'interno dei contratti indeterminati. Nel 2025 il part-time indeterminato conta 1.415 lavoratori, contro i soli 60 del 2024. Questa dinamica è attesa nel settore dei servizi socio-sanitari, dove il part-time è molto diffuso, in particolare nei servizi domiciliari, nei servizi educativi e tra le lavoratrici con carichi di cura

NUMERO DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
DETERMINATO FULL TIME	4	3	7	8	3	11
DETERMINATO PART TIME	194	29	223	175	28	203
INDETERMINATO FULL TIME	1.551	228	1.779	354	115	469
INDETERMINATO PART TIME	54	6	60	1.289	126	1.415
Totale	1.803	266	2.069	1.826	272	2.098



PROMOZIONE LAVORO

Tabella 16 Numero di dipendenti per tipologia contrattuale e regime orario

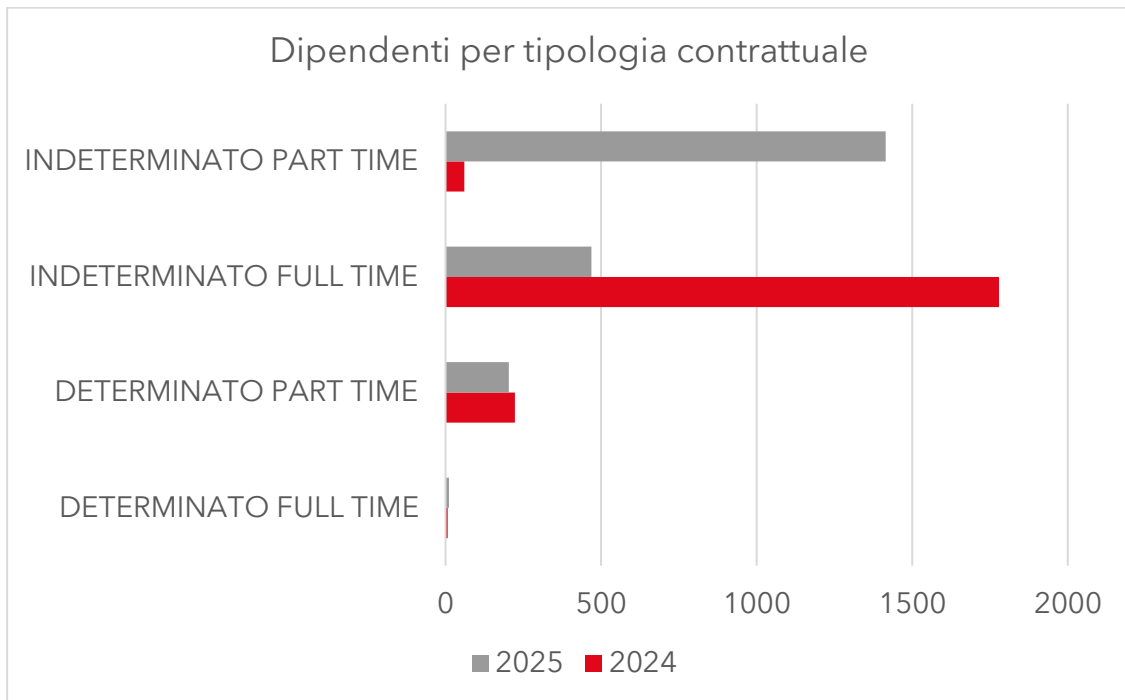


Figura 3 Numero di dipendenti per tipologia contrattuale e regime orario

Turnover²

Il turnover è determinato dalla specificità del servizio che rende la Cooperativa, caratterizzato dal susseguirsi di acquisizioni e perdite di appalti.

Nel 2025 la Cooperativa ha registrato 717 nuove assunzioni e 700 cessazioni, con un tasso di turnover in entrata e in uscita entrambi pari al 34%, calcolato sulla media di 2.083,5 dipendenti. La sostanziale parità tra flussi in ingresso e in uscita, e la loro contenuta asimmetria, riflette una dinamica di ricambio fisiologica in un settore caratterizzato da elevata mobilità del personale operativo.

Parallelamente, la riduzione del turnover rispetto al 2024, che aveva fatto registrare 904 assunzioni e 874 cessazioni, è un segnale positivo di stabilizzazione della forza lavoro, attribuibile in parte al rafforzamento delle politiche di welfare e retention messe in atto negli ultimi due anni. Le fasce d'età più dinamiche rimangono quella centrale (31-55 anni), che da sola genera il 59% delle assunzioni e il 56% delle cessazioni, mentre la fascia under 30 mostra tassi di ingresso (8%) e uscita (7%) più contenuti rispetto al passato.

² Il tasso di turnover è calcolato come il rapporto tra il numero di dipendenti usciti e il numero medio di lavoratori su base annua. Il numero medio dei dipendenti è calcolato come la somma del numero di dipendenti all'inizio e alla fine dell'anno, divisa per due.



PROMOZIONE LAVORO

Assunzioni	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Fino a 30 anni	157	31	188	143	29	172
Da 31 a 55 anni	459	101	560	348	67	415
56 anni e oltre	130	26	156	109	21	130
Totale	746	158	904	600	117	717

Tabella 17 Assunzioni

Cessazioni	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Fino a 30 anni	136	26	162	120	25	145
Da 31 a 55 anni	432	90	522	334	56	390
56 anni e oltre	167	23	190	139	26	165
Totale	735	139	874	593	107	700

Tabella 18 Cessazioni

Tasso di turnover per genere	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Turnover negativo - cessazioni	32%	7%	39%	28%	5%	34%
Turnover positivo - assunzioni	36%	8%	44%	29%	6%	34%

Tabella 19 Tasso di turnover per genere

Tasso di turnover per età	2024			2025		
	Fino a 30	31-55	56 e oltre	Fino a 30	31-55	56 e oltre
Turnover negativo - cessazioni	11%	23%	5%	7%	19%	8%
Turnover positivo - assunzioni	8%	23%	7%	9%	20%	8%

Tabella 20 Tasso di turnover per età



Diversità

La forza lavoro di Promozione Lavoro è espressione concreta della diversità culturale che caratterizza il tessuto sociale italiano: nel 2025 sono presenti lavoratori provenienti da oltre 35 Paesi. I dipendenti italiani rappresentano l'87% del totale. Tra le comunità straniere più rappresentate figurano i lavoratori di origine rumena, albanese, marocchina, brasiliana, camerunense e ucraina. Questa pluralità è una ricchezza operativa e umana che la Cooperativa riconosce e valorizza attraverso politiche di inclusione attiva, comunicazione in più lingue e strumenti di supporto all'integrazione lavorativa.

Dipendenti per paesi di provenienza 2025					
ALBANIA	31	DOMINICANA, REPUBBLICA	5	MOLDOVA	17
APOLIDE	1	ECUADOR	5	NIGERIA	11
ARGENTINA	1	GAMBIA	1	PARAGUAY	1
BANGLADESH	2	GHANA	2	PERU'	10
BIELORUSSIA	1	GUINEA	2	POLONIA	6
BOSNIA-ERZEGOVINA	1	GUINEA BISSAU	1	ROMANIA	68
BRASILE	14	INDIA	8	RUSSA, FEDERAZIONE	1
BRITANNICA	1	IRAQ	1	SENEGAL	1
BULGARIA	2	ITALIA	1.832	SERBIA	6
CAMERUN	11	KOSOVO	1	SIERRA LEONE	1
COLOMBIA	3	LIBANO	1	SPAGNA	2
CONGO	4	MACEDONIA, EX REP. JUGOSLAVIA	1	SRI LANKA	3
CONGO, REP.DEMOCRATICA	1	MADAGASCAR	1	TUNISIA	2
COSTA D'AVORIO	5	MAROCCO	16	UCRAINA	11
CUBA	1	MESSICO	1	VENEZUELA	1

Tabella 21 Cittadinanza dei dipendenti



PROMOZIONE LAVORO

Dipendenti per categoria di inquadramento e genere 2025	Donne	Uomini	Totale
A1 Ausiliaria/o	125	1	126
A2 Ausiliaria/o con utilizzo attrezzature	47	3	50
B1 Operatori/rici non qualificati e Altre figure professionali	62	19	81
C1 Oss Domiciliare, Impiegato/a e Altre figure professionali	306	28	334
C2 Oss Residenziale	672	130	802
C3 Referente	23	5	28
D1 Figura Educativa e Altre figure professionali	120	5	125
D2 Assistente sociale, Infermiere/a, Educatori/rici con laurea, Fisioterapista, Impiegata/o Amministrativo, Logopedista, Coordinatore/rice Oss e Altre figure professionali	419	68	487
D3 Figura professionale con responsabilità, Coordinatore/rice Infermieristico/a	19	3	22
E1 Impiegato/a con ruolo di responsabilità, Coordinatore/rice	9	1	10
E2 Coordinatore/rice di struttura, Psicologo/a	22	5	27
F1 Responsabile di area	1		1
D Dirigente	1	4	5
Totale	1.826	272	2.098

Tabella 22 Dipendenti per categoria di inquadramento e genere 2025

Dipendenti per categoria ed età 2025	Fino a 30	31-55	56 e oltre	Totale
A1 Ausiliaria/o	6	83	37	126
A2 Ausiliaria/o con utilizzo attrezzature	1	24	25	50
B1 Operatori non qualificati e Altre figure professionali	13	47	21	81
C1 Oss Domiciliare, Impiegato/a e Altre figure professionali	10	208	116	334
C2 Oss Residenziale	85	477	240	802
C3 Referente	7	16	5	28
D1 Figura Educativa e Altre figure professionali	34	84	7	125
D2 Assistente sociale, Infermiere, Educatori/rici con laurea, Fisioterapista, Impiegata/o Amministrativo, Logopedista, Coordinatore/rice Oss e Altre figure professionali	110	336	41	487
D3 Figura professionale con responsabilità, Coordinatore/rice Infermieristico/a	1	17	4	22
E1 Impiegato/a con ruolo di responsabilità, Coordinatore/rice		9	1	10



PROMOZIONE LAVORO

E2 Coordinatore/ricce di struttura, Psicologo/a	7	17	3	27
F1 Responsabile di area		1		1
Dirigente		3	2	5
Totale	274	1.322	502	2.098

Tabella 23 Dipendenti per categoria ed età 2025



4.2. Contrattazione collettiva e remunerazione

Tutti i lavoratori di Promozione Lavoro sono assunti nel rispetto del CCNL applicabile al settore socio-sanitario, che garantisce standard minimi di trattamento economico e normativo in tutte le sedi operative. La copertura da contrattazione collettiva è pari al 100% dei dipendenti.

Copertura della contrattazione collettiva e del dialogo sociale	2024	2025
<i>Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva</i>	2.069	2.098
<i>Numero di dipendenti</i>	2.069	2.098
<i>Percentuale di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva</i>	100%	100%

Tabella 24 Copertura CCNL

Il Gender Pay Gap (GPG) misura la differenza percentuale tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne. Nel 2025 il GPG di Promozione Lavoro è pari a -22,73%.

Questo dato, in linea con la media del settore socio-sanitario italiano, è in larga parte strutturale. Tuttavia, la Cooperativa non si limita a registrare il dato: nell'ambito del percorso di certificazione UNI PDR 125, ha definito obiettivi misurabili di riduzione del gap, monitorati annualmente dal Comitato per la Parità di Genere con il supporto di auditor esterni accreditati.

	2024	2025
<i>Gender pay gap (uomini/donne)</i>	0%	-22,73 %

Tabella 25 Gender pay gap

Benefit e welfare aziendale

Promozione Lavoro si è dotata di un Regolamento di Welfare Aziendale che disciplina l'accesso agli strumenti di sostegno economico e personale messi a disposizione dei lavoratori. Nel 2025 sono stati erogati benefit per un valore complessivo di € 140.921 a favore di 248 beneficiari.

Il dato più significativo riguarda il **premio genitorialità**, che nel 2025 ha più che raddoppiato sia i beneficiari (da 23 a 54) che il valore erogato (da € 5.750 a € 13.500). Questo incremento riflette l'efficacia delle politiche di sostegno alla famiglia introdotte nell'ambito del percorso di certificazione UNI PDR 125 e il progressivo radicamento di una cultura organizzativa attenta alla conciliazione vita-lavoro. Anche il microcredito registra una crescita, con 6 nuovi beneficiari e un importo medio erogato in aumento. Il numero complessivo di beneficiari di premi vari si riduce rispetto al 2024, ma il valore medio per beneficiario cresce significativamente, segnalando un orientamento verso riconoscimenti più sostanziali e mirati.



PROMOZIONE LAVORO

	2024		2025	
Micro credito	17€	22.450 €	23€	32.300 €
Premi vari	352€	54.710 €	128€	66.035 €
Premio anzianità 10 anni	56€	30.968 €	43€	29.086 €
Premio anzianità 30 anni	0€	0 €	0€	0€
Premio genitorialità	23€	5.750 €	54€	13.500 €
TOTALE	448€	113.878 €	248€	140.921 €

Tabella 26 Strumenti di sostegno economico

La Direzione ha scelto di mantenere attivo anche nel 2025 lo sportello di ascolto psicologico con possibilità di fissare colloqui online o in presenza, quale misura strutturale a sostegno del benessere dei lavoratori. L'iniziativa, inizialmente avviata in risposta a un bisogno emerso in passato, si è consolidata come strumento stabile di supporto, utile a rafforzare la resilienza del personale e a prevenire situazioni di disagio o burn out. In particolare, l'impegno richiesto nella relazione con utenti fragili rende fondamentale monitorare e favorire il benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici. Nel corso del corso del 2025 sono stati registrate nr. 4 richieste.

- L'informazione relativa alla disponibilità dello sportello è stata diffusa attraverso:
- comunicazione ai Capiarea/Direttori per la diffusione capillare;
- affissione in bacheca;
- comunicazione tramite newsletter.

Oltre allo sportello, sono proseguite anche nel 2025 le iniziative di ascolto e supporto curate direttamente dagli Psicologi dei servizi.

Questionario sul benessere lavorativo percepito

Nel 2025 Promozione Lavoro ha confermato il proprio impegno nel monitorare il benessere organizzativo, elemento centrale della dimensione Social degli indicatori ESG, attraverso la somministrazione di un questionario rivolto a tutti i lavoratori e le lavoratrici. Lo strumento era finalizzato a raccogliere percezioni rispetto a temi cruciali quali la sicurezza, l'equità, le opportunità di sviluppo, le relazioni professionali e il senso di appartenenza all'organizzazione.

L'edizione 2025 ha evidenziato l'elevata partecipazione con nr. 820 questionari compilati. Il 77% delle persone intervistate ha risposto di sentirsi "valorizzato e rispettato"; L'82,5% percepisce un clima di collaborazione e ascolto; il 72,1% si sente a proprio agio nel segnalare situazioni di disagio o di discriminazione e l'82,6% dichiara di conoscere i canali di segnalazioni disponibili. Questi risultati hanno generato una consapevolezza in cui il benessere è percepito come alto. L'obiettivo futuro è mantenere e migliorare il livello delle risposte e di migliorare la conoscenza dei canali di segnalazione disponibili.

L'intervento si colloca pienamente nel quadro del miglioramento continuo promosso dal sistema di gestione per la qualità secondo la ISO 9001, e consolida il presidio degli aspetti sociali e relazionali all'interno dell'organizzazione.

Mantenimento del Progetto sulle Sentinelle antiviolenza “Ottavia Fontana”

Per ogni area della Cooperativa sono rimaste attive delle sentinelle antiviolenza al fine di denunciare ogni forma di violenza, di discriminazione e di supportare le lavoratrici nell’accesso ai Centri Antiviolenza.

Tutti i lavoratori sono stati mantenuti informati del progetto tramite i vari canali comunicativi: ad esempio, nel portale riservato alle buste paga è stato inserito l’elenco delle sentinelle con le proprie informazioni di contatto. Sono emerse delle segnalazioni di discriminazioni riferite a soggetti esterni (compagni delle lavoratrici): in queste delicate situazioni le lavoratrici sono state informate delle diverse possibilità di supporto attivabili, tra cui ricorso allo sportello psicologico interno e ai centri antiviolenza. La decisione di rivolgersi ai CEAV (centri antiviolenza) è una decisione che appartiene sempre e solo alle lavoratrici e non sempre le persone scelgono di contattare i Centri. Tuttavia, le persone dedicate al sostegno non cessano la loro funzione anche qualora il soggetto interessato decidesse di non usufruire del servizio.

Nel corso del 2025 sono state ricevute e gestite quattro segnalazioni di violenza intrafamiliare attraverso questo canale.

4.3. Formazione

La formazione è uno degli investimenti strategici più rilevanti di Promozione Lavoro. In un settore in cui la competenza professionale si misura quotidianamente nella relazione con persone fragili, garantire aggiornamento continuo, qualità tecnica e consapevolezza dei rischi non è un adempimento normativo ma una responsabilità etica.

Nel 2025 la Cooperativa ha erogato complessivamente 18.919 ore di formazione, in crescita del 19% rispetto alle 15.892 ore del 2024 e in aumento del 173% rispetto alle 6.938 ore del 2023, un incremento straordinario che testimonia il progressivo strutturarsi del sistema formativo interno. La media di ore pro capite si attesta a circa 9 ore per dipendente.

	2024	2025
<i>Ore pro-capite dipendente</i>	8	9
<i>Ore pro-capite donna</i>	7	8
<i>Ore pro-capite uomo</i>	7	10

Tabella 27 Ore pro-capite formazione

Il piano formativo 2025 si articola su tre assi principali: la formazione obbligatoria sulla sicurezza, la formazione tecnico-professionale e la formazione trasversale. La sicurezza resta l'area di maggiore investimento in ore assolute, con particolare attenzione all'antincendio ad alto rischio, al primo soccorso e alla gestione delle emergenze, ambiti critici nelle strutture residenziali per anziani e per persone con disabilità.



PROMOZIONE LAVORO

TIPOLOGIA DI FORMAZIONE	ORE 2024	ORE 2025
Formazione specifica sulla sicurezza, di cui:	1.680	1.540
Formazione sicurezza integrazione	960	880
Formazione sicurezza integrazione titolo OSS	720	660
Altra formazione, di cui:		
Formazione antincendio alto rischio	3.168	2.816
Formazione antincendio rischio medio	84	8
Formazione antincendio rischio basso	20	30
Agg. antincendio alto rischio	754	280
Agg. antincendio medio rischio	100	20
Agg. antincendio rischio basso	0	0
Formazione dirigenti Stato-Regione	0	0
Agg. dirigenti Stato-Regione	0	0
Formazione Preposti Stato-Regione	0	312
Agg. preposti Stato-Regione	0	228
Agg. formazione lavoratori	904	216
Primo soccorso az. gruppo Bc	2542	2560
Agg. primo soccorso	560	416
BLSD - Basic Life Support and Defibrillation	120	233
Agg. BLSD - Basic Life Support and Defibrillation	0	0
Corso RLS e Agg. RLS	24	0
Formazione generale	320	166
Formazione specifica	2032	2711
Formazione specifica rischio alto	412	336
Formazione specifica rischio medio	24	16
Formazione specifica rischio basso	184	104
Formazione tecnica	4272	7131
HACCP e Agg. HACCP	372	1336
TOTALE	15.892	18.919

Tabella 28 Tipologia di formazione



PROMOZIONE LAVORO

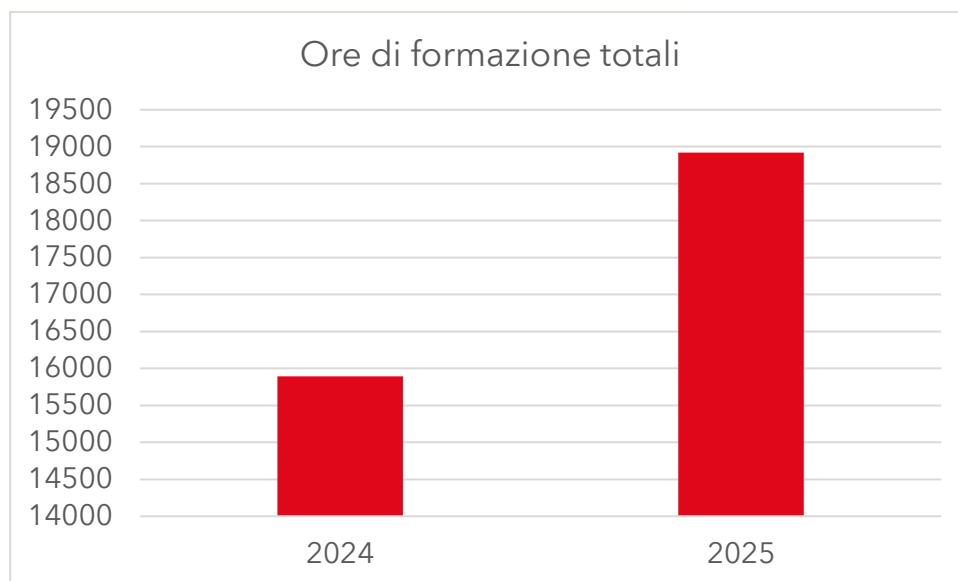


Figura 4 Ore di formazione totali

Ore medie di formazione (tecnica e sicurezza)	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Ausiliari/e e altre Figure Professionali	10	8	9	3	6	4
Educatrice/ore	11	11	11	4	6	5
Infermiera/e	14	11	13	5	6	5
Operatori Socio Assistenziali	13	12	13	5	5	5
Personale Amministrativo	13	21	17	8	10	9
Professioni Sanitarie e Sociali	13	10	12	6	5	5
Quadro	14	12	13	42	60	51

Tabella 29 Ore medie di formazione tecnica e di sicurezza

Promozione Lavoro gestisce direttamente corsi di qualificazione per Operatori Socio-Sanitari (OSS), accreditati a livello regionale, che nel 2025 hanno coinvolto 83 allievi distribuiti su 4 sedi formative (San Bonifacio, Altavilla, Tregnago). Il questionario finale di soddisfazione somministrato agli allievi del corso di Altavilla ha fatto registrare un punteggio medio di soddisfazione dell'83%, con punte di eccellenza sul piano della preparazione professionale (93%) e sull'integrazione teoria-pratica (93%). Questi corsi svolgono una funzione duplice: contribuiscono alla qualificazione professionale del territorio e alimentano il bacino di figure specializzate da cui la Cooperativa attinge per il proprio fabbisogno di personale.



PROMOZIONE LAVORO

Questionario Finale Generale Di Soddisfazione - Anno 2025	
Sei stato soddisfatto del corso?	87%
Ritieni che il corso O.S.S. ti abbia fornito una preparazione adeguata alla professione?	93%
Il materiale raccolto durante il corso ti è stato utile?	67%
La direzione del corso è stata sufficientemente presente?	87%
L'organizzazione e la gestione del corso sono state buone?	73%
Il calendario delle lezioni è stato ben organizzato?	67%
La pianificazione dei tirocini è stata ben organizzata?	80%
Il tutor ha saputo conciliare bene teoria e pratica in modo da sviluppare abilità professionali adeguate?	93%
Ritieni che l'intersecarsi delle lezioni teoriche con i tirocini pratici sia stato formativo?	93%
A conclusione del corso, che valutazione dai complessivamente?	80%
Consigliaresti ad altri di fare il corso con noi?	93%
Media punteggio di soddisfazione	83%

Tabella 30 Questionario di soddisfazione

Un capitolo a sé merita la formazione sulla parità di genere, erogata nel 2025 attraverso tre iniziative distinte: il corso "Parità di genere e socialwashing" (7 partecipanti), il corso "Contro stereotipi e pregiudizi, per un linguaggio inclusivo" (2 partecipanti) e il corso FAD asincrono "Parità di genere 2025" che ha raggiunto 1.671 partecipanti (188 uomini e 1.483 donne) per un totale di 560 ore erogate. La capillarità di questo percorso – che ha coinvolto la quasi totalità della forza lavoro – testimonia come la cultura della parità non sia un tema riservato al management ma un valore diffuso a ogni livello organizzativo.

4.4. Salute e sicurezza sul lavoro

La tutela delle risorse umane è uno dei valori prioritari per Cooperativa Promozione Lavoro che si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa e dei regolamenti esistenti, al fine di mitigare i rischi professionali, con l'obiettivo di tutelare la salute dei propri dipendenti nonché di ogni altra persona che dovesse essere coinvolta nelle attività dell'azienda.

L'impegno è quello di promuovere e sviluppare le competenze e le giuste attitudini del personale a tutti i livelli, con l'aiuto di formazione e addestramento appropriati, istruzioni e documentazione informativa e prevedendo delle specifiche procedure sulla sicurezza.

Le procedure specifiche della Cooperativa riguardano la gestione delle seguenti tematiche: sicurezza e ambiente; infrastrutture, impianti e manutenzioni; DPI - Dispositivi Protezione Individuale; infortuni, incidenti e comportamenti pericolosi; gestione delle emergenze; sostanze pericolose; sorveglianza sanitaria; istruzione DPI e il coordinamento di nuovi appaltatori.

Vengono eseguiti audit periodici sulla sicurezza al fine di presidiare e controllare le attività operative, la documentazione formativa e informativa, la valutazione dei rischi e la piena efficacia dei piani di azione per la prevenzione e il miglioramento. L'efficienza del sistema sicurezza è frutto della costante collaborazione di tutte le figure aziendali, i lavoratori, i coordinatori, i dirigenti ed il Servizio di Prevenzione e Protezione.

Nel 2025 sono stati registrati 86 infortuni totali, in aumento rispetto ai 74 del 2024. Gli infortuni registrabili (esclusi quelli in itinere) sono stati 77, contro i 56 del 2024 e i 75 del 2023. Il tasso di infortuni³ registrabili è pari a 5,60, in aumento rispetto al 3,81 del 2024, anno in cui il tasso era risultato eccezionalmente contenuto, e sostanzialmente allineato al 5,78 del 2023. Non si registrano decessi né infortuni con gravi conseguenze nel periodo di rendicontazione.

Indici sugli infortuni	2024	2025
Numero di infortuni sul lavoro considerati nel calcolo dei tassi, di cui:	56	77
Numero di decessi dovuti a malattie professionali	0	0
Numero di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0	0
Infortuni registrabili (esclusi in itinere)	56	77
Infortuni registrabili in itinere	18	9
Ore lavorate	2.936.294,69	2.749.348,11
Il tasso di decessi risultanti da infortuni sul lavoro	0	0
Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi	0	0

³ Il tasso di infortuni sul lavoro è stato calcolato utilizzando un moltiplicatore di 200.000 ore lavorate, come indicato nello standard VSME. Questo moltiplicatore consente di esprimere il numero di infortuni verificatisi per ogni 200.000 ore lavorate, facilitando la comparabilità e l'interpretazione dei dati nel contesto di realtà aziendali con un numero contenuto di dipendenti. Per cui un tasso pari a 1,0 indica mediamente un infortunio ogni 200.000 ore lavorate.



PROMOZIONE LAVORO

conseguenze (esclusi i decessi)		
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	3,81	5,60

Tabella 31 Indici sugli infortuni

La categoria professionale più coinvolta è quella degli OSS (64 infortuni su 86 totali), dato atteso considerando che si tratta della categoria più numerosa e più esposta ai rischi da movimentazione e contatto con i pazienti.

Numero infortuni per mansione	2024	2025
OSS	58	64
INFERMIERA/E	2	2
AUSILIARIA/O	5	7
ASSISTENTE SOCIALE		4
OSS NON QUALIFICAT/A	1	1
AUTISTA		3
FISIOTERAPISTA		
EDUCATORE/RICE	4	4
MANUTENTORE/TRICE		
PARRUCCHIERA/E		
IMPIEGATA/O	3	
FACCHINO/A		
PSICOLOGO/A		
PORTINAIO/A		
COORDINATORE/RICE	1	
ASSISTENTE EDUCATIVO		1
TOTALE ANNO	74	86

Tabella 32 Numero infortuni per mansione

Analizzando le cause, le principali dinamiche di infortunio nel 2025 sono: inciampi e scivolamenti con 28 episodi, traumi da movimentazione manuale con 14 episodi, aggressioni da parte di utenti con 13 episodi e urti/schiacciamenti con 12 episodi. Gli infortuni stradali in itinere si riducono significativamente (da 18 nel 2024 a 9 nel 2025), probabile effetto delle misure di sensibilizzazione introdotte negli anni precedenti.



PROMOZIONE LAVORO

Infortuni per causa	2024	2025
Covid	1	0
Inciampi / scivolamenti	17	28
Traumi da mmp/mmc	12	14
Incidenti stradali in itinere	18	9
Punture d'ago/ferimento taglienti	4	2
Urti schiacciamenti	6	12
Aggressione	9	13
Contatto a rischio biologico	1	1
Ferimenti occhi	0	1
Aggressione da animali	0	0
Ustioni	1	0
Inalazione sostanze chimiche	1	0
Incidenti stradali in servizio	3	3
Altre cause / traumi	2	3
TOTALE	74	86

Tabella 33 Infortuni per causa

4.5. Relazione con i clienti e committenti

I servizi di Promozione Lavoro sono erogati prevalentemente nei confronti di Enti Pubblici – ULSS, Comuni, Province, IPAB – attraverso procedure di gara e appalto ad evidenza pubblica, oltre che di aziende private e persone fisiche. L'Ufficio Gare, che fa riferimento direttamente alla Presidenza, gestisce l'intero ciclo di partecipazione: dall'analisi dei bandi alla redazione dell'offerta tecnica ed economica, fino alla gestione del rapporto con la committenza. La Cooperativa opera anche sul MEPA (Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione).

Nel 2025 Promozione Lavoro ha partecipato a 27 gare, aggiudicandosene 17 (63%), per importi aggiudicati pari a circa € 14 milioni su un totale offerto di € 57 milioni. Il tasso di aggiudicazione si mantiene solido e in linea con il 65% del 2024, consolidando la capacità competitiva della Cooperativa nelle procedure pubbliche.

Tra le aggiudicazioni del 2025 figurano sia riaffidamenti di servizi già gestiti – a conferma della fiducia consolidata da parte degli enti committenti – sia nuove attivazioni, tra cui il SAD del Comune di Casale sul Sile (TV), i servizi educativi e familiari del CISS Pinerolo (TO), i centri diurni minori del Comune di Legnago (VR) e il potenziamento dell'ufficio politiche giovanili del Comune di Sona (VR).



PROMOZIONE LAVORO

Anno	Partecipate	Aggiudicate	Percentuale di vinte
2025	27	17	63%
2024	31	20	65%

Anno	Importi offerti	Importi aggiudicati	% di importi aggiudicati
2025	57.000.000	14.000.000	25%
2024	36.000.000	16.000.000	44%

Tabella 34 Gare

Gare 2025		
	Partecipate	Aggiudicate
Veneto	13	11
Piemonte	9	4
Lombardia	3	1
Friuli	1	1
Sardegna	1	0

Tabella 35 Gare per regione

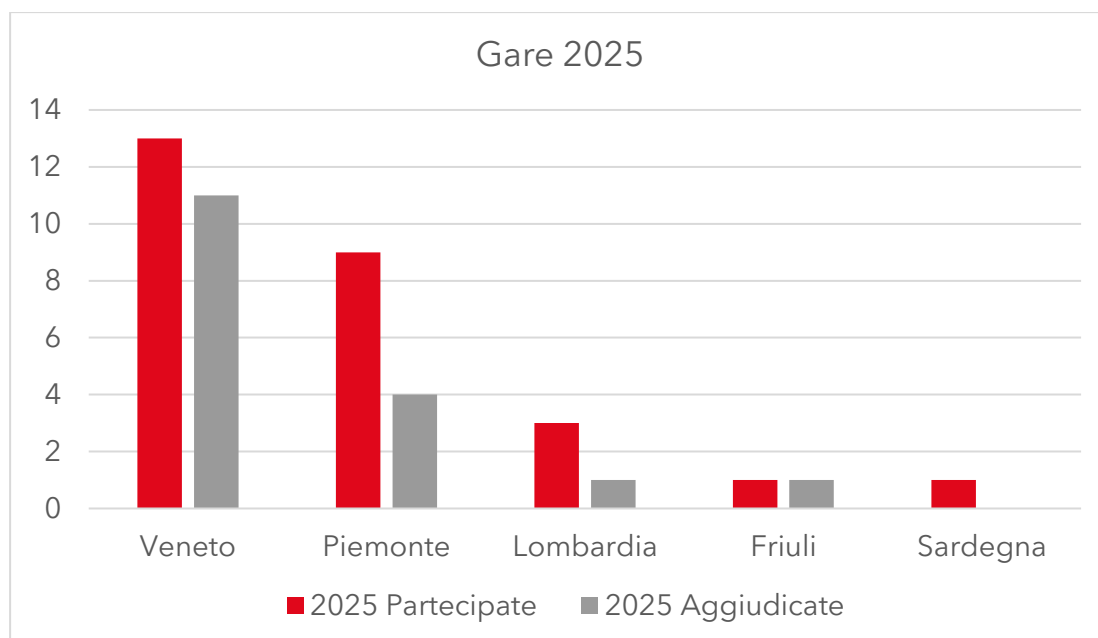


Figura 5 Gare per regione

4.6. La gestione della supply chain

Promozone Lavoro intrattiene con la sua rete di fornitori relazioni forti e durature per l'esecuzione delle proprie attività in grado di creare valore nel lungo termine; considera i fornitori come partner con i quali avviare dei rapporti commerciali improntati su correttezza, legalità e sviluppo della propria attività imprenditoriale.

La Cooperativa mira alla massima qualità nella scelta dei propri partner e nell'acquisto di beni e servizi che devono corrispondere ad elevati standard etici, con lo scopo di assicurare il rispetto dei principi di economicità, efficacia, adeguatezza, ragionevolezza e trasparenza dell'iter di acquisto del bene o servizio, visibilità dello stesso a beneficio dei diversi fruitori, garanzia del principio di concorrenzialità, imparzialità, parità di trattamento e non discriminazione tra i fornitori e collaboratori, nonché di motivazione delle scelte effettuate e tracciabilità della procedura.

Nell'ambito della collaborazione con i fornitori si prevede infatti che sussista:

- Rispetto delle norme sul lavoro, incluso il rispetto delle normative contro il lavoro minorile, pratiche di non discriminazione, salute e sicurezza, le condizioni lavorative, l'orario di lavoro, la retribuzione, il diritto di associazione, il lavoro liberamente scelto;
- Rispetto dell'ambiente: si richiede che il fornitore attui pratiche sostenibili e rispettose dell'ambiente;
- Etica: si richiedono pratiche commerciali eque nel business e nei rapporti con i fornitori e sono vietate prassi corruttive finalizzate al processo delle forniture.

In relazione a quanto previsto dalle normative del sistema di gestione integrato (SGI) ossia il D.lgs. 231/2001, la ISO 9001:2015, e dall'art. 6 (obblighi connessi al contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione) del D.lgs. 81/08, la Cooperativa verifica preventivamente e in itinere l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici e/o dei lavoratori autonomi appaltatori in relazione ai lavori da affidare o affidati in appalto o contratto d'opera e richiede a questi soggetti di:

- Prendere visione del Codice Etico presente nel sito;
- Prendere visione della Politica del Sistema di gestione integrato della Cooperativa;
- Sottoscrivere e restituire al mittente una lettera d'impegno al rispetto dei principi della legalità, della sicurezza dei lavoratori propri e del cliente, dei valori della responsabilità sociale e ambientale d'impresa.

Inoltre, ai fornitori di prestazione lavorativa, vengono richiesti:

- Dichiarazione d'idoneità tecnico-professionale resa tramite dichiarazione sostitutiva di certificazione;
- Copia dell'iscrizione alla Camera di Commercio;
- Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) in corso di validità.

Patente a crediti (per i settori previsti da normativa) Mentre, ai fornitori di prestazione Food, vengono richiesti:

- Dichiarazione di possesso di Piano autocontrollo HACCP;



- Analisi degli allergeni relativi ai menù;
- Vidimazione dei menù proposti (in linea con le linee guida, dove presenti).

Sia per gli acquisti interni, sia per quelli richiesti nell'ambito delle gare d'appalto, la Cooperativa si impegna, ove possibile, al rispetto dei Criteri Minimi Ambientali (CAM) come previsto anche dall'art. 34 del Codice degli appalti aggiornato al 2023. La Cooperativa inserisce nell'elenco dei propri fornitori coloro che sottoscrivono la clausola 231, ovvero il rispetto della legalità e dei valori sopracitati, e allo stesso tempo forniscono un preventivo ritenuto soddisfacente dal punto di vista economico.

Annualmente i fornitori vengono riapprovati dall'Ufficio Acquisti in base all'andamento del rapporto, attraverso l'utilizzo di strumenti di valutazione ed audit. Se la verifica va a buon fine il fornitore viene mantenuto, altrimenti il rapporto decade alla scadenza del rapporto contrattuale in essere, salvo casi di violazione della legalità e della sicurezza sul lavoro nel qual caso il rapporto decade immediatamente.

La Cooperativa annualmente viene verificata dall'Ente di Certificazione per il processo delle forniture in riferimento alle norme ISO 9001.

Nel 2025 Promozione Lavoro ha intrattenuto rapporti con 254 fornitori per importi totali superiori ad € 10.000/anno.

La politica di approvvigionamento sopra descritta mira alla massima trasparenza ed efficienza.

La Cooperativa Promozione Lavoro adotta criteri strutturati per la qualificazione e il rinnovo dei propri fornitori, in un'ottica di trasparenza, qualità e coerenza con i propri valori etici e organizzativi. La valutazione tiene conto di parametri quali la qualità del servizio reso, il rispetto degli accordi contrattuali, i tempi di risposta e l'assistenza durante l'intervento, nonché del livello di rischio affidato e del numero di non conformità riscontrate. Ogni fornitore viene sottoposto a un sistema di punteggio che consente di identificare criticità e valutare l'eventuale prosecuzione del rapporto, promuovendo la responsabilizzazione reciproca.

Particolare attenzione è rivolta alla continuità delle collaborazioni con fornitori storici che, nel tempo, hanno dimostrato di condividere i principi della Cooperativa, mantenendo standard qualitativi elevati e un impegno concreto verso la legalità, la sostenibilità e il rispetto delle persone. Tali relazioni rappresentano un valore aggiunto, poiché fondano la dimensione economica sulla fiducia, la reciprocità e l'adesione a una visione comune di sviluppo responsabile.

Il totale degli acquisti di Promozione Lavoro è pari a 18.401.397 euro netto iva, e l'77% dell'acquistato è dato dalle categorie di spesa rappresentate nel grafico. Tra le più rappresentative vi sono gli acquisti legati alla ristorazione, alla sanificazione, prodotti per l'incontinenza, alla lavanderia, utenze, affitti, servizi di manutenzione e altro.

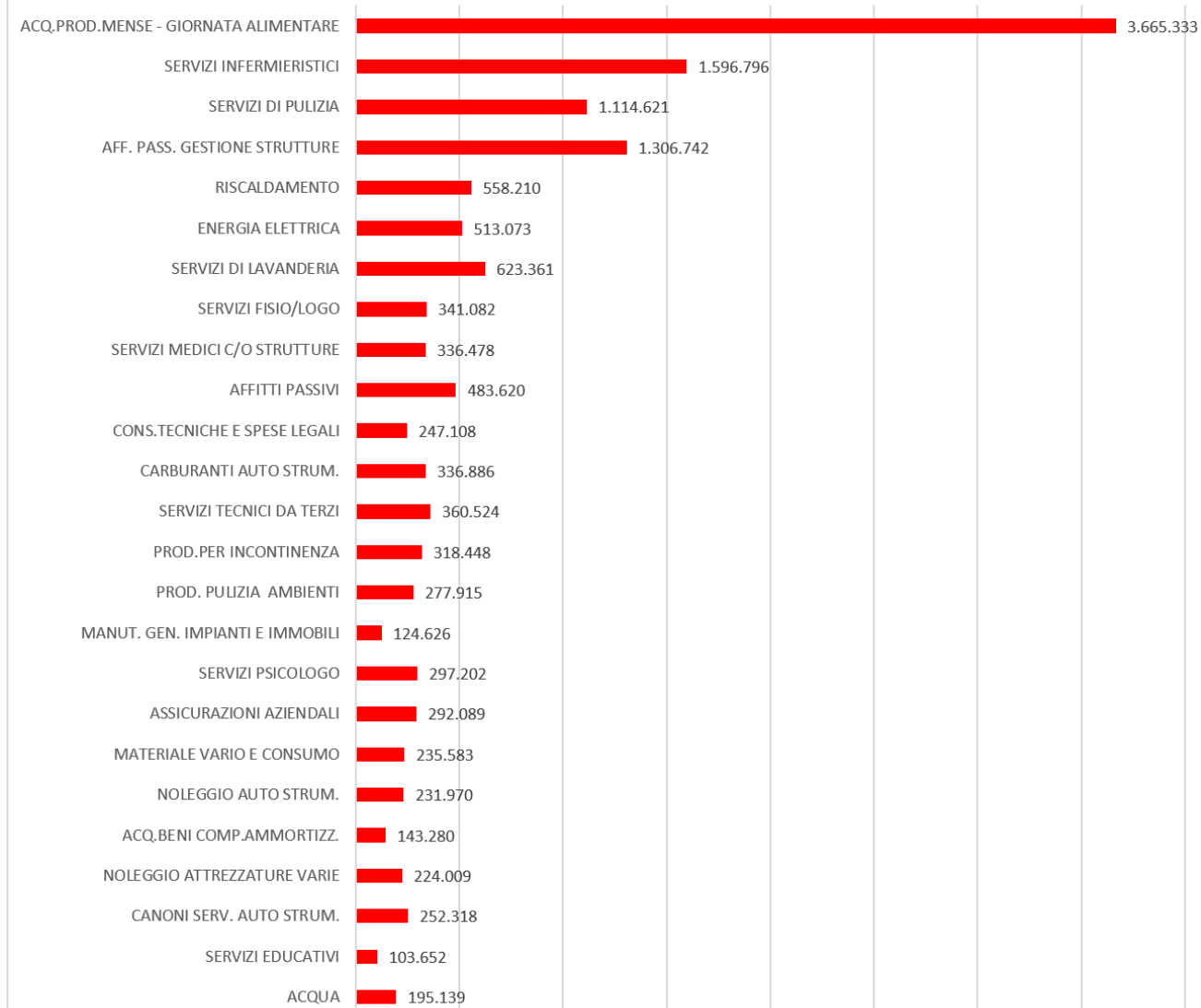
Con riferimento ai nuovi contratti di approvvigionamento attivati, viene prevista anche l'implementazione del noleggio operativo anziché dell'acquisto diretto di immobilizzazioni. Tale opportunità permette sia di accelerare la crescita non intaccando il flusso di cassa, senza perciò precludere l'accesso al credito, sia di contribuire alla diffusione dell'approccio all'economia



PROMOZIONE LAVORO

circolare. In particolare, il noleggio operativo a lungo termine permette di godere dell'utilizzo di tutti i beni grazie al pagamento di un unico canone periodico, strutturato e pianificato sulle esigenze della Cooperativa.

PRINCIPALI VOCI DI SPESA (IN MIGLIAIA DI EURO)



4.7. Le relazioni con il territorio

Partnership e reti collaborative

Promozione Lavoro si impegna a sostenere attivamente le persone e le organizzazioni che promuovono la crescita sociale dei territori in cui opera la Cooperativa, con l'ambizione di voler creare valore condiviso, di cui possano beneficiare anche le generazioni future. La Cooperativa considera strategica la promozione di progetti ad impatto sociale e vuole renderli sempre più integrati nella propria strategia, nel farlo ha costruito una rete solida di partnership con importanti realtà del Terzo Settore con le quali ha un rapporto di tipo associativo.

Confcooperative è la principale organizzazione di rappresentanza, assistenza, tutela e vigilanza del movimento cooperativo italiano e delle imprese sociali.

Federsolidarietà è l'organizzazione di rappresentanza politico- sindacale delle cooperative sociali e delle imprese sociali aderenti a Confcooperative. Rappresenta le proprie associate sul piano istituzionale e le assiste sul piano sindacale, giuridico e legislativo, tecnico ed economico.

Irecoop Veneto, è un centro di riferimento regionale per formazione, consulenza e ricerca e promuove i valori cooperativi a sostegno dell'economia civile. Si occupa di formazione e di consulenza.

Foncoop è il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua nelle imprese cooperative. Promozione

Lavoro è iscritta al Fondo e presenta piani formativi che vengono finanziati tramite esso.

Pari opportunità e parità di genere

Nel 2025 la Cooperativa ha mantenuto la partecipazione all'iniziativa della Fondazione Sodalitas che consiste nella compilazione di un tool di auto- valutazione sulla propria organizzazione e relative strategie in riferimento ai temi della Diversity ed Inclusion. I risultati sono apparsi sostanzialmente in linea con le valutazioni degli Enti di certificazione della Uni/Pdr 125.

Fondazione Sodalitas nasce nel 1995 su iniziativa di Assolombarda e un gruppo di imprese e manager volontari, affermandosi come la prima organizzazione in Italia a promuovere la Sostenibilità d'Impresa ed è impegnata ad affermare e rendere riconoscibile la leadership dell'impresa nel realizzare uno sviluppo sostenibile, generando valore sociale e contribuendo a un futuro di inclusione e sviluppo. In linea con questi principi, l'obiettivo della sottoscrizione della Carta per Promozione Lavoro è quello di confrontarsi con altri soggetti profit e non profit sul percorso di miglioramento nei temi della parità di genere e della diversity.

Nell'ambito delle iniziative di comunicazione effettuate per il mantenimento della Certificazione sulla parità di genere, Promozione Lavoro ha preso contatto con i principali Centri antiviolenza dei territori del Veneto in cui sono presenti i servizi.

- I Ceav contattati sono stati i seguenti:
- Ceav Schio. Sportello donna "Maria Grazia Cutuli"
- Centro antiviolenza Civico donna (Chioggia)



- Ceav Legnago donna
- Ceav Stella Antares
- Ceav Vicenza
- Ceav Arzignano
- Centro donna Padova

Il risultato è stata la creazione di una rete di contatti funzionali alle segnalazioni di violenze e molestie di genere in ambito personale.

La Cooperativa da anni collabora con i vari Auser locali, associazioni di volontariato e di promozione sociale, impegnate nel favorire l'invecchiamento attivo degli anziani e valorizzare il loro ruolo nella società. Presso alcuni centri servizi per anziani è presente un gruppo di volontari Auser impegnato in progetti di socializzazione sia individuali che di gruppo rivolti agli utenti. L'apporto dei volontari, che si integra e non si sostituisce al personale, è fondamentale per arricchire la dimensione umana e relazionale dei servizi.

Partecipazione ai Tavoli Tecnici di Confcooperative

I Tavoli Tecnici sono lo strumento per eccellenza della programmazione dei servizi socio-sanitari, sociali e dei servizi delegati da parte dei Comuni all'Azienda Ulss per l'ambito territoriale di competenza. È un processo programmatorio primario per conseguire forme di integrazione tra i vari servizi, mediante l'analisi dei bisogni, la definizione delle priorità e delle risposte, l'integrazione delle varie risorse, la gestione flessibile e partecipata dei servizi. La Cooperativa con la sua presenza a questi tavoli, contribuisce alla funzione programmatoria dei territori.

Abbiamo dei responsabili della Cooperativa Promozione Lavoro che partecipano ai seguenti:

- tavolo tematico anziani per piano di zona Ulss 8 Berica
- tavolo tematico disabilità per piano di zona Ulss 8 Berica
- tavolo tecnico area anziani di Fedesolidarietà
- tavolo tecnico di Coordinamento provinciale Salute Mentale di Confcooperative di Verona.
- tavoli tematici relativi agli anziani e disabili del Comune di Verona.
- tavoli Regione Veneto area infanzia 0-6 di Fedesolidarietà.

5. Responsabilità ambientale

Promozione Lavoro si è attivata per avviare iniziative volte a ridurre costantemente gli impatti ambientali della sua attività, adottando le migliori pratiche possibili e una collaborazione fattiva con i fornitori e partner.

Rispetto agli aspetti ambientali e ai loro impatti diretti ed indiretti, la Cooperativa si impegna ad individuare e ridurre, ove possibile, gli impatti ambientali derivanti dalle sue attività, tramite un insieme di azioni previste dalla politica ambientale in ottica di riduzione, riutilizzo e riciclo delle risorse. Si riportano di seguito alcune tra le più significative pratiche previste:

- Limitazione dell'utilizzo di prodotti chimici tramite corretti dosaggi e apparecchiature per il dosaggio;
- Riduzione dell'uso di acqua nelle attività di pulizia tramite l'uso di idonee metodologie e di strumenti quali la microfibra;
- Recupero dell'acqua piovana per i giardini;
- Produzione di energia elettrica tramite impianto fotovoltaico;
- Riduzione del gas naturale consumato per il riscaldamento tramite impianti efficienti ad alto rendimento e la corretta programmazione delle temperature nelle strutture;
- Riduzione delle plastiche monouso in favore di stoviglie lavabili;
- Prevenzione dell'inquinamento grazie alla corretta gestione dei rifiuti ordinari e speciali (sanitari) e riciclo di parte dei pannolini degli utenti;
- Conferimento dello sfalcio dei giardini per compost;
- Recupero di stabili già presenti, riammodernati per essere destinati ad uso servizi od uffici, contribuendo alla diminuzione del consumo di suolo;
- Acquisto di beni sostituito, in alcuni casi, dall'affitto a lungo termine (ad esempio per i macchinari per il centro medico).

5.1.1 consumi energetici ed emissioni GHG

Promozione Lavoro utilizza diversi vettori energetici per alimentare le proprie strutture residenziali, i servizi domiciliari, gli uffici e il parco veicoli. Nello specifico, le principali fonti energetiche sono:

- Energia elettrica utilizzata per l'illuminazione degli ambienti;
- Il gas metano che alimenta gli impianti di riscaldamento e una parte dei veicoli aziendali;
- Benzina, diesel e GPL alimentano i veicoli aziendali di proprietà e in noleggio a lungo termine;
- Pellet e cippato utilizzati per l'alimentazione delle stufe della Residenza Bartolomeo Della Scala situata a Erbezzo (VR) e del Centro Val D'Illasi a Badia Calavena (VR), strutture che non presentano consumi di gas per il riscaldamento degli ambienti.

L'azienda monitora costantemente l'andamento dei propri consumi attraverso l'aggiornamento delle metriche di intensità energetica, utilizzando parametri standard pubblicati da ISPRA⁴ (Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale) per la conversione in GJ, successivamente, il dato viene convertito in Megawatt ora mediante l'uso

⁴ <https://www.isprambiente.gov.it/it>



PROMOZIONE LAVORO

del convertitore fornito dall'International Energy Agency (IEA⁵). Mentre per i combustibili liquidi vengono impiegati i fattori di conversione da litri a kg pubblicati dal DEFRA⁶ (Department for Environment, Food and Rural Affairs) nonché i relativi fattori di emissione.

Nel 2025 la raccolta dei dati è stata estesa a voci non rilevate nel bilancio precedente, nello specifico, il gas metano e il GPL utilizzati come carburante per i veicoli aziendali. Il totale complessivo in aumento del 62% va pertanto interpretato con questa premessa metodologica.

Il dato più rilevante dell'anno riguarda il mix di energia elettrica. Il totale di energia elettrica consumata registra un aumento dell'80%, ma la composizione cambia radicalmente: la quota di elettricità da fonti rinnovabili passa dal 31,5% all'81% del totale. Questo risultato è riconducibile a due fattori distinti.

Il principale è il riorientamento contrattuale della fornitura elettrica di Promozione Lavoro: il fornitore Veneto Gas & Power, che copre la quasi totalità dei consumi elettrici della Cooperativa, eroga nel 2025 energia certificata al 100% da fonti rinnovabili tramite Garanzie di Origine (GO), strumento che attesta e traccia la provenienza rinnovabile dell'energia immessa in rete. Il secondo fattore è la crescita della produzione fotovoltaica (+51%, da 52 a 79 MWh)

Il diesel per autotrazione registra una riduzione del 33% (-402 MWh), riconducibile ad un miglioramento nell'efficienza del parco veicoli o una riduzione delle percorrenze in questo segmento.

		Consumo		MWh		Variazion e % MWh
	Unità di misura	2024	2025	2024	2025	
Fonti fossili						
Energia elettrica da rete	kWh	760.599	465.424	760	465	-39%
Gas metano	Std ³	310.711	629.655	3.107	6.238	101%
Benzina per autotrazione	Litri	70.168	135.679	613	1.206	97%
Diesel autotrazione	Litri	120.752	83.565	1.228	826	-33%
GPL	Litri	-	4.008	-	27	NA
Totale energia da fonti fossili				5.708	8.763	54%
Fonti rinnovabili						
Energia elettrica da rete rinnovabile	kWh	550.779	1.906.899	551	1.907	246%
Energia elettrica fotovoltaico	kWh	52.361	79.118	53	79	51%

⁵ <https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/unit-converter>

⁶ <https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2024>



PROMOZIONE LAVORO

Pellet	Ton	96	83	408	351	-14%
Cippato	Ton	89	98	376	413	10%
Totale energia da fonti rinnovabili				1.387	2.750	98%
Totale				7.094	11.513	62%

Tabella 36 Consumo di energia interno all'organizzazione

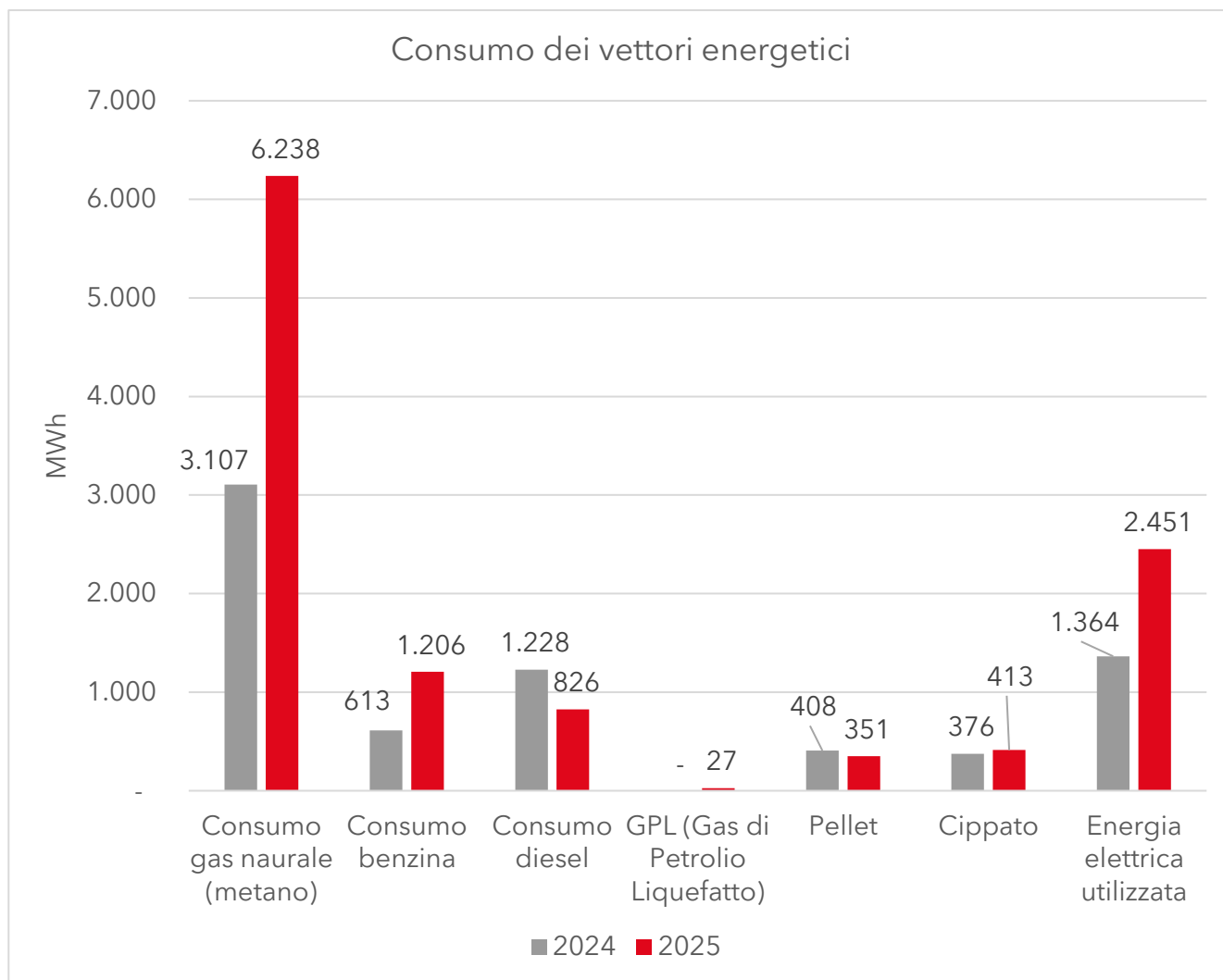


Figura 6 Consumo dei vettori energetici

La gestione efficiente dei vettori energetici e il monitoraggio delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) rappresentano elementi centrali della rendicontazione di sostenibilità. L'azienda rendiconta annualmente i propri consumi energetici e le relative emissioni che sono espresse in tonnellate di CO₂ eq e comprendono, oltre alla CO₂, anche gli altri gas a effetto serra previsti dallo standard GHG Protocol⁷ e dalla ISO 14064, quali metano (CH₄), protossido di azoto (N₂O), idrofluorocarburi (HFC), perfluorocarburi (PFC), esafluoruro di zolfo (SF₆) e trifluoruro di azoto

⁷ <https://ghgprotocol.org/>

(NF₃), convertiti in CO₂ equivalente mediante i relativi coefficienti di Global Warming Potential (GWP).

Le **emissioni di Scope 1** comprendono tutte le emissioni dirette di gas serra generate da fonti possedute o controllate dall'azienda, come la combustione di combustibili fossili per il riscaldamento o per l'alimentazione dei mezzi aziendali, nonché eventuali emissioni di processo derivanti dalle attività produttive.

Le emissioni di Scope 1 ammontano nel 2025 a 1.823 tCO₂eq, con un incremento del 62% rispetto alle 1.125 tCO₂eq del 2024. Come già evidenziato per i consumi energetici, questo aumento va letto tenendo conto della diversa completezza dei dati nei due anni: il gas metano e il GPL come carburanti per i veicoli non erano sistematicamente tracciati nel 2024, determinando un incremento apparente che riflette in larga misura un allargamento della base di rilevazione.

L'unica variazione pienamente confrontabile tra i due anni è quella del diesel per autotrazione, che registra una riduzione reale del 34%, coerente con il calo dei consumi in litri già evidenziato nel capitolo energetico. È il segnale più concreto di un miglioramento nelle emissioni dirette della flotta veicolare.

	Unità di misura	2024	2025	Variazione %
Scope 1	tCO₂eq	1.125	1.823	62%
<i>Gas metano</i>	tCO ₂ eq	630	1.276	103%
<i>Benzina autotrazione</i>	tCO ₂ eq	167	322	116%
<i>Diesel autotrazione</i>	tCO ₂ eq	328	220	-34%
<i>GPL (Gas di Petrolio Liquefatto)</i>	tCO ₂ eq	0	7	NA

Tabella 37 Scope 1: Emissioni dirette gas a effetto serra (GHG)

Le emissioni derivanti dalla combustione di biomassa – pellet e cippato di legno utilizzati per il riscaldamento di alcune strutture residenziali – sono riportate separatamente dalle emissioni fossili in conformità alle linee guida del GHG Protocol. La CO₂ rilasciata dalla combustione di biomassa è classificata come biogenica: essendo derivata da materiale organico di recente ciclo biologico, è considerata climaticamente neutrale in un'ottica di ciclo di vita, poiché la CO₂ emessa è la stessa precedentemente assorbita dalla vegetazione durante la crescita.

Nel 2025 le emissioni biogeniche complessive ammontano a 283 tCO₂eq, in lieve calo del 2% rispetto alle 290 tCO₂eq del 2024. Il pellet registra una riduzione del 14% (-21 tCO₂eq), coerente con il calo dei consumi in tonnellate evidenziato nel capitolo energetico; il cippato aumenta del 10% (+14 tCO₂eq), anch'esso in linea con i consumi. Le variazioni di segno opposto tra i due

vettori si compensano quasi integralmente, mantenendo il totale biogenico sostanzialmente stabile.

	Unità di misura	2024	2025	Variazione %
<i>Pellet</i>	tCO ₂ eq	151	130	-14%
<i>Cippato</i>	tCO ₂ eq	139	153	10%
<i>Totale</i>	tCO ₂ eq	290	283	-2%

Tabella 38 Emissioni biogeniche

Le **emissioni di Scope 2**, invece, comprendono le emissioni indirette di gas serra derivanti dal consumo di energia elettrica acquistata da fonti esterne, non direttamente controllate dall'azienda. Per la loro rendicontazione sono riconosciuti due approcci metodologici internazionali:

Il metodo location-based⁸ calcola le emissioni indirette derivanti dal consumo di energia elettrica considerando il mix medio di produzione del Paese in cui l'energia è stata generata. Tale approccio si basa sull'intensità emissiva media della rete elettrica nazionale e riflette le emissioni effettivamente associate al mix energetico del sistema elettrico da cui l'azienda preleva l'energia consumata.

Il metodo market-based⁹, invece, determina le emissioni sulla base del mix energetico effettivamente acquistato dall'azienda, come definito nei contratti di fornitura stipulati con i propri provider di energia. Questo approccio tiene conto delle specifiche fonti di approvvigionamento dichiarate dal fornitore, inclusa l'eventuale quota di energia proveniente da fonti rinnovabili certificata tramite Garanzie d'Origine (GO) o strumenti equivalenti.

Osservando le emissioni con il metodo location-based, esse ammontano a 476 tCO₂eq, in aumento dell'81% rispetto alle 263 tCO₂eq del 2024. Tale aumento è da ricondurre ad un utilizzo complessivo maggiore di energia elettrica.

Secondo il metodo market-based, invece, le emissioni scendono a 205 tCO₂eq, con una riduzione del 39% rispetto al 2024. Questo risultato rappresenta il beneficio climatico concreto e misurabile della scelta contrattuale operata dalla Cooperativa.

⁸ Per il metodo di calcolo location-based sono stati utilizzati i coefficienti pubblicati da ISPRA: <https://www.isprambiente.gov.it/it>

⁹ Per il calcolo market-based la fonte dei fattori di emissione è AIB: <https://www.aib-net.org/>



PROMOZIONE LAVORO

	Unità di misura	2024	2025	Variazione%
Scope 2 location-based	tCO ₂ eq	263	476	81%
Scope 2 market -based	tCO ₂ eq	336	205	-39%

Tabella 39 Scope 2: Emissioni indirette di gas a effetto serra (GHG)

Con l'approccio location-based, le emissioni totali passano da 1.388 a 2.299 tCO₂eq (+66%). L'aumento è la somma di due effetti distinti: l'incremento dello Scope 1 (+698 tCO₂eq), riconducibile in larga misura all'inclusione dei carburanti veicolari prima non tracciati, e l'incremento dello Scope 2 location-based (+213 tCO₂eq). Con l'approccio market-based, le emissioni totali ammontano a 2.028 tCO₂eq (+39%). Anche in questo caso lo Scope 1 guida l'aumento, per le stesse ragioni metodologiche. La differenza rispetto all'approccio location-based è però significativa e racconta una storia diversa per lo Scope 2: mentre il location-based segnala un aumento delle emissioni da elettricità, il market-based registra una riduzione di 131 tCO₂eq grazie alla copertura con Garanzie di Origine. Il gap complessivo tra i due approcci nel 2025 è la misura concreta del beneficio climatico ottenuto dalla scelta di approvvigionarsi di energia certificata rinnovabile.

	Unità di misura	2024	2025	Variazione %
Emissioni totali (Scope 1 + Scope 2 location-based)	tCO ₂ eq	1.388	2.299	66%
Emissioni totali (Scope 1 + Scope 2 market-based)	tCO ₂ eq	1.461	2.028	39%

Tabella 40 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) Scope 1 + Scope 2



PROMOZIONE LAVORO

Emissioni Scope 1 + Scope 2 market-based
2024 [tCO₂eq]

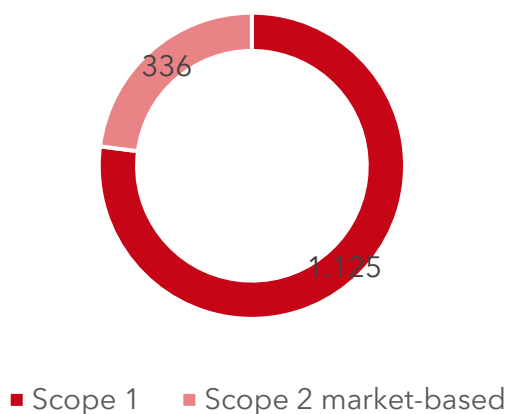


Tabella 41 Emissioni Scope 1 + Scope 2 market based 2024

Emissioni Scope 1+Scope 2 market-based
2025 [tCO₂eq]

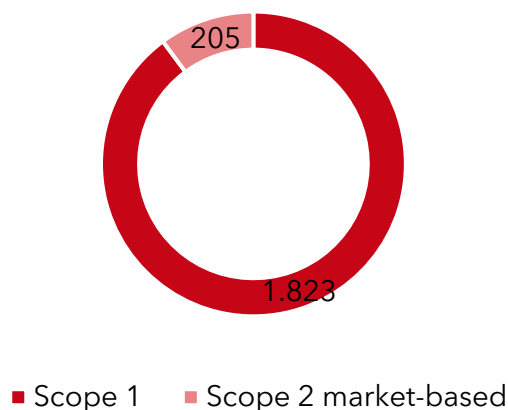


Tabella 42 Emissioni Scope 1 + Scope 2 market based 2025

Per offrire una lettura più significativa e comparabile dell'azienda rispetto al settore è stata elaborata anche un'analisi di intensità emissiva, rapportando le emissioni totali al fatturato. Nel 2025 l'intensità emissiva si attesta a 0,000031 tCO₂eq/euro, in aumento del 57% rispetto al 2024. L'incremento è riconducibile alle variazioni di Scope 1 e Scope 2 che riflettono rispettivamente l'inserimento dei carburanti metano e GPL nel conteggio e l'aumento dei consumi di energia elettrica.



PROMOZIONE LAVORO

	Unità di misura	2024	2025	Variazione %
<i>Emissioni totali (Scope 1 + Scope 2 location-based)</i>	tCO ₂ eq	1.388	2.299	67%
<i>Fatturato</i>	€	70.652.777	74.765.029	6%
<i>Intensità emissiva su fatturato</i>	tCO ₂ eq /€	0,000019	0,000031	57%

Tabella 43 Intensità emissiva (GHG)



5.2. Tutela della risorsa idrica

L'acqua è una risorsa importante per le attività di Promozione Lavoro. L'acqua utilizzata nelle strutture di Promozione Lavoro proviene prevalentemente dalla rete idrica pubblica (acquedotto), con utilizzo destinato principalmente a scopi igienico-sanitari, alla preparazione dei pasti e alle attività di pulizia e sanificazione degli ambienti. Nel 2025 il prelievo idrico totale si è ridotto del 19% rispetto all'anno precedente. Per le pulizie vengono usati panni in microfibra che riducono la necessità di acqua del 40% assicurando ottimali standard igienici. Il lavaggio della biancheria piana è esternalizzato, mentre per il lavaggio della biancheria personale degli utenti si usano lavatrici industriali che ottimizzano l'uso di acqua e di detersivi. Inoltre, per valutare lo stress idrico nell'area geografica in cui sono insediate le sedi operative, è stato utilizzato lo strumento Aqueduct Water Risk Atlas¹⁰. Questo strumento assegna a ciascuna località un punteggio di Stress Idrico Complessivo su una scala da 0 a 5, dove 0-1 indica rischio basso e 4-5 rischio estremamente alto. Dall'analisi risulta che si trovano in aree caratterizzate da livelli di stress differenti come mostrato nella seguente tabella.

SEDE	LIVELLO STRESS IDRICO
Asilo "Giovanna Brena" - Piazza Camillo Brena, 24, 37041 Coriano VR	Basso-Medio (1-2)
Asilo - Il castello incantato - Via Antonio Gramsci, 9, 37059 Zevio VR	Basso-Medio (1-2)
Asilo- Il sole - Via Lino Turrini, 92, 37051 Bovolone VR	Basso-Medio (1-2)
Centro Val d'Ilasi - Via Conca delle Perle, 4, 37030 Badia Calavena VR	Basso-Medio (1-2)
Residenza Eloisa Monti - Via Salgaria, 31, 37042 Caldiero VR	Basso-Medio (1-2)
Casa Bonaguro - Via Torrossa, 147, 36043 Camisano Vicentino VI	Medio-Alto (2-3)
- Residenza Bartolomea della Scala - Contrada Valbusi, 35-72, 37020 Erbezzo VR	Basso-Medio (1-2)
Casa Anziani Roncade - Via Riccardo Selvatico, 17, 31056 Roncade TV	Medio-Alto (2-3)
Casa Panciera - Via Fratelli Pasini, 24, 36015 Schio VI	Medio-Alto (2-3)
Casa di riposo "Missionarie di Maria" - Vicolo Giosuè Carducci, 91, 30022 Ceggia VE	Medio-Alto (2-3)

¹⁰ <https://www.wri.org/data/aqueduct-water-risk-atlas>



PROMOZIONE LAVORO

"Al Cristo Lavoratore" Via Manfredo da
Cortenova, 3, 37134 Verona VR
UFFICI SAN BONIFACIO - Via Giuseppe
Mazzini, 15, 37047 San Bonifacio VR

Basso-Medio (1-2)

Basso-Medio (1-2)

Figura 7 Livello di stress idrico

	Unità di misura	2024	2025	Variazione %
Prelievo idrico acquedotto	m ³	45.554	37.088	-19%
Totale prelievo idrico	m³	45.554	37.088	-19%

Tabella 44 Prelievo idrico

	Unità di misura	2024	2025	Variazione %
Scarico idrico acquedotto	m ³	45.554	37.088	-19%
Totale scarico idrico	m³	45.554	37.088	-19%

Tabella 45 Scarico idrico



Figura 8 Variazione del prelievo idrico

5.3. Gestione dei rifiuti

La gestione dei rifiuti nelle strutture di Promozione Lavoro avviene secondo procedure interne conformi alle disposizioni normative vigenti, nel rispetto dei regolamenti comunali sul conferimento e sullo smaltimento dei rifiuti. In tutti gli uffici sono presenti contenitori per la raccolta differenziata di carta, plastica, organico e indifferenziato, e le attività di raccolta differenziata nelle strutture residenziali seguono i calendari e le modalità dei Comuni di riferimento.

Sul piano operativo, la produzione di rifiuti nelle strutture della Cooperativa è riconducibile a diverse categorie: piccole quantità di flaconi di detersivi in plastica e materiali di pulizia, presidi per l'incontinenza, modeste quantità di rifiuti secchi, rifiuti da attività di giardinaggio – conferiti per la produzione di compost – e rifiuti d'ufficio (carta, plastica, organico). I rifiuti speciali sanitari, per la loro natura potenzialmente pericolosa, vengono gestiti separatamente e affidati a ditte specializzate e autorizzate.

Nel 2025 la produzione totale di rifiuti speciali rilevata presso le sedi rendicontate ammonta a 16,11 tonnellate, di cui 16,07 ton pericolosi (99,8%) e 0,04 ton non pericolosi. Il dato è dominato dalla voce CER 180103* – rifiuti sanitari infettivi – che costituisce il 98,9% del totale (15,94 ton). Il peso di questa categoria riflette fedelmente la natura delle attività svolte: nelle strutture residenziali per anziani, nelle comunità per persone con disabilità e nell'ambulatorio medico, la produzione di rifiuti sanitari infettivi è strutturalmente connessa all'intensità dell'assistenza erogata e non è comprimibile al di sotto di soglie minime di sicurezza.

Tipologia di rifiuti - Codice EER	Unità di misura	2025
Rifiuti Che Devono Essere Raccolti E Smaltiti Applicando Precauzioni Particolari Per Evitare Infezioni - 180103*	Ton	15,94
Imballaggi Metallici Contenenti Matrici Solide Porose Pericolose (Ad Esempio Amianto), Compresi I Contenitori A Pressione Vuoti - 150111*	Ton	0,13
Medicinali Diversi Da Quelli Di Cui Alla Voce 18 01 08 - 180109	Ton	0,04
Non pericolosi	Ton	0,04
Pericolosi	Ton	16,07
Totale rifiuti	Ton	16,11

Tabella 46 Rifiuti generati ¹¹

¹¹ I rifiuti contrassegnati da un asterisco sono rifiuti che vengono classificati come pericolosi.



PROMOZIONE LAVORO

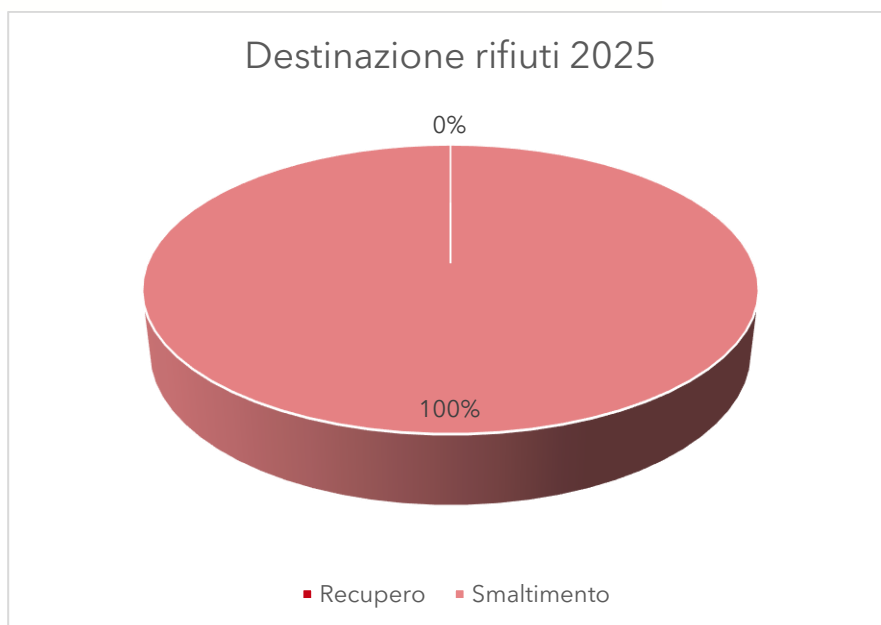


Figura 9 Destinazione dei rifiuti

6. Le strutture di Promozione Lavoro

Le strutture ricettive di Promozione Lavoro di proprietà sono numerose e gestite direttamente da personale della Cooperativa. Di seguito una sintesi delle strutture ricettive e delle loro caratteristiche.

Centro Polivalente "Papa Luciani" - Altavilla Vicentina

Struttura polivalente gestita tramite Altavilla Servizi S.p.a., nata per rispondere ai bisogni sociali emergenti nel territorio vicentino. Ospita servizi rivolti a tutte le fasce d'età e si articola in più piani, circondata da spazi verdi e parcheggi. I nuclei residenziali portano il nome delle antiche vie del paese.

L'approccio integrato consente alla struttura di rispondere con flessibilità ai bisogni delle persone, promuovendo una visione inclusiva dei servizi. Il legame con il territorio resta centrale nell'evoluzione dell'offerta.

Casa Bonaguro - Camisano Vicentino

Centro servizi per anziani di proprietà della Cooperativa, pensato per offrire accoglienza residenziale a lungo termine con elevati livelli di assistenza sanitaria, infermieristica e tutelare. La struttura si sviluppa su due piani, con camere accessoriate, spazi comuni e ambulatorio.

La relazione di cura viene coltivata quotidianamente attraverso una presenza attenta e continuativa. Particolare attenzione è dedicata alla dimensione alberghiera e alla qualità della vita degli ospiti.

Residenza Bartolomeo Della Scala - Erbezzo

Struttura socio-sanitaria realizzata in collaborazione con enti pubblici e privati, in concessione alla Cooperativa. Offre servizi diversificati tra cui centro servizi per anziani, centro diurno e comunità alloggio per persone con disabilità, con l'obiettivo di favorire l'integrazione con il territorio.

L'integrazione con il contesto montano e le comunità locali rappresenta un punto di forza. Le attività valorizzano l'interazione intergenerazionale e l'inclusione sociale.



PROMOZIONE LAVORO

Casa Panciera - Schio

Casa di riposo di proprietà della Cooperativa, situata in posizione centrale e ben servita. Accoglie persone anziane in un ambiente comunitario, ispirato al rispetto dell'individualità e arricchito dalla presenza di una comunità religiosa attiva nell'ambito liturgico e spirituale.

L'atmosfera raccolta e la centralità del centro cittadino favoriscono il mantenimento dei legami familiari e sociali. La presenza delle religiose contribuisce a un clima sereno e accogliente.

Residenza Eloisa Monti - Caldiero

La Residenza Eloisa Monti è pensata per persone in stato di bisogno, che necessitano di cure della propria persona in senso ampio del termine e desiderano soggiornare all'interno di una cornice naturalistica e ambientale tranquilla e rilassante, per brevi e lunghi periodi.

Residenza immersa nel verde, gestita in concessione privata, recentemente rinnovata per offrire ambienti accoglienti e servizi personalizzati. L'organizzazione è centrata sul benessere della persona, con la possibilità di soggiorni sia brevi che prolungati.

Casa Anziani Roncade

Struttura gestita dalla Cooperativa a seguito di gara d'appalto, in collaborazione con la Fondazione Città di Roncade. Offre ospitalità a lungo termine, promuovendo l'apertura al territorio, la partecipazione delle famiglie e il coinvolgimento delle associazioni locali.

Il coinvolgimento della Fondazione e delle famiglie garantisce una continuità relazionale e assistenziale. La Residenza si configura come un presidio sociale aperto alla comunità.

Centro Anziani "Venerabile Padre Picco" - Gozzano

Centro per anziani in gestione privatistica da parte della Cooperativa, organizzato su più livelli. Dispone di spazi dedicati alla vita comunitaria, alla cura e all'assistenza, e si integra con il contesto locale mantenendo un legame con la parrocchia proprietaria.

L'équipe multidisciplinare lavora in modo sinergico per costruire percorsi di cura individualizzati. I rapporti con il territorio e la parrocchia restano un riferimento costante.



Casa Anziani Don Giorgio Nobile - Varallo Pombia

Struttura gestita tramite acquisizione di ramo d'azienda, progettata per coniugare assistenza sanitaria e attenzione alla qualità della relazione. Favorisce il mantenimento dell'autonomia e della socialità in un ambiente accogliente e centrale. La progettualità educativa e assistenziale è orientata alla valorizzazione delle capacità residue. L'ambiente domestico e le relazioni quotidiane rafforzano il senso di appartenenza.

Casa di Riposo "Missionarie di Maria" - Ceggia

Centro per anziani autosufficienti, nato da una collaborazione con la Congregazione religiosa proprietaria. Si presenta con ambienti funzionali e luminosi, integrato nel centro abitato e con presenza della comunità religiosa all'ultimo piano. L'integrazione tra la comunità religiosa e il personale laico arricchisce l'offerta. La struttura promuove una quotidianità serena, sostenuta da relazioni.

RSA Ambrosoli - Milano

Struttura RSA situata in zona centrale a Milano, gestita in convenzione con ente religioso. È orientata all'assistenza di qualità, coniugando la professionalità dei servizi con la centralità della persona, in un contesto urbano accessibile. L'esperienza maturata con i missionari si traduce in una cura rispettosa della dignità e dei bisogni individuali. L'ambiente è pensato per offrire sicurezza e professionalità.

Scuola dell'infanzia "Giovanna Brena" - Coriano Veronese

Scuola dell'infanzia e nido integrato paritario a ispirazione cristiana, gestito in appalto dalla Cooperativa. Propone un percorso educativo orientato allo sviluppo armonico del bambino, in un ambiente relazionale positivo e inclusivo.

Il progetto educativo valorizza l'identità di ciascun bambino, nel rispetto dei ritmi di crescita individuali. L'ambiente accogliente e collaborativo coinvolge attivamente le famiglie.



Micro-Nido "Orsetto Spericolato" - Coriano Veronese

Servizio integrato alla Scuola dell'Infanzia "Giovanna Brena", con accesso diretto a un ampio giardino. Offre un ambiente educativo accogliente, pensato per favorire la crescita armonica del bambino. Inserito all'interno della scuola dell'infanzia, favorisce la continuità educativa tra i servizi. L'ampio giardino permette attività all'aperto durante tutto l'anno.

Asilo Nido 'Il Castello Incantato' - Zevio

Servizio educativo in convenzione con il Comune, dotato di cucina interna e ampi spazi verdi. Si caratterizza per l'attenzione ai bisogni delle famiglie e la flessibilità delle modalità di frequenza. La dimensione relazionale è al centro delle attività proposte, in un contesto pensato per favorire autonomia, esplorazione e benessere. La cucina interna rappresenta un ulteriore punto di forza.

Asilo Nido 'Il Cerchio Magico' - San Bonifacio

Asilo nido comunale rivolto alla fascia 0-3 anni, gestito con un approccio educativo attento alla dimensione affettiva e relazionale, grazie a un'équipe formata e competente. Ogni giornata è scandita da momenti di cura e scoperta, con particolare attenzione alla dimensione affettiva. Le educatrici accompagnano i bambini in un percorso di crescita condivisa.

Asilo Nido 'Ada Mancassola' - Lonigo

Nido autorizzato e accreditato dalla Regione Veneto, nato dalla fusione di due servizi preesistenti. Promuove uno sviluppo integrato del bambino, sostenendo le famiglie attraverso una progettazione educativa condivisa.

L'attenzione alla qualità del servizio si traduce in una progettazione pedagogica partecipata. Il nido si configura come un luogo di relazioni autentiche e di apprendimento continuo.

'Fior di Nido' - Legnago

Micronido con un progetto educativo orientato alla conciliazione famiglia-lavoro. Offre ambienti articolati e specializzati per le diverse attività ludico-didattiche, e favorisce il confronto tra genitori ed educatori. Lo spazio è pensato come ambiente educante, con setting differenziati e materiali stimolanti. Le attività si sviluppano nel dialogo tra educatrici, famiglie e territorio.



Asilo Nido 'Il Bosco Incantato' - Altavilla Vicentina

Nido d'infanzia gestito in collaborazione con Altavilla Servizi S.p.a., in risposta ai bisogni educativi della comunità locale. Promuove il benessere e la socializzazione in un contesto sereno e attento allo sviluppo. L'organizzazione flessibile e il dialogo costante con le famiglie permettono di costruire percorsi educativi personalizzati. Il contesto verde favorisce esperienze all'aperto significative.

Asilo Nido Comunale 'Il Sole' - Bovolone

Servizio educativo comunale gestito in appalto dalla Cooperativa. Offre uno spazio di crescita e socializzazione per i più piccoli, supportando i genitori nella funzione educativa. Il servizio risponde alle esigenze di conciliazione delle famiglie, con una proposta educativa attenta ai bisogni affettivi e cognitivi dei più piccoli. La continuità educativa è un elemento chiave.

Micro-Nido il Ciliegio in Fiore - Lavagno

Servizio educativo immerso nel verde, caratterizzato da una progettazione attenta al benessere e alla crescita globale del bambino, in stretta connessione con la natura e il territorio.

L'ambiente naturale che circonda il nido stimola la curiosità e l'interazione sensoriale. Le esperienze quotidiane rafforzano l'autonomia e la fiducia nei propri mezzi.

Asilo Nido Orta San Giulio - Novara

Servizio educativo orientato allo sviluppo delle potenzialità individuali, attraverso l'esperienza, l'esplorazione e la relazione. Favorisce l'autonomia e l'integrazione dei più piccoli in un contesto protetto. Il progetto educativo si basa sul rispetto dell'unicità di ogni bambino e sulla centralità del gioco come strumento di crescita. Lo spazio è progettato per favorire sicurezza e benessere.

Giardino dei Tigli - Altavilla Vicentina

Comunità per persone con gravi disabilità acquisite in età adulta. Offre percorsi riabilitativi personalizzati e servizi ad alto contenuto sanitario e assistenziale, in collaborazione con l'ULSS di riferimento. Il percorso riabilitativo si costruisce attorno alla persona, in un contesto residenziale ad alta intensità assistenziale. Le attività mirano a favorire autonomia, consapevolezza e qualità della vita.



Centro Val d'Illasi - Badia Calavena

Struttura in concessione pubblica che offre servizi residenziali e semiresidenziali per anziani, disabili e giovani. Comprende anche una comunità alloggio, e un gruppo appartamento, con progetti educativi e terapeutici orientati all'inclusione e all'autonomia. L'integrazione tra i diversi servizi garantisce continuità nei percorsi assistenziali ed educativi. L'approccio multidisciplinare consente risposte personalizzate a bisogni complessi.

Comunità alloggio "I Diamanti" - Servizio residenziale dedicato a persone adulte con disabilità, in stato di necessità, nato da una concessione pubblica. La comunità promuove la dignità della persona attraverso un approccio personalizzato e integrato, che include interventi infermieristici, psicologici, motori e terapeutici, anche con il supporto di attività esterne e percorsi di pet therapy.

Comunità Educativa Riabilitativa "Le Perle" - La **CER**, aperta a dicembre 2024, è una comunità educativa riabilitativa per adolescenti in difficoltà. Offre interventi personalizzati e continuativi all'interno di progetti educativi-riabilitativi individuali, seguiti da un'équipe multiprofessionale. Si inserisce come fase successiva o complementare a percorsi terapeutici intensivi, con l'obiettivo di rispondere ai bisogni evolutivi insoddisfatti, favorendo il recupero di autonomia, spontaneità e la riabilitazione psico-sociale nei principali ambiti di vita.

Gruppo Appartamento "Casa Jogada" - Unità abitativa residenziale pensata come prosecuzione del percorso riabilitativo intrapreso. Favorisce il reinserimento sociale in un contesto più autonomo, attraverso progetti educativi centrati sulla persona. Offre uno spazio protetto per consolidare i risultati raggiunti nel percorso terapeutico.

Comunità terapeutica riabilitativa protetta 'I Cristalli' - Verona

La CTRP per adolescenti dai 12 ai 18 anni è un servizio residenziale di tipo sanitario aperto h 24/24, destinato ad interventi terapeutici-riabilitativi, continuativi e prolungati, per situazioni patologiche conseguenti o correlate alla malattia mentale. Il servizio, attivo a Badia Calavena, si sposta presso l'ospedale di Santa Giuliana nei primi mesi del 2024, godendo di una maggiore vicinanza alla città e della prossimità con l'ospedale. Garantisce un intervento continuativo ed intensivo mirato alla riacquisizione di abilità personali e capacità relazionali sia con il contesto sociale che con la famiglia d'origine. Il servizio di assistenza neuropsichiatrica, fornito da un team di professionisti sempre presenti, permette al ragazzo/a un percorso assistenziale personalizzato che può durare fino ad un massimo di 36 mesi.



Comunità terapeutica riabilitativa protetta 'Casa Tezon' - Veronella

Casa Tezon è una Comunità Terapeutica Residenziale Protetta (CTRP) femminile ad alta intensità, collegata a una fattoria sociale. Accoglie fino a 16 pazienti con patologie psichiatriche stabilizzate e a ridotta pericolosità sociale, provenienti da REMS o inviate dall'Autorità giudiziaria. Offre percorsi di cura integrata, formazione professionale e reinserimento sociale, anche nei territori di origine. Unica nel suo genere in Italia, vuole diventare un riferimento nazionale per l'accoglienza femminile, riservando due posti a utenti venete. La struttura si sviluppa su tre piani, con spazi dedicati a servizi e attività riabilitative. I percorsi hanno durata massima di 24 mesi.

Ambulatorio fisioterapico 'Al Cristo Lavoratore' - Verona

Centro accreditato per la riabilitazione, nato dall'acquisizione di un ramo d'azienda. Offre terapie specialistiche e visite fisiatriche in convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale, rappresentando un nuovo ambito di attività per la Cooperativa.

I principali servizi:

- Riabilitazione reumatologica
- Riabilitazione ortopedica
- Riabilitazione sportiva
- Terapie fisiche
- Visita fisiatrica

7. Nota metodologica

Il presente documento costituisce la terza edizione del Rapporto di Sostenibilità del 2025 redatto in riferimento allo standard volontario VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non listed SMEs) definito da EFRAG. Il presente documento costituisce altresì il Bilancio Sociale della Cooperativa Sociale di Solidarietà Promozione Lavoro ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 112, e delle Linee Guida ministeriali adottate con D.M. 4 luglio 2019 (G.U. n. 186/2019). I contenuti del documento sono stati verificati rispetto alle sezioni obbligatorie previste dal D.M. 4.07.2019 (§6). Il framework VSME, adottato come standard di rendicontazione, soddisfa e supera i requisiti informativi minimi previsti dalle suddette Linee Guida. In caso di omissione di specifiche sotto-sezioni delle Linee Guida, le relative motivazioni sono indicate nel documento. Il bilancio sarà aggiornato con cadenza annuale. In conformità con il paragrafo 24 dello standard, si dichiara di aver adottato l'opzione Basic Module. Il Rapporto riporta le performance dell'azienda in ambito di sostenibilità ambientale, sociale ed economica relative all'esercizio 2025 (1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025). Al fine di assicurare la comparabilità dei dati nel tempo, il presente documento include anche il confronto con i dati relativi al precedente esercizio (1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024). Per le informazioni non disponibili o non applicabili, è stato applicato il principio "If applicable" previsto al paragrafo 13 dello standard, che consente un processo di rendicontazione più snello e proporzionato, focalizzato sugli aspetti di maggiore significatività per l'organizzazione e sulle principali questioni di sostenibilità. La scelta del Basic Module riflette la volontà di fornire informazioni chiare, essenziali e proporzionate alle dimensioni e caratteristiche dell'impresa, assicurando un'adeguata trasparenza verso tutti gli stakeholder (dipendenti, fornitori, comunità finanziaria, azionisti, associazioni di categoria, comunità locali). Tutte le metriche quantitative sono state elaborate secondo le metodologie previste dallo standard. In presenza di stime, approssimazioni o scelte metodologiche specifiche, queste sono esplicitamente riportate nei rispettivi capitoli tematici. I dati quantitativi sono espressi secondo le unità di misura raccomandate (es. MWh, tCO₂eq, m³, kg), con riferimento agli standard internazionali laddove rilevante (GHG Protocol, IPCC, ecc). Nel processo di rendicontazione è stata garantita la coerenza tra le informazioni di sostenibilità e i dati finanziari presenti nel Bilancio economico finanziario, come richiesto dal paragrafo 20 dello standard. Il documento non è stato sottoposto ad assurance da parte di una società di revisione esterna ma è stato revisionato e approvato dal team di progetto.

Informazioni di Cooperativa Promozione Lavoro

<i>Forma legale</i>	Cooperativa Promozione Lavoro S.r.l.
<i>Codice NACE</i>	88.10
<i>Fatturato</i>	74.765.029 €
<i>Numero dipendenti</i>	2.098



PROMOZIONE LAVORO

*Paese di operatività
principale*

Italia

Certificazioni e etichette

UNI PDR 125 - Parità di Genere (nr. 77901, rilasciato da CISQ)

UNI/PdR 44:2018 ITK-A-CRD-2022-0003, rilasciato da INTERTEK Italia S.P.A

UNI/PdR 63:2019 (nr. ITK-A-TES-2023-000, rilasciato da INTERTEK Italia S.P.A)

UNI/PdR 104:2021 (nr registro CFO2022-00407, rilasciato da INTERTEK Italia S.P.A.)

UNI/PdR 109.1:2021 (nr. TSA_PRO1_2024-062, rilasciato da INTERTEK S.P.A.)

ISO 9001:2015 (nr. 35105, rilasciato da CISQ)

UNI 11034:2023 (nr. 62251, rilasciato da CISQ)

UNI 10881:2013 (nr. 62250, rilasciato da CISQ)

Per informazioni relativamente al presente documento è possibile scrivere a info@promo-lavoro.it



PROMOZIONE LAVORO

8. Content Index

	Informativa	Capitolo	Omissione
Basic Module - General information	B1 - Basis for preparation	7. Nota metodologica	NA
	B2 - Practices, policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy	2.1 Pratiche, politiche e iniziative	NA
	B3 - Energy and greenhouse gas emissions	5.1 I consumi energetici ed emissioni GHG	NA
Basic Module - Environment metrics	B4 - Pollution of air, water and soil	Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.	L'inquinamento di aria, acqua e suolo non è stato rendicontato in quanto non



PROMOZIONE LAVORO

Basic
Module
- Social
metric

		applicabile
B5 - Biodiversity	Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.	La biodiversità non è stata rendicontata in quanto non applicabile
B6 - Water	5.2 Tutela della risorsa idrica	NA
B7 - Resource use, circular economy and waste management	Errore. L'origine riferimento non è stata trovata. 5.3 Gestione dei rifiuti	I materiali in ingresso non sono stati rendicontati in quanto non applicabili
B8 - Workforce - General characteristics	4.1 Capitale umano	NA
B9 - Workforce - Health and safety	4.4 Il piano formativo 2025 si articola su tre assi principali: la formazione obbligatoria sulla sicurezza, la formazione tecnico-professionale e la formazione trasversale. La sicurezza resta l'area di maggiore investimento in ore assolute, con particolare attenzione all'antincendio ad alto rischio, al primo soccorso e alla gestione delle emergenze, ambiti critici nelle strutture residenziali per anziani e per persone con disabilità.	NA
TIPOLOGIA DI FORMAZIONE ORE 2024 ORE 2025		



PROMOZIONE LAVORO

Formazione specifica sulla sicurezza, di cui:	1.680	1.540
Formazione sicurezza integrazione	960	880
Formazione sicurezza integrazione titolo OSS	720	660
Altra formazione, di cui:		
Formazione antincendio alto rischio	3.168	2.816
Formazione antincendio rischio medio	84	8
Formazione antincendio rischio basso	20	30
Agg. antincendio alto rischio	754	280
Agg. antincendio medio rischio	100	20
Agg. antincendio rischio basso	0	0
Formazione dirigenti Stato-Regione	0	0
Agg. dirigenti Stato-Regione	0	0
Formazione Preposti Stato-Regione	0	312
Agg. preposti Stato-Regione	0	228
Agg. formazione lavoratori	904	216
Primo soccorso az. gruppo Bc	2542	2560
Agg. primo soccorso	560	416
BLSD - Basic Life Support and Defibrillation	120	233
Agg. BLSD - Basic Life Support and Defibrillation	0	0
Corso RLS e Agg. RLS	24	0
Formazione generale	320	166
Formazione specifica	2032	2711
Formazione specifica rischio alto	412	336
Formazione specifica rischio medio	24	16
Formazione specifica rischio basso	184	104
Formazione tecnica	4272	7131
HACCP e Agg. HACCP	372	1336
TOTALE	15.892	18.919

Tabella 28 Tipologia di formazione



PROMOZIONE LAVORO

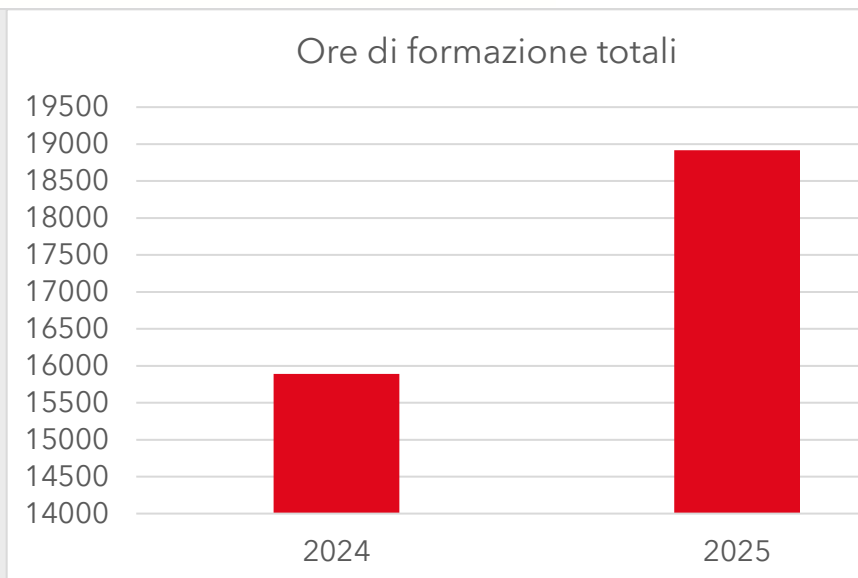


Figura 4 Ore di formazione totali

Ore di formazione (tecnica e sicurezza)	2024			2025	
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
altre Figure ali	10	8	9	3	6
/ore	11	11	11	4	6
/e	14	11	13	5	6
Socio ali	13	12	13	5	5
ativo	13	21	17	8	10
Sanitarie e	13	10	12	6	5
	14	12	13	42	60

Tabella 29 Ore medie di formazione tecnica e di sicurezza

Promozione Lavoro gestisce direttamente corsi di qualificazione per Operatori Socio-Sanitari (OSS), accreditati a livello regionale, che nel 2025 hanno coinvolto 83 allievi distribuiti su 4 sedi formative (San Bonifacio, Altavilla, Tregnago). Il questionario finale di soddisfazione somministrato agli allievi del corso di



PROMOZIONE LAVORO

Altavilla ha fatto registrare un punteggio medio di soddisfazione dell'83%, con punte di eccellenza sul piano della preparazione professionale (93%) e sull'integrazione teoria-pratica (93%). Questi corsi svolgono una funzione duplice: contribuiscono alla qualificazione professionale del territorio e alimentano il bacino di figure specializzate da cui la Cooperativa attinge per il proprio fabbisogno di personale.

Finale Generale Di Soddisfazione - Anno 2025

Fatto del corso?

Il corso O.S.S. ti abbia fornito una preparazione adeguata alla professione?

Molto durante il corso ti è stato utile?

Il corso è stata sufficientemente presente?

La gestione del corso sono state buone?

Le lezioni è stato ben organizzato?

La gestione dei tirocini è stata ben organizzata?

È stato possibile conciliare bene teoria e pratica in modo da sviluppare abilità professionali?

Il passaggio da lezioni teoriche a tirocini pratici sia stato formativo?

Il corso, che valutazione dai complessivamente?

Confronto con altri di fare il corso con noi?

Punteggio di soddisfazione

Tabella 30 Questionario di soddisfazione

Un capitolo a sé merita la formazione sulla parità di genere, erogata nel 2025 attraverso tre iniziative distinte: il corso "Parità di genere e socialwashing" (7 partecipanti), il corso "Contro stereotipi e pregiudizi, per un linguaggio inclusivo" (2 partecipanti) e il corso FAD asincrono "Parità di genere 2025" che ha raggiunto 1.671 partecipanti (188 uomini e 1.483 donne) per un totale di 560 ore erogate. La capillarità di questo percorso – che ha coinvolto la quasi totalità della forza lavoro – testimonia come la cultura della parità non sia un tema riservato al management ma un valore diffuso a ogni livello organizzativo.



PROMOZIONE LAVORO

	Salute e sicurezza sul lavoro	
Basic Module - Governance metrics	B10 - Workforce - Remuneration, collective bargaining and training 4.2 Contrattazione collettiva e remunerazione 4.3 Formazione	NA
	B11 - Convictions and fines for corruption and bribery 2.2 Lotta alla corruzione	NA

9. Relazione del Consiglio di Sorveglianza sul Bilancio Sociale - Esercizio 2025 (ai sensi dell'art. 9, comma 2, D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 112 e delle Linee Guida D.M. 4 luglio 2019)

Il Consiglio di Sorveglianza, nell'esercizio delle funzioni di monitoraggio previste dall'art. 9, comma 2, del D. Lgs. 3 luglio 2017, n. 112, e in conformità alle Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale adottate con D.M. 4 luglio 2019 (G.U. n. 186/2019), ha esaminato il presente documento e riferisce quanto segue.

1. Svolgimento in via principale delle attività di interesse generale

Il Consiglio di Sorveglianza ha verificato che la Cooperativa ha svolto, in via stabile e principale, le attività di interesse generale previste dall'art. 2, comma 1, del D.Lgs. 112/2017, con ricavi da tali attività superiori al 70% dei ricavi complessivi. I ricavi totali dell'esercizio 2025 ammontano a € 74.765.029, e le attività di interesse generale (servizi socio-sanitari, educativi e assistenziali) ne costituiscono la quasi totalità, confermando il rispetto del requisito di prevalenza.

2. Assenza dello scopo di lucro – divieto di distribuzione degli utili

Il Consiglio ha verificato che nell'esercizio 2025 la Cooperativa non ha proceduto ad alcuna distribuzione di utili, avanzi di gestione, fondi o riserve a favore di fondatori, soci, lavoratori,



collaboratori o componenti degli organi sociali. Il risultato d'esercizio è stato destinato interamente a riserve indivisibili, in conformità allo statuto sociale e alle disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs. 112/2017.

3. Struttura proprietaria e disciplina dei gruppi

La Cooperativa non esercita attività di direzione e coordinamento di soggetti di cui all'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 112/2017 in forme incompatibili con le disposizioni dello stesso decreto. Le partecipazioni detenute (Altavilla Servizi S.p.A.) sono state gestite nel rispetto della normativa applicabile.

4. Coinvolgimento dei lavoratori e degli utenti

Il Consiglio ha preso atto che la Cooperativa ha adottato forme strutturate di coinvolgimento dei lavoratori-soci (riunioni territoriali, viattività in assemblea, piattaforma Medì, Ufficio Cortesia) e degli utenti (incontri con familiari, questionari di soddisfazione, piani di cura individualizzati), come documentato nel presente Bilancio Sociale di Sostenibilità alle sezioni 2 e 4 e nella Relazione sulla gestione 2025.

5. Monitoraggio delle finalità sociali – esiti

All'esito del monitoraggio svolto, il Consiglio di Sorveglianza non ha rilevato violazioni delle finalità sociali né situazioni di non conformità rispetto alle disposizioni del D.Lgs. 112/2017.

Attestazione di conformità

Il Consiglio di Sorveglianza attesta che il presente Bilancio Sociale di Sostenibilità è stato redatto in conformità alle Linee Guida adottate con D.M. 4 luglio 2019 (G.U. n. 186/2019), ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 112.

San Bonifacio (VR), 20/05/2026