COOSS

COOSS MARCHE ONLUS COOPERATIVA SOCIALE

# BILANCIO SOCIALE E DI SOSTENIBILITÀ

2025

# INDICE


LETTERA DEL PRESIDENTE 04

NOTA METODOLOGICA 06

COOSS E GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE 08

I NUMERI DEL 2025 09

## ESSERE COOPERATIVA

### 01. IL PROFILO DI COOSS

Carta d'identità 11

Mission e valori 12

Servizi e ambiti di attività 12

Sedi operative e uffici territoriali 16

Consorzi e reti 18

### 02. LA GOVERNANCE DI COOSS

Assemblea dei soci e delle socie 20

Consiglio di amministrazione 20

Collegio sindacale 22

Organismo di vigilanza e revisore 22

Legalità, trasparenza e gestione dei rischi 22

Organigramma 24

### 03. LA CULTURA COOPERATIVA DI COOSS

La compagine sociale 26

La partecipazione 30

La valorizzazione 31

Il sistema di gestione integrato di COOSS 35

La parità di genere in COOSS 37

## ESSERE SOSTENIBILI

## 04. LA SOSTENIBILITÀ PER COOSS


**4.1** Analisi di materialità 43

**4.2** Sostenibilità sociale 49

Lavoratori/lavoratrici e persone che operano per COOSS 49

Salute e sicurezza sul lavoro 59

Formazione 63

Utenti 73

Comunità e territori 77

**4.3** Sostenibilità ambientale 81

Riduzione dell'impronta ambientale e dei consumi 82

Gestione dei rifiuti e riciclo 84

Buone prassi ambientali 86

**4.4** Sostenibilità e governance economica 90

Andamento economico 90

Valore aggiunto 94

Cybersecurity 95

Comunicazione 98


## ESSERE FUTURO

## 05. CRESCITA E INNOVAZIONE DI COOSS


Ricerca e sviluppo 100

Crescita e obiettivi 105

# LETTERA DEL PRESIDENTE

Il Bilancio Sociale e di Sostenibilità 2025 nasce in un tempo di cambiamenti profondi, nel quale le trasformazioni economiche, sociali e ambientali stanno ridefinendo il modo di fare impresa, costruire comunità e generare valore. In questo contesto, COOSS continua a confermare la propria identità cooperativa come scelta concreta di responsabilità, partecipazione e attenzione alle persone e ai territori in cui opera.

Quello che è raccontato in queste pagine non è soltanto un anno di attività, risultati e numeri, ma un percorso collettivo fatto di relazioni, impegno quotidiano e capacità di evolvere senza perdere di vista i valori che ci guidano da sempre. Un percorso che nel 2025 ha trovato nuova forza nella volontà di consolidare una visione di sviluppo sempre più sostenibile, inclusiva e orientata al futuro.

COOSS ha avviato il proprio percorso di analisi di materialità, uno strumento strategico che ha permesso di osservare con maggiore profondità il rapporto tra COOSS e il contesto in cui opera, da un lato comprendendo gli impatti che COOSS genera sulle persone, sulle comunità e sull'ambiente, dall'altro individuando i fattori che possono influenzarne la capacità di creare valore nel tempo. È un passaggio importante, non solo per allinearci ai nuovi orientamenti europei sulla sostenibilità, ma soprattutto perché consente di rafforzare una cultura organizzativa fondata sull'ascolto, sulla consapevolezza e sulla responsabilità condivisa. Il coinvolgimento degli stakeholder, l'attenzione ai temi ESG e l'integrazione sempre più concreta delle dimensioni ambientali, sociali e di governance nelle linee strategiche di COOSS rappresentano oggi una direzione chiara per il futuro. La sostenibilità, per COOSS, non è un concetto astratto né una semplice rendicontazione, ma un impegno concreto che si traduce, prima di tutto, nell'attenzione quotidiana verso i soci e le socie. Significa valorizzare le persone e il loro lavoro, stare nei territori, costruire servizi, innovare i processi e prenderci cura delle relazioni. I risultati raggiunti nel 2025 sono il frutto di un impegno condiviso che continua a generare occupazione, innovazione e prossimità sociale. Il Bilancio di quest'anno si sviluppa attraverso tre dimensioni

che rappresentano l'identità e la prospettiva di COOSS. Tre modi di interpretare il presente e costruire il futuro.

## ESSERE COOPERATIVA

Essere cooperativa significa mettere al centro soci e socie, riconoscendone il valore all'interno di un modello di impresa fondato sul lavoro, sulla mutualità e sulla partecipazione democratica. Significa appartenere a una comunità che promuove opportunità, tutela occupazionale e crescita condivisa, rafforzando ogni giorno il legame tra le persone, i territori e le relazioni che li attraversano. Essere Cooperativa significa GENERARE COMUNITÀ.

## ESSERE SOSTENIBILI

La sostenibilità rappresenta una responsabilità che attraversa ogni ambito della Cooperativa, dalle scelte organizzative alla qualità dei servizi, dalla valorizzazione delle persone all'attenzione agli impatti ambientali e sociali. Il percorso di analisi di doppia materialità e il rafforzamento dell'approccio ESG testimoniano la volontà di costruire uno sviluppo equilibrato, trasparente e durevole. Essere Sostenibili significa AGIRE CON RESPONSABILITÀ.

## ESSERE FUTURO

Guardare al futuro, per COOSS, significa affrontare il cambiamento con responsabilità e capacità di adattamento. Significa investire nelle competenze professionali, nell'innovazione dei servizi e nella solidità delle relazioni territoriali, per continuare a garantire risposte efficaci ai bisogni delle persone e delle comunità. La crescita di COOSS si misura nella capacità di consolidare il lavoro, sviluppare nuovi ambiti di intervento, rafforzare la qualità dei servizi e costruire modelli gestionali sempre più sostenibili ed efficienti. Un percorso che richiede visione strategica, attenzione alle risorse e capacità di leggere in anticipo le trasformazioni sociali, demografiche ed economiche che interessano i territori in cui operiamo. Essere Futuro significa COSTRUIRE CONTINUITÀ E SVILUPPO.

*Buona lettura!*

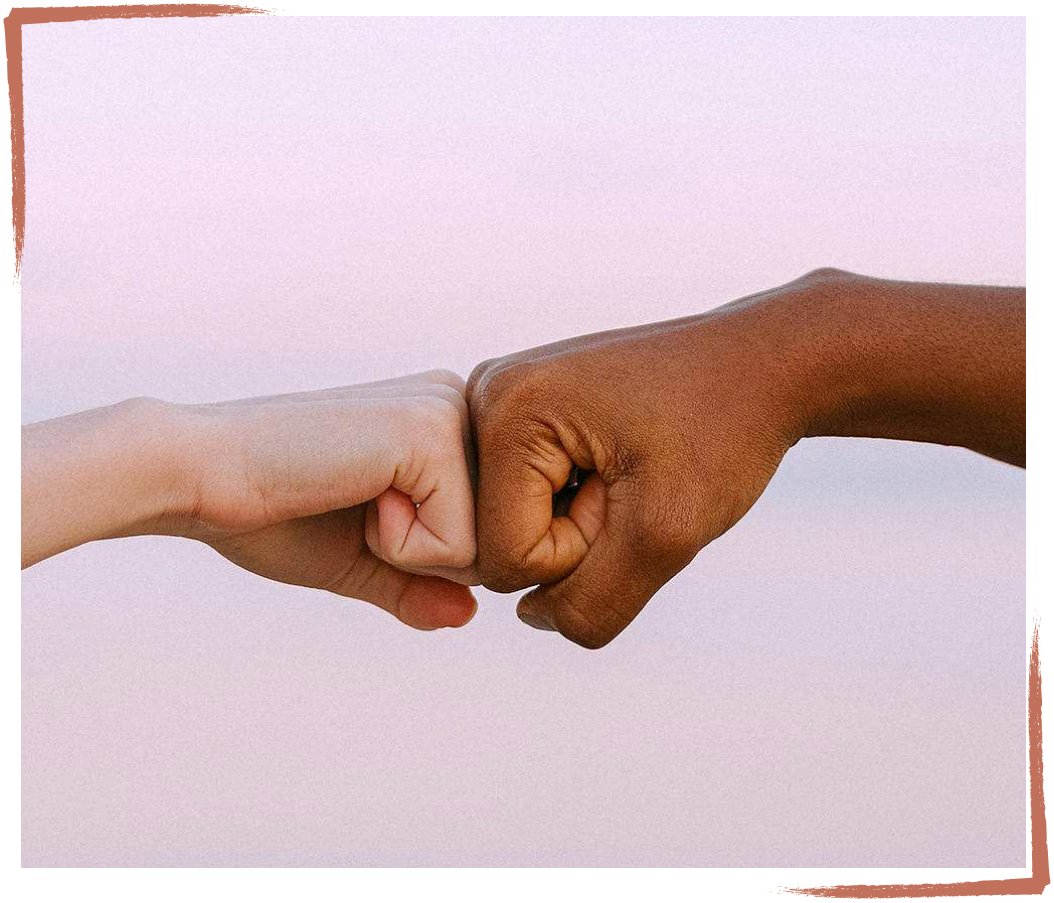
# NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio Sociale e di Sostenibilità che presentiamo si basa su un percorso interno avviato nel 2024, che ha consentito un significativo approfondimento dei temi della sostenibilità in relazione agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite e alla Direttiva Europea sulla Rendicontazione di Sostenibilità (CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive). In linea con tale evoluzione normativa, COOSS ha definito una propria Strategia di Sostenibilità e ha avviato un sistema progressivo di analisi e misurazione degli impatti ambientali, sociali e di governance (E-Environment; S-Social; G-Governance), dando avvio a un percorso strutturato di miglioramento continuo.

Le informazioni contenute nel documento derivano da un processo di raccolta dati che ha coinvolto le diverse aree e funzioni aziendali. I dati sono stati acquisiti attraverso sistemi gestionali interni, rilevazioni puntuali, questionari e contributi diretti dei referenti di area, e successivamente consolidati e verificati dal gruppo di lavoro dedicato al tema della sostenibilità. Laddove possibile, si è fatto ricorso a indicatori quantitativi; in altri casi, soprattutto per aspetti di natura qualitativa o in fase iniziale di misurazione, sono state utilizzate descrizioni più narrative. Si evidenzia che il sistema di raccolta e analisi dei dati è attualmente in fase di progressivo sviluppo e consolidamento. Pertanto, alcune informazioni potrebbero presentare margini di miglioramento in termini di completezza, omogeneità e confrontabilità nel tempo. In particolare, per alcuni indicatori non è ancora disponibile una serie storica strutturata o una piena standardizzazione delle modalità di rilevazione. COOSS è impegnata a rafforzare progressivamente i propri strumenti di monitoraggio, anche al fine di allinearsi sempre più agli standard di riferimento e garantire una rendicontazione sempre più accurata e affidabile. Con questo documento, facciamo quindi il punto sui risultati raggiunti e apriamo uno spazio di riflessione sulle sfide future e sulle opportunità che la sostenibilità può offrire, in un'ottica di miglioramento continuo. Viene inoltre fornito un riscontro sui temi materiali e strategici per COOSS, sui quali concentrare le future azioni e priorità.

L'edizione 2025 del Bilancio Sociale e di Sostenibilità di COOSS si basa sul modello già adottato nelle edizioni precedenti, a partire dalle linee guida GBS fino alle Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale degli enti del Terzo Settore (Decreto del 4 luglio 2019, ai sensi dell'art. 14 c.1, D. Lgs. 117/2017). Nell'ambito del percorso verso una rendicontazione

sempre più trasparente e integrata, quest'anno si è scelto di rafforzare ulteriormente l'integrazione degli aspetti di sostenibilità all'interno del bilancio sociale, utilizzando gli Standard ESRS, a conferma dell'impegno strategico della cooperativa in tale direzione. Le informazioni sono presentate in relazione ai tre temi chiave dell'Essere Cooperativa, Essere Sostenibili ed Essere Futuro; il perimetro di rendicontazione è riferito alle attività di COOSS nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2025. Per alcune Per alcune rilevazioni abbiamo tenuto conto anche delle comparazioni con i dati del 2024, al fine di evidenziarne l'evoluzione nel tempo. La redazione del Bilancio Sociale e di Sostenibilità 2025 (BSdS25) è stata curata da un gruppo di lavoro interno alla cooperativa, che ha coinvolto le diverse aree e funzioni aziendali, il Consiglio di amministrazione e l'Ufficio Comunicazione. Il documento è disponibile per tutti gli stakeholder sul sito internet www.COOSS.it, nella sezione "Trasparenza".



# COOSS E GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

COOSS orienta il proprio operato ponendo al centro le persone, l'inclusione sociale e il valore delle comunità, affiancati da responsabilità sociale, gestione etica e governance partecipata. Negli ultimi anni ha rafforzato anche l'impegno ambientale, adottando gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 come riferimento per guidare azioni e sviluppo dei servizi.

## Obiettivo 3 – Salute e benessere

COOSS promuove servizi socio-assistenziali ed educativi per le persone più fragili e sviluppa iniziative di welfare aziendale e benessere per i propri lavoratori e le proprie lavoratrici, ponendo la cura e la qualità della vita al centro.

## Obiettivo 4 – Istruzione di qualità

COOSS investe in formazione continua per soci, socie, lavoratori, lavoratrici, persone beneficiarie di servizi e comunità, anche attraverso collaborazioni e strumenti digitali, favorendo accesso e innovazione.

## Obiettivo 5 – Parità di genere

COOSS promuove la parità di genere come principio fondamentale della propria cultura cooperativa attraverso politiche dedicate, certificazioni specifiche e interventi di sensibilizzazione e formazione.

## Obiettivo 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica

COOSS valorizza il capitale umano con un ambiente inclusivo, partecipativo e orientato alla crescita, garantendo equità, sicurezza e sviluppo professionale.

## Obiettivo 12 – Consumo e produzione responsabili

COOSS integra progressivamente pratiche sostenibili nei processi, con attenzione a risorse, energia, fornitori e gestione dei rifiuti.

## Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide

COOSS promuove una governance trasparente e partecipata, supportata da strumenti etici e normativi, e rafforza il lavoro in rete con il territorio.

Il Bilancio Sociale rappresenta uno strumento di monitoraggio e sviluppo, a supporto di un percorso di sostenibilità sempre più strutturato e orientato al benessere di persone, comunità e ambiente.

# I NUMERI DEL 2025

| | | |
|---|---|---|
| **Occupati totali** | **3.311** | |
| | di cui donne | 2.828 |
| | di cui soci e socie | 2.450 |
| | di cui a tempo indeterminato | 2.946 |
| | di cui con età inferiore a 30 anni | 503 |
| **Posti di lavoro creati nel 2025** | **681** | |
| | di cui donne | 588 |
| **Utenti** | **+17.000** | |
| **Indice di mutualità prevalente** | **75,78%** | |
| **Valore della produzione** | **98.494.787 €** | |
| **Risultato netto** | **(- 238.274 €)** | |
| **Patrimonio netto** | **18.456.202 €** | |
| **Capitale Sociale** | **9.098.857,48 €** | |
| **Attivo patrimoniale** | **74.492.212 €** | |

# ESSERE COOPERATIVA

In COOSS, essere cooperativa significa riconoscersi in valori comuni, contribuire attivamente e sentirsi parte di un progetto collettivo orientato al bene di tutte e tutti. È in questo spazio di collaborazione e responsabilità condivisa che prende forma l'identità di COOSS, alimentata dal coinvolgimento di soci, socie, lavoratori e lavoratrici e dal legame con il territorio.

# 1. PROFILO DI COOSS

COOSS nasce ad Ancona nel 1979 dall'iniziativa di un gruppo di giovani che scelgono di unire impegno sociale e lavoro, con l'obiettivo di promuovere la dignità della persona e realizzare interventi a favore delle fasce più fragili della popolazione. Fin dalle origini, la cooperativa si propone non solo come risposta ai bisogni sociali emergenti, ma anche come opportunità per migliorare le condizioni lavorative e valorizzare le competenze e le risorse, sia individuali sia collettive.

A partire dagli anni '80, COOSS avvia un percorso di crescita costante, ampliando progressivamente il proprio ambito di intervento. Nel corso dei decenni, la cooperativa consolida i servizi esistenti, sviluppa esperienze innovative e rafforza la propria presenza sul territorio regionale attraverso l'apertura di nuove sedi operative. Allo stesso tempo, investe nel miglioramento degli standard organizzativi e gestionali, dimostrando nel tempo la capacità di affrontare i cambiamenti della società e le evoluzioni interne con resilienza e spirito di adattamento. Anche nei momenti più complessi, COOSS ha saputo rimanere salda ai propri valori e alla propria mission, garantendo continuità, qualità e professionalità negli interventi.

Oggi COOSS rappresenta la più grande cooperativa sociale delle Marche e opera su tutto il territorio regionale nei settori sociale, socio-sanitario, sanitario, educativo, assistenziale e formativo. La cooperativa svolge un ruolo attivo nella promozione dell'integrazione e della coesione sociale, contribuendo allo sviluppo di valori solidali e identitari e perseguendo, al contempo, l'obiettivo della piena occupazione lavorativa dei soci e delle socie.

COOSS aderisce a Legacoop sin dalla sua costituzione e, dal 2005, a Legacoop Sociali, l'associazione nazionale delle cooperative sociali. Dal 2022 è inoltre iscritta al RUNTS (Registro Unico Nazionale del Terzo Settore), a conferma del proprio ruolo all'interno dell'economia sociale e del terzo settore.

# CARTA D'IDENTITÀ

| | |
|---|---|
| Ragione sociale | Cooperativa Sociale COOSS Marche Onlus scpa |
| Partita IVA/Codice Fiscale | 00459560421 |
| Sede legale | Via Saffi 4, 60121 Ancona (AN) |
| Iscrizione CCIAA | 00459560421 |
| REA | AN 80813 |
| Albo Cooperative | A164473 |
| RUNTS | 3919, sezione Imprese Sociali |
| PEC | COOSSmarche@legalmail.it |
| | Assistenza socioeducativa a favore di utenti con disabilità (PNRR) |
| Mail | info@COOSS.marche.it |
| Sito | www.COOSS.it |
| | Servizi di assistenza sociale e sociosanitaria integrata di tipo domiciliare rivolti a persone ultra65 a rischio di istituzionalizzazione (PNRR) |
| Codice ATECO | 881000 - Assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili |
| Data Costituzione | 30/04/1979 |
| Data Iscrizione CCIAA | 16/07/1979 |
| Associazione di rappresentanza | Legacoop |

## MISSION E VALORI

COOSS è una cooperativa sociale che persegue l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini. In particolare, si pone l'obiettivo di garantire continuità di occupazione lavorativa per il proprio personale, contribuendo a migliorarne le condizioni economiche, sociali e professionali; inoltre, nei confronti dei soci, delle socie e dei dipendenti, COOSS intende assicurare il continuo miglioramento dei livelli di salute e sicurezza e la salvaguardia dei diritti etici dei lavoratori e delle lavoratrici.

COOSS opera nel settore dei servizi alla persona, erogando servizi sociali, socio-sanitari, sanitari, assistenziali, educativi e formativi. Le attività della cooperativa si concretizzano nella progettazione, erogazione, gestione e valutazione di interventi sociali sia sotto forma di gestione di strutture sia attraverso servizi territoriali, educativi e domiciliari. Per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, COOSS ha implementato, attua e mantiene attivo un Sistema Gestione Integrato Qualità, Sicurezza e Parità di Genere.

COOSS si ispira ai valori propri della cooperazione e della Costituzione, e quindi ai principi di equità, democraticità, mutualità e pari opportunità. L'attività della cooperativa è orientata inoltre al miglioramento continuo della qualità, ponendo l'utente al centro di ogni processo e favorendo le forme di partecipazione, condivisione e soddisfazione da parte di tutti gli stakeholder coinvolti.

Lo sviluppo futuro della COOSS è orientato a rendere la cooperativa e tutto il settore dei servizi alla persona sempre più protagonista, promuovendo interventi sempre più diffusi, più integrati e più adeguati alle esigenze delle diverse fasce di utenza, in particolare quelle più deboli, all'interno in un percorso di condivisione con tutti gli stakeholder.

Il presente, il passato e il futuro di COOSS si basano su valori condivisi che orientano, guidano e ispirano l'agire cooperativo.

## SERVIZI E AMBITI DI ATTIVITÀ

I servizi che COOSS gestisce si rivolgono a tutti coloro che necessitano di supporto, aiuto ed assistenza; anziani, persone con disabilità, minori e giovani, adulti in difficoltà o con situazioni di disagio di ogni genere sono beneficiari e fruitori dei nostri servizi. Da sempre COOSS si impegna nel mantenimento di un elevato livello di qualità dei propri servizi, ricercando anche nuove forme di processo e di gestione.

In riferimento alle attività di interesse generale come da D.Lgs. 112/2017, COOSS eroga

- Tipologia attività b) Interventi e prestazioni sanitarie
- Tipologia attività c) Prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Uffi-

ciale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni

- Tipologia attività d) Educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa
- Tipologia attività r) Accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti
- Tipologia attività l) Formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa

Più specificatamente, i servizi di COOSS riguardano i seguenti ambiti di attività:

**Terza Età:** servizi di assistenza domiciliare, strutture a carattere semiresidenziale e residenziale (Centri diurni, Residenze Protette, Case di Riposo, Residenze Sanitarie Assistenziali) sia in regime di appalto che attraverso gestioni private.

**Disabilità:** assistenza, riabilitazione ed educazione di persone con ogni tipologia di disabilità e di ogni fascia d'età, tramite la gestione di servizi a carattere territoriale (es. servizi di assistenza educativa scolastica e domiciliare) e servizi a ciclo semiresidenziale e residenziale (Centri Socio Educativi Riabilitativi, Comunità Socio Educative Riabilitative) sia in regime di appalto che attraverso gestioni private.

**Salute Mentale:** servizi educativi, riabilitativi, assistenziali e sociosanitari rivolti alle persone in particolari condizioni psichiche e alle loro famiglie, in collaborazione con i servizi sociali e sanitari del territorio; servizi territoriali (Servizi di Sollievo) e residenziali (Comunità protette, Strutture Riabilitative Residenziali), gestiti in regime di appalto e privatamente.

**Immigrazione:** servizi rivolti alle persone migranti, in particolare Progetti SAI "Sistema di Accoglienza e Integrazione" (ex SPRAR - "Sistema di protezione per richiedenti asilo, rifugiati e minori stranieri non accompagnati").

**Servizio Sociale:** servizi di presa in carico sociale professionale, inserimenti lavorativi, servizi di segretariato sociale, di valutazione multidimensionale, di promozione sociale a favore di cittadini in condizioni di bisogno, di tutela delle nuove fragilità.

**Infanzia:** Nidi, centri per l'infanzia, centri ricreativi per bambini, tempo per le famiglie, centri estivi, sportelli di ascolto per genitori e altri interventi mirati sui temi dell'infanzia, dell'educazione, della genitorialità e della povertà educativa.

**Minori, giovani e famiglie:** servizi volti a valorizzare il ruolo dei giovani e la loro partecipazione attiva alla vita sociale, Sportelli Informagiovani, Centri di Aggregazione, servizi di orientamento e lavoro, servizi educativi domiciliari per minori a rischio e famiglie con vulnerabilità,

e interventi per la prevenzione dell'istituzionalizzazione dei minori (programma P.I.P.P.I.).

**Dipendenze:** servizi volti alla prevenzione e al trattamento delle dipendenze da sostanze, da gioco d'azzardo patologico e digitali, attraverso interventi di prevenzione e riduzione del danno (Unità di Strada), di informazione e ricerca, diagnosi e cura, in collaborazione con gli Enti Pubblici e le Aziende Sanitarie Territoriali.

**Cittadini fragili e nuove povertà:** sostegno rivolto alle persone che si trovano in difficoltà, interventi assistenziali ed educativi, di supporto e di orientamento volti a limitare la vulnerabilità sociale temporanea affinché non diventi permanente.

**Tecnologie Assistive Digitali:** opportunità di apprendimento, autonomia e comunicazione attraverso strumenti digitali basati sulla tecnologia, supportati dalle prestazioni di personale specialistico e specializzato, e implementati nelle scuole, a domicilio e presso strutture quali Centri Socio Educativi Riabilitativi, Comunità Socio Educative Riabilitative e Residenze Protette per anziani.

**Servizio Pronto COOSS:** assistenza privata a domicilio attraverso interventi di cura e assistenza alla persona, oltre ad interventi di carattere infermieristico, educativo e psicologico.

Ai fini di agevolare la lettura del documento, le attività di interesse generale si concretizzano e si ritrovano nel documento sotto forma di:

| | |
|---|---|
| Tipologia attività b) Interventi e prestazioni sanitarie | Servizi Residenziali, interventi con Tecnologie Assistive Digitali, nell'area Terza Età, Disabilità, Salute Mentale |
| Tipologia attività c) Prestazioni socio-sanitarie | Servizi Semiresidenziali, sociali, assistenziali, vari, interventi con Tecnologie Assistive Digitali, nell'area Terza Età, Disabilità, Salute Mentale, Dipendenza, Minori, Giovani e famiglie |
| Tipologia attività d) Educazione, istruzione e formazione professionale, attività culturali di interesse sociale con finalità educativa | Servizi educativi domiciliari e territoriali, prima infanzia, progetti di ricerca, di formazione, di orientamento al lavoro, nell'area Disabilità, Salute Mentale, Prima Infanzia, Minori, Giovani e Famiglie |
| Tipologia attività r) Accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti | Servizi orientamento, inclusione e supporto psicologico, servizi sociali, servizi assistenziali, servizi vari, progetti di ricerca, di formazione di orientamento al lavoro, nell'area Immigrazione, Nuove Povertà |
| Tipologia attività l) Formazione extra-scolastica, prevenzione dispersione scolastica, successo scolastico e formativo, contrasto al bullismo e alla povertà educativa | Servizi scolastici, servizi sociali, progetti di ricerca, di formazione, di orientamento al lavoro, nell'area Prima Infanzia, Minori, Giovani e Famiglie, Immigrazione, Nuove Povertà |

Tra i nuovi servizi aggiudicati e/o attivati nel 2025, i più significativi sono:

| Clienti | Tipologia di servizio |
|---|---|
| Comune di Castelfidardo | Servizio di assistenza domiciliare |
| ATS21 San Benedetto del Tronto | Co-progettazione per la definizione e realizzazione di percorsi di autonomia per persone con disabilità nel territorio dell'ATS21 (PNRR) |
| Fabriano ATS10 | Centro Servizi Anziani |
| Unione Montana dei Monti Azzurri | Servizio di assistenza per l'autonomia degli anziani non autosufficienti |
| ASP9 Jesi | Servizi di assistenza sociale per bambini e giovani (DesTEENazione-Desideri in azione) |
| ATS13 Osimo | Servizio di assistenza domiciliare in favore di anziani in dimissione protetta-sostegno della domiciliarità a garanzia del LEPS dimissioni protette |
| ATS10 Fabriano | Centro per le famiglie |
| ATS19 Fermo | Co-progettazione per la definizione e realizzazione di percorsi di autonomia per persone con disabilità nel territorio dell'ATS19 (PNRR) |
| ATS13 Osimo | Assistenza socioeducativa a favore di utenti con disabilità (PNRR) |
| ATS13 Osimo | Servizi accessori e di supporto alla domiciliarità e autonomia degli anziani non autosufficienti (PNRR) |
| ATS21 San Benedetto del Tronto | Servizi di assistenza domiciliare e tutela ATS21 |
| ATS10 Fabriano | Servizi di assistenza sociale e sociosanitaria integrata di tipo domiciliare rivolti a persone ultra65 a rischio di istituzionalizzazione (PNRR) |
| Comune di Ancona | Servizi Educativi Territoriali |

## SEDI OPERATIVE E UFFICI TERRITORIALI

COOSS è presente in tutte le province, attraverso sedi operative e uffici territoriali:

### ANCONA- SEDE LEGALE CENTRALE

Via Saffi 4
071 501031
urp@COOSS.marche.it

### ANCONA

Via Ruggieri 3/I
071 501031
urp@COOSS.marche.it

### FANO

Via Ugo La Malfa, 20
0721 830385
fano@COOSS.marche.it

### JESI

Via Gola della Rossa, 9
0731 213660
jesi@COOSS.marche.it

### MATELICA

Via GRIFONI, 27
0737 85338
matelica@COOSS.marche.it

### SAN BENEDETTO DEL TRONTO

Via Piave, 60
0735 586004
Sanbenedetto4@COOSS.marche.it

### FERMO

Via Pompeiana 316/B
0734 601300
fermo@COOSS.marche.it

### INTELLICA LAB

Via Pompeiana 316/B – Fermo
0734 601300
dat@COOSS.marche.it

### UFFICI TERRITORIALI SAI

Ancona, Via Scrima 24 | 071 2800115

Jesi, Via Don Minzoni 5/B | 0731 213660

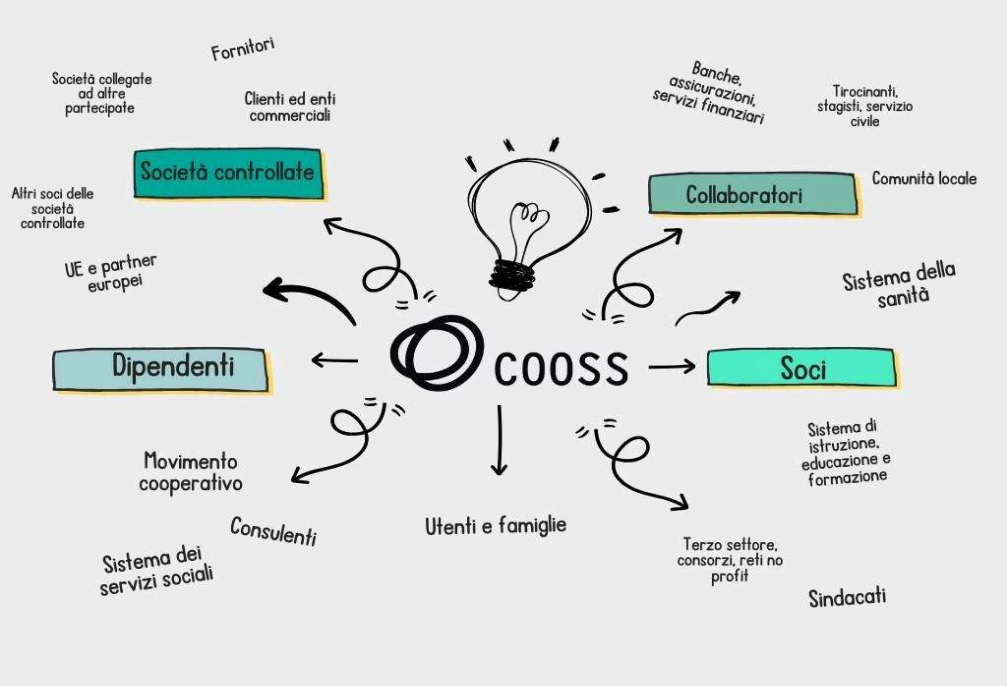
Recanati, Via Antici 8

## STAKEHOLDER

Gli stakeholder di COOSS Marche rappresentano tutti gli interlocutori che, a diverso titolo, contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi della cooperativa e con i quali si costruisce un dialogo continuo e reciproco.

In particolare:

- **gli stakeholder interni** comprendono soci, socie, dipendenti, collaboratori e collaboratrici, nonché società ed enti partecipati da COOSS;
- **gli stakeholder esterni,** pur non facendo parte direttamente della cooperativa, contribuiscono alla realizzazione delle attività e includono: comunità locale, tirocinanti e stagisti/e, organizzazioni sindacali, fornitori, clienti, enti committenti, servizi sociali, utenti e famiglie, realtà del terzo settore, istituti bancari e assicurativi, partner nazionali, europei e internazionali, sistema sanitario, istituzioni e sistema dell'istruzione e della formazione.




COOSS riconosce il coinvolgimento degli stakeholder come un elemento centrale nei processi di rendicontazione, pianificazione e sviluppo strategico. Per questo motivo, nel tempo ha strutturato modalità di relazione e ascolto differenziate, in grado di intercettare i bisogni, le aspettative e i contributi dei diversi interlocutori.

Il coinvolgimento avviene attraverso una pluralità di strumenti e occasioni, tra cui:

- indagini e questionari di soddisfazione rivolti a utenti, famiglie e personale;
- incontri periodici, momenti di confronto e focus group con lavoratori, lavoratrici, soci e socie;
- attività formative e informative;
- tavoli di concertazione e collaborazione con enti pubblici e committenti;
- partecipazione a reti territoriali, progetti condivisi, seminari e iniziative con il mondo del terzo settore e della comunità locale.

A partire dal 2024 e nel corso del 2025 e a seguire, COOSS ha avviato un percorso strutturato di **analisi di materialità**, finalizzato a individuare i temi di sostenibilità più rilevanti per la cooperativa e per i propri stakeholder. Questo processo segna un passaggio importante verso un approccio sempre più consapevole e partecipato, rafforzando il ruolo degli stakeholder — interni ed esterni — nella definizione delle priorità strategiche.

Nell'ambito di tale percorso, COOSS ha promosso un'attività di coinvolgimento diretto attraverso la somministrazione di un questionario rivolto a un'ampia e rappresentativa platea di stakeholder, tra cui soci, socie e dipendenti, ma anche tirocinanti, personale volontario, utenti beneficiari dei servizi, famiglie e caregiver, clienti, enti pubblici, fornitori e consulenti. L'iniziativa è stata finalizzata a raccogliere valutazioni e percezioni sui principali temi ESG preliminarmente individuati dalla cooperativa, con l'obiettivo di analizzarne la rilevanza e l'impatto. I risultati di tale attività costituiscono una base informativa fondamentale per l'analisi di doppia materialità, i cui esiti sono approfonditi nel paragrafo "4.1 Analisi di materialità" del presente documento.

Gli esiti delle attività di coinvolgimento evidenziano una crescente attenzione verso temi quali la qualità dei servizi, il benessere delle persone, le condizioni di lavoro, la sostenibilità ambientale, la trasparenza e la capacità di rispondere ai bisogni emergenti del territorio. Tali elementi stanno progressivamente orientando le scelte della cooperativa, contribuendo alla definizione delle linee di sviluppo e dei temi materiali su cui concentrare le azioni future.

COOSS intende proseguire e rafforzare questo percorso, riconoscendo nel dialogo con gli stakeholder uno strumento fondamentale per migliorare l'efficacia delle proprie attività e generare valore condiviso nel lungo periodo.

## CONSORZI E RETI

COOSS promuove e partecipa allo sviluppo e alla formalizzazione di reti, collaborazioni e sinergie tra istituzioni, organizzazioni del Terzo Settore e del non profit, soggetti economici e in generale con partenariati finalizzati a promuovere benessere, inclusione, sviluppo e innovazione sociale.

Le principali collaborazioni, attive nel 2025, riguardano:

| Rappresentate in CdA o Consiglio Direttivo | Partecipazioni |
|---|---|
| Abitare il Tempo srl<br>AiCare srl<br>Impresa sociale Teatro Giovani Teatro Pirata<br>Associazione Con...Tatto<br>Associazione Villa Bellini Onlus<br>Consorzio ABN<br>Consorzio Archimede<br>Consorzio Centopercento<br>Consorzio COSER Fabriano<br>Consorzio OPEN<br>Consorzio Villa Fastiggi<br>Cooperativa Agorà<br>Cooperativa Sociale OPERA<br>Fondazione Cardinaletti<br>Fondazione Chiaravalle Montessori<br>Fondazione di Comunità Vallesina Aiuta<br>Fondazione Villa Bellini<br>Intesa srl<br>LegaCoop Marche<br>LegaCoop Sociali Marche<br>LegaCoop Sociali nazionale<br>Medì Soc. Mutuo Soccorso<br>Padiglione srl<br>Rete RIBES<br>SANIDOC<br>Università per la Pace<br>Marche Digital Innovation | Banca Popolare Etica Scpa<br>Intesa Srl<br>Pane & Tulipani Soc. Coop.<br>Consorzio Fiber Scarl<br>Marche Servizi Soc. Coop.<br>Soc. Coop. Agorà<br>Consorz. Coop Sociali Quarantacinque<br>Confidicoop Marche Soc. Coop.<br>Centopercento CER<br>BCC Banca di Ancona e Falconara Marittima<br>Consorzio Care Expert<br>BCC Banca di Pergola e Corinaldo<br>Altre partecipazioni in altre imprese |
| | **Reti** |
| | Gruppo di lavoro GIÀ, LegacoopSociali<br>Gruppo di lavoro Disabilità, LegacoopSociali<br>No.Di - No Discrimination<br>CREA - Comitato Regionali Enti Accreditati<br>YES Forum<br>Marche Solidali<br>NEFELE Network EU art Festivals for mEntal heaLth<br>Bottega del Terzo Settore<br>Consulta della Pace del Comune di Jesi<br>Fondazione Cluster Marche<br>Cluster eLiving<br>Nidi CresceRete<br>EAN - European Antibullying Network<br>Gio.NET |
| **Collegate** | |
| Abitare il Tempo S.r.l.<br>Aicare Srl<br>Consorzio Coser Fabriano<br>Consorzio Centopercento Ancona<br>Consorzio sociale Villa Fastiggi | |

# 2. LA GOVERNANCE DI COOSS

La governance di COOSS fa riferimento all'insieme di regole, processi e responsabilità che orientano la gestione della cooperativa e disciplinano le relazioni tra i diversi soggetti coinvolti. Il sistema garantisce trasparenza, partecipazione e coerenza nelle decisioni, in linea con i principi cooperativi.

Il modello di governance adottato, tipico delle cooperative sociali, si fonda su una struttura articolata in organi distinti per competenze e funzioni, ciascuno preposto rispettivamente alla gestione, all'amministrazione e al controllo, garantendo un equilibrio efficace tra indirizzo strategico, operatività e vigilanza.

## ASSEMBLEA DEI SOCI E DELLE SOCIE

L'assetto istituzionale di COOSS individua nell'Assemblea dei Soci l'organo centrale della vita democratica della cooperativa. A essa partecipano tutti i soci e le socie, contribuendo in modo diretto ai processi decisionali e alla definizione degli indirizzi strategici. L'Assemblea rappresenta quindi il principale spazio di confronto e condivisione, nonché il momento privilegiato attraverso cui si esprime la partecipazione attiva della base sociale.

Nel corso del 2025 è proseguito il percorso promosso dal Consiglio di Amministrazione volto a rafforzare il coinvolgimento dei soci e delle socie, incentivandone la partecipazione agli appuntamenti istituzionali e alle iniziative della cooperativa. Questo impegno ha contribuito a consolidare il senso di appartenenza e a valorizzare il ruolo della cooperativa nei diversi territori in cui opera, rafforzandone l'identità e la coesione interna.

L'assemblea ordinaria e in presenza si è tenuta il giorno 16/05/2025 presso la Perbacco Country House, in Viale dell'Artigianato 26, 61037 Mondolfo (PU).

Gli aventi diritto di voto all'assemblea 2025 sono stati **473**, così suddivisi:

**171 soci/socie partecipanti**

**302 deleghe**

A questi vanno sommati i **157** voti del socio finanziatore CoopFond, per un totale di **630** voti.

## CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Assemblea dei Soci elegge il Consiglio di Amministrazione (CdA), l'organo che gestisce operativamente l'attività della cooperativa. Il CdA elegge tra i suoi componenti il Presidente e il Vice Presidente e può conferire deleghe particolari a uno o più dei suoi membri. Il mandato degli amministratori dura tre anni.

Al termine del trascorso esercizio il CdA ha accolto le dimissioni dalla carica di Consigliere e Vicepresidente del socio Giampaolo Gherardi, deliberando di mantenere il numero di consiglieri a 14 (8 donne e 6 uomini) e nominando la socia Mariella Longarini alla carica di Vicepresidente.

| Consiglio di Amministrazione COOSS in carica al 31/12/2025 | | | |
|---|---|---|---|
| **Nominativo** | **Carica ricoperta** | **Data nomina** | **Periodo in carica** |
| Diego Mancinelli | Presidente | 16-05-2024 | 2024-2026 |
| Mariella Longarini | Vice-presidente (da dicembre 2025) | 16-05-2024 | 2024-2026 |
| Mirco Caiazza | Consigliere e Procuratore | 16-05-2024 | 2024-2026 |
| Ada Manca | Consigliere | 16-05-2024 | 2024-2026 |
| Marta Zepparoni | Consigliere | 16-05-2024 | 2024-2026 |
| Patrizia Branchesi | Consigliere | 16-05-2024 | 2024-2026 |
| Tiziana Spina | Consigliere | 16-05-2024 | 2024-2026 |
| Sascha Smerzini | Consigliere | 16-05-2024 | 2024-2026 |
| Marzia Pennisi | Consigliere | 16-05-2024 | 2024-2026 |
| Alessandro Barca | Consigliere e Delegato alla sicurezza | 16-05-2024 | 2024-2026 |
| Sabrina Moro | Consigliere | 16-05-2024 | 2024-2026 |
| Nicola Vannoni | Consigliere | 16-05-2024 | 2024-2026 |
| Giovanna Moroni | Consigliere | 16-05-2024 | 2024-2026 |
| Andrea Signoretti | Consigliere | 16-05-2024 | 2024-2026 |

La durata dell'organo amministrativo è stabilita per il triennio 2024-2026, con scadenza alla data di svolgimento della Assemblea dei Soci per l'approvazione del Bilancio al 31/12/2026.

Sono stati confermati, per tutta la durata del mandato, i compensi stabiliti dalla Assemblea dei Soci del 2018, successivamente confermati con delibera del 15.06.2021, i seguenti compensi annui:

- **Presidente:** 15.900€ lordi
- **Vice Presidente**: 11.220 € lordi
- **Consiglieri (media):** 1.210 € lordi

## COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale vigila sull'attività degli amministratori e sul rispetto delle leggi e dello Statuto; è composto da 3 sindaci effettivi e 2 supplenti, nominati dall'Assemblea che designa anche il Presidente del Collegio

| Nominativo | Carica ricoperta | Data nomina | Periodo in carica |
|---|---|---|---|
| Rag. Sandro Lucchetti | Presidente | 16/05/2025 | 2025 – 2027 |
| Dott. Andrea Monachesi | Sindaco Effettivo | 16/05/2025 | 2025 – 2027 |
| Dott. Gabriele Vacca | Sindaco Effettivo | 16/05/2025 | 2025 – 2027 |
| Dott. Andrea Tota | Sindaco Supplente | 16/05/2025 | 2025 – 2027 |
| Dott. Marco Ferretti | Sindaco Supplente | 16/05/2025 | 2025 – 2027 |

I compensi e le indennità del 2025 per i componenti del Collegio Sindacale sono:

- **Presidente:** 9.000 € lordi
- **Sindaco effettivo:** 6.000 € lordi

## ORGANISMO DI VIGILANZA E REVISORE

L'Organismo di Vigilanza, nominato dal CdA, ha il compito principale di controllare e aggiornare il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo adottato dalla Cooperativa in conformità al D. Lgs. 231/2001. Il CdA ha inoltre conferito l'incarico per lo svolgimento delle funzioni di controllo contabile per la revisione e certificazione del bilancio d'esercizio.

I compensi per i componenti dell'Organo di Vigilanza sono di 3.000 € + IVA

| Revisore Legale e Organismo di Vigilanza COOSS | | | |
|---|---|---|---|
| **Nominativo** | **Carica ricoperta** | **Data nomina** | **Periodo in carica** |
| UNIAUDIT S.r.l. | Revisore Legale | 16-05-2025 | 2025-2027 |
| Rag. Sandro Lucchetti | Organismo di Vigilanza | 18-02-2025 | 2026-2028 |

## LEGALITÀ, TRASPARENZA E GESTIONE DEI RISCHI

COOSS adotta, sin dal 2004, il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001,** quale strumento fondamentale per garantire la prevenzione dei reati e la corretta gestione delle attività aziendali. Il Modello rappresenta un riferimento centrale del sistema di governance, definendo ruoli, responsabilità e procedure orientate alla legalità, alla trasparenza e alla responsabilità. A supporto del Modello, la cooperativa si è dotata di un **Codice**

**Etico**, che esplicita i valori e i principi guida dell'organizzazione, e di un **Organismo di Vigilanza esterno**, incaricato di monitorarne l'efficace attuazione e aggiornamento.

In coerenza con questo impianto, COOSS promuove e applica **politiche anticorruzione** volte a prevenire comportamenti illeciti e a garantire integrità e correttezza nei rapporti interni ed esterni, anche attraverso il presidio dei potenziali conflitti di interesse e la diffusione di una cultura organizzativa improntata alla responsabilità. Allo stato della attuale conoscenza, nel corso dell'esercizio non sono stati accertati casi di corruzione di violazione del Codice Etico in materia.

La cooperativa ha inoltre istituito specifici canali di segnalazione *(whistleblowing)* per consentire a lavoratori, lavoratrici e soggetti terzi (fornitori, consulenti, ecc.) di segnalare eventuali condotte non conformi o illecite, garantendo la riservatezza del segnalante nel rispetto della normativa vigente.

Accanto ai presidi di legalità, COOSS dedica un'attenzione strutturata alla parità di genere, integrando i principi della UNI/PdR 125:2022 nei propri processi organizzativi. In questo ambito, la cooperativa ha adottato strumenti e iniziative specifiche, tra cui:

- il Codice Etico e il relativo allegato "Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori per la prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale (molestie) nei luoghi di lavoro", pubblicato sul sito istituzionale;
- l'Informativa e la Politica per la parità di genere, anch'esse pubblicate sul sito COOSS;
- attività di comunicazione e sensibilizzazione, anche in occasione di ricorrenze dedicate;
- un questionario annuale per monitorare la percezione interna sul tema;
- un sistema di segnalazione, anonima e non anonima, per episodi di violenza o molestie e per la raccolta di suggerimenti;
- strumenti informativi, come la brochure "Guida sulle molestie/violenze nei luoghi di lavoro".

Rientra tra le priorità della cooperativa anche la tutela dei minori, perseguita attraverso l'adozione della **Child Safeguarding Policy**, che definisce principi e procedure per prevenire e gestire eventuali situazioni di rischio per bambine e bambini.

COOSS rafforza il proprio impegno verso la trasparenza e la legalità anche attraverso l'iscrizione alla White List della Prefettura di Ancona, quale presidio contro il rischio di infiltrazioni mafiose nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, e al Registro per la Trasparenza dell'Unione Europea, che favorisce un dialogo aperto tra istituzioni e società civile. A conferma di questo percorso, la cooperativa ha ottenuto il **Rating di Legalità (2 stelle su 3)** rilasciato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

In un'ottica di gestione responsabile, COOSS presidia i principali rischi connessi alle proprie attività, tra cui i rischi gestionali e organizzativi, legati alla complessità dei servizi e alla gestione delle risorse umane; i rischi economico-finanziari, connessi alla sostenibilità delle attività e all'evoluzione dei costi; i rischi operativi, relativi alla qualità dei servizi e alla sicurezza di utenti e operatori. Tali rischi sono monitorati attraverso sistemi di controllo interno e procedure dedicate, in un'ottica di prevenzione e miglioramento continuo.

COOSS garantisce il rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza nel trattamento dei dati personali attraverso la collaborazione con il Responsabile della Protezione dei Dati (DPO), figura prevista dal Regolamento UE 2016/679 (GDPR). Il DPO supporta l'organizzazione nella verifica della conformità normativa, nella gestione dei rischi legati alla protezione dei dati e nella promozione di una cultura della privacy e della sicurezza delle informazioni, contribuendo a rafforzare la tutela dei diritti di utenti, lavoratori, lavoratrici e stakeholder. Nel corso dell'anno 2025, il DPO ha inoltre organizzato momenti di incontro, formazione e consulenza rivolti al personale di coordinamento e responsabile dei servizi, al fine di accompagnare le diverse aree operative nella corretta applicazione delle procedure interne e nella gestione consapevole dei dati personali.

COOSS ha inoltre progressivamente rafforzato il proprio sistema di presidio in materia di cybersicurezza, riconoscendone il ruolo strategico nella tutela dei dati, nella protezione degli utenti, nella continuità operativa dei servizi e nell'affidabilità complessiva dell'organizzazione. Il tema è approfondito nel paragrafo "Cybersecurity".

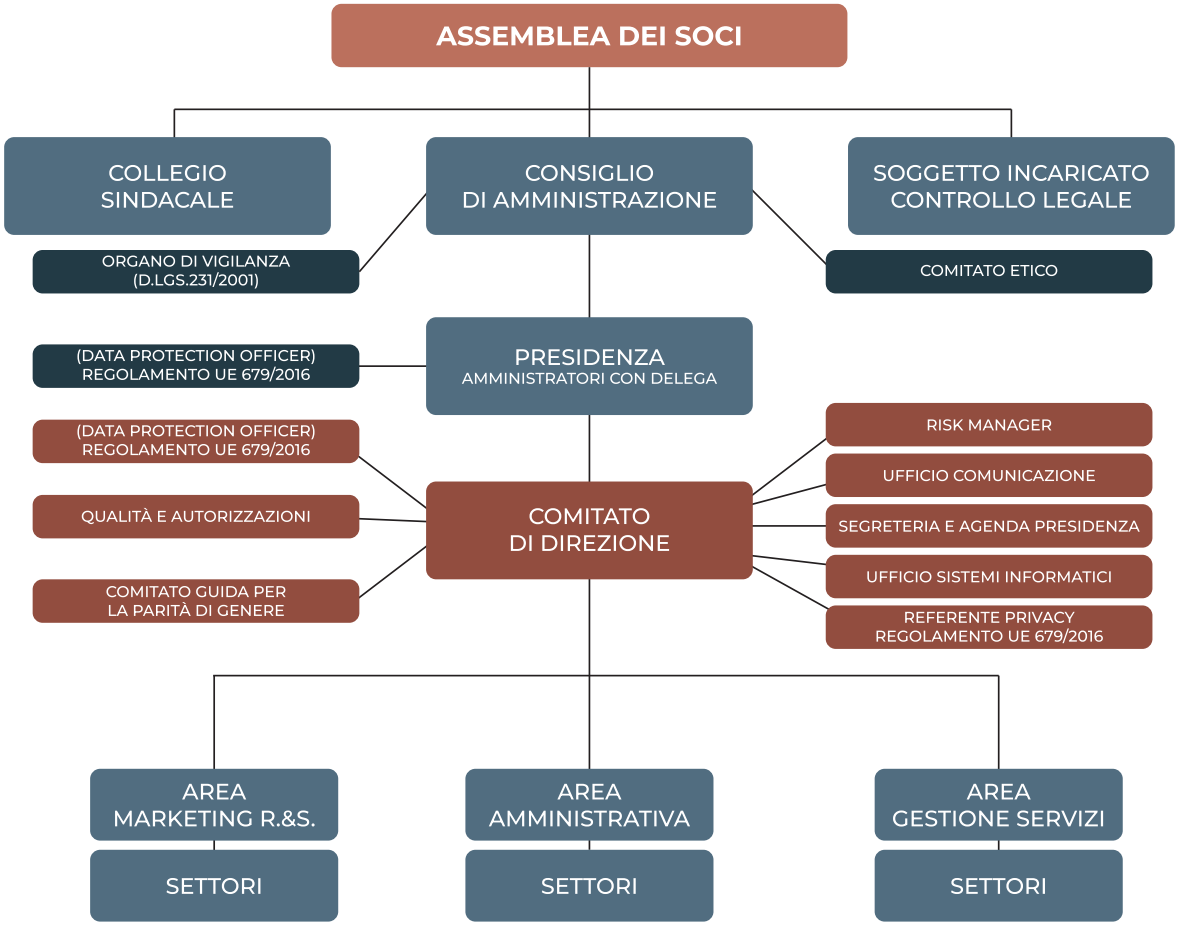
Infine, nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale sono pubblicate le informazioni previste dalla normativa vigente (D.Lgs. 33/2013 e Delibere ANAC), a testimonianza dell'impegno della cooperativa verso una comunicazione chiara e accessibile.

## ORGANIGRAMMA

Dal punto di vista organizzativo, l'organigramma generale di COOSS è strutturato in 3 macro-aree di attività:

- Marketing, Ricerca e Sviluppo
- Amministrativa
- Gestione Servizi

L'organigramma di COOSS è così strutturato:



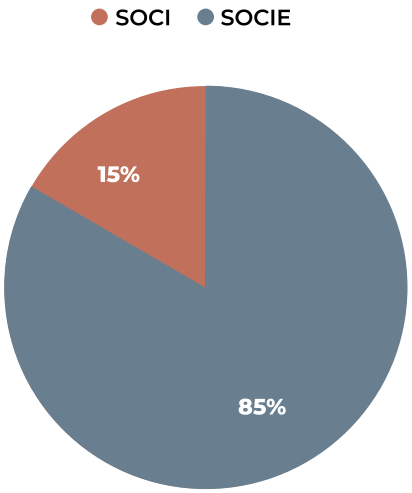
# 3. LA CULTURA COOPERATIVA DI COOSS

## LA COMPAGINE SOCIALE

La base sociale di COOSS, al 31/12/2025, è composta da:

La composizione della base sociale di COOSS evidenzia una forte prevalenza femminile: su 2.450 membri della compagine sociale, 2.088 sono donne (85%) e 362 uomini (15%). Questo dato riflette in modo significativo la natura dei servizi svolti dalla cooperativa, storicamente caratterizzati da un'elevata presenza femminile nei settori socio-sanitario, educativo e assistenziale. La partecipazione maggioritaria delle socie rappresenta un elemento distintivo dell'identità cooperativa di COOSS e testimonia il ruolo centrale delle donne nella governance partecipata e nello sviluppo delle attività sociali della cooperativa.

Il numero di soci cooperatori e socie cooperatrici è aumentato di 19 unità rispetto al 2024, mentre è diminuito il numero di soci volontari e socie volontarie che è sceso di 146 unità rispetto all'anno precedente.




La quasi totalità della base sociale (99,91%) ha contratto da lavoro dipendente.

Nel corso del 2025, **2.313 soci e socie** ovvero il **94%** della compagine sociale COOSS, ha lavorato con un contratto a tempo indeterminato.

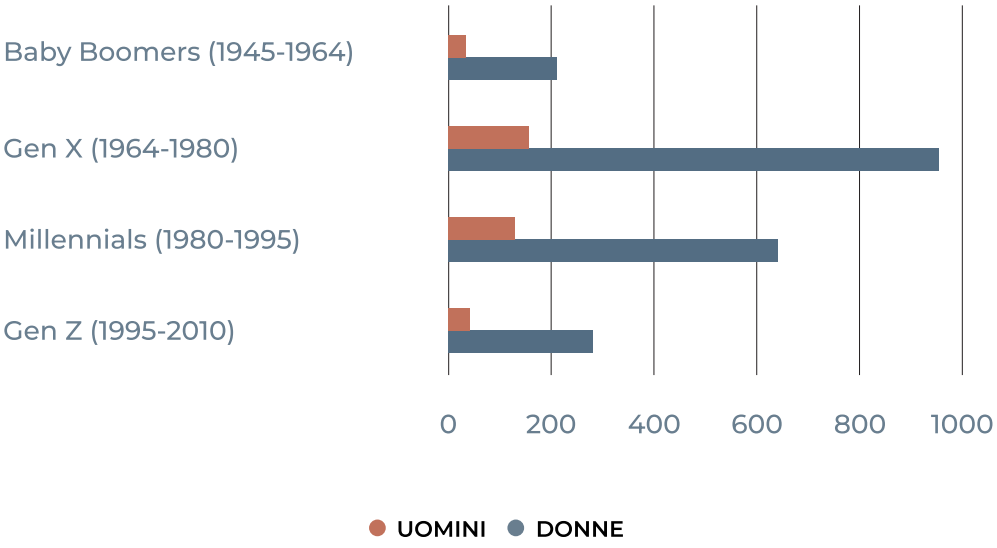
| | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | **Totale** |
| Tempo indeterminato | 1.991 | 342 | 2.333 | 1971 | 342 | **2.313** |
| Tempo determinato | 81 | 17 | 98 | 117 | 20 | **137** |
| Totale | 2.072 | 359 | 2.431 | 2088 | 362 | **2.450** |

Nel 2025, **2.184 soci e socie** pari all'**89%** della base sociale di COOSS ha lavorato con un contratto part-time. La preponderanza di contratti part-time (che riguarda sia la base sociale che la forza lavoro) è riconducibile principalmente alla tipologia di servizi e all'organizzazione con i quali sono erogati (es. servizi domiciliari, scolastici, ecc.) e alla maggior proporzione di socie lavoratrici e portatrici di esigenze di conciliazione.

| | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | **Totale** |
| Part-time | 1.877 | 280 | 2.157 | 1.898 | 286 | **2.184** |
| Full-time | 195 | 79 | 274 | 190 | 76 | **266** |
| Totale | 2.072 | 359 | 2.431 | 2.088 | 362 | **2.450** |

Per quanto riguarda l'età, la maggioranza di soci e socie appartiene alla Gen X (1964-1980).

| Classi di anni | Donne | Uomini | **Totale** |
|---|---|---|---|
| Gen Z (1995-2010) | 281 | 40 | **321** |
| Millennials (1980-1995) | 641 | 131 | **772** |
| Gen X (1964-1980) | 952 | 157 | **1.109** |
| Baby Boomers (1945-1964) | 214 | 34 | **248** |
| Totale | 2.088 | 362 | **2.450** |




La maggior parte dei soci e delle socie ha un'età compresa tra i 36 e i 50 anni.

| | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | **Totale** |
| <35 anni | 442 | 78 | 520 | 485 | 77 | **562** |
| <36<50 | 755 | 154 | 909 | 1.532 | 273 | **1.805** |
| >50 | 875 | 127 | 1002 | 71 | 12 | **83** |
| Totale | 2.072 | 359 | 2.431 | 2.088 | 362 | **2.450** |

La maggioranza dei soci e delle socie ha un buon livello di istruzione (laurea e diploma).

| | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | **Totale** |
| Licenza elementare | 2 | 0 | 2 | 38 | 5 | **43** |
| Licenza media | 369 | 38 | 407 | 393 | 37 | **430** |
| Diploma | 814 | 132 | 946 | 833 | 160 | **993** |
| Laurea | 887 | 189 | 1.076 | 824 | 160 | **984** |
| Totale | 2.072 | 359 | 2.431 | 2.088 | 362 | **2.450** |

La distribuzione della base sociale per provenienza/nazionalità è italiana, rimanendo sostanzialmente invariata rispetto agli ultimi anni.

| | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | **Totale** |
| Italia | 1.893 | 337 | 2.230 | 1.911 | 342 | **2.253** |
| Europa | 67 | 6 | 73 | 69 | 4 | **73** |
| Extra-Europa | 112 | 16 | 128 | 108 | 16 | **124** |
| Totale | 2.072 | 359 | 2.431 | 2.088 | 362 | **2.450** |

Relativamente alla distribuzione territoriale della base sociale, le principali sedi di riferimento sono quelle di Ancona e Jesi.

| | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | **Totale** |
| Ancona | 598 | 137 | 735 | 643 | 143 | **786** |
| Fano | 597 | 128 | 725 | 391 | 35 | **426** |
| Jesi | 397 | 33 | 430 | 600 | 121 | **721** |
| Matelica | 271 | 33 | 304 | 267 | 34 | **301** |
| San Benedetto del Tronto | 209 | 28 | 237 | 107 | 15 | **122** |
| Fermo | | | | 80 | 14 | **94** |
| **TOTALE** | **2.072** | 359 | 2.431 | 2.088 | 362 | **2.450** |

## LA PARTECIPAZIONE

La **partecipazione** dei soci e delle socie COOSS assume la doppia veste di partecipazione al governo della cooperativa (vedi capitolo 2 “La Governance di COOSS”) e di partecipazione patrimoniale e finanziaria.

**La partecipazione patrimoniale e finanziaria** dei soci e delle socie si concretizza nel conferimento di quote di Capitale Sociale e nella possibilità di usufruire del Prestito Sociale.

Il **capitale sociale** è formato da azioni, ciascuna del valore di 25 euro; l’assegnazione del numero di azioni e quindi della quota di capitale sociale è proporzionale alla durata del contratto (determinato o indeterminato), al tipo (tempo pieno o parziale), al numero di ore lavorative, al livello contrattuale, a funzioni e incarichi istituzionali.

| | |
|---|---|
| Ammontare di capitale sociale al 31/12/2025 | 9.098.857,48 € |
| Variazione % rispetto all’esercizio precedente | 0,68% |
| Ammontare medio quota sociale soci cooperatori e socie cooperatrici | 2.335 € |
| Ammontare medio quota sociale soci volontari e socie volontarie | 25 € |
| di cui uomini | 21 |

La media del capitale dei soci cooperatori e socie cooperatrici è stata calcolata utilizzando la consistenza finanziaria del capitale data dalla differenza tra il capitale sottoscritto e il capitale da versare al 31.12.2025.

Il **prestito sociale** (libretto sociale) è uno strumento di partecipazione finanziaria dei soci e delle socie che consente loro di depositare i propri risparmi presso la cooperativa, potendo usufruire di tassi più vantaggiosi rispetto al mercato, nel rispetto delle regole e dei vincoli degli organi finanziari nazionali ed europei.

| | |
|---|---|
| **Prestito Sociale (giacenza media deposito)** | 20.169 € |
| **Ammontare al 31/12/2025** | 1.230.305 € |
| **Base Sociale interessata al 31/12/2025** | 61 |
| *di cui donne* | 40 |
| *di cui uomini* | 21 |

# LA VALORIZZAZIONE

Chi diventa socio/socia cooperatore/cooperatrice può partecipare alle assemblee di COOSS con diritto di voto e beneficia di una serie di interventi volti a valorizzare la propria condizione, con una serie di iniziative e vantaggi concreti ed esclusivi, riferiti a una vasta serie di ambiti e possibilità.

## Prestiti per i soci e le socie in difficoltà

Dal 2010 COOSS promuove concretamente il benessere e il sostegno dei propri soci e delle proprie socie attraverso uno strumento di solidarietà interna che consente, in situazioni di difficoltà personale o familiare, di accedere a **prestiti a condizioni agevolate.**

Si tratta di un intervento che testimonia l'attenzione di COOSS verso le persone che ne fanno parte, rafforzando i principi mutualistici e di vicinanza che caratterizzano il modello cooperativo.

Nel corso del 2025 hanno beneficiato di questa misura **58 tra soci e socie,** per un importo complessivo dei prestiti erogati pari a **111.000 euro.**

## Vantaggi di essere soci e socie

I soci cooperatori e le socie cooperatrici possono usufruire delle seguenti misure:

*Prestazioni mutualistiche*

I soci e le socie di COOSS, ed in particolare: coloro che hanno maturato una capacità professionale nei settori di cui all'oggetto della cooperativa; coloro che intendono comunque collaborare al raggiungimento dei fini sociali; gli esercenti attività di assistenza e di consulenza attinenti alla natura dei servizi prestati dalla Cooperativa, questi ultimi ai sensi dell'art. 10 Legge n. 381/91 si avvalgono delle prestazioni mutualistiche della Cooperativa.

*TFR*

I soci cooperatori e le socie cooperatrici COOSS possono fare richiesta di anticipo della liquidazione del proprio Trattamento di Fine Rapporto, sulla base delle motivazioni previste dalla normativa. Per presentare la domanda di anticipazione del TFR devono possedere almeno 5 anni di servizio.

*Anticipo sulla retribuzione*

I soci cooperatori e le socie cooperatrici COOSS possono ottenere anticipi sulla retribuzione presentando la richiesta entro il giorno 8 del mese.

*SaniDOC*

È un'associazione di promozione sociale, riconosciuta dalla Regione Marche, che opera nel campo sanitario. Lo scopo sociale di SaniDOC è rendere accessibile le cure a tutti applicando tariffe agevolate e concordate, nelle strutture associate e convenzionate, specie nell'odontoiatria. SaniDOC ha un costo fisso annuale per tutti ma è gratuito per i soci e per le socie COOSS.

*Sconti familiari*

COOSS ha stabilito delle scontistiche per la propria compagine

sociale e per i familiari per quanto riguarda la retta delle strutture di proprietà e per i servizi rivolti a minori e anziani, applicando il 10% di sconto per la categoria oro e il 5% per la categoria argento. Per i servizi privati (Pronto COOSS) viene applicato uno sconto del 5%.

### 5x1000 di COOSS

Nel corso del 2025 COOSS ha lavorato in modo intenzionale al rafforzamento strutturale della campagna 5x1000, con l'obiettivo di renderla un processo continuo, condiviso e sostenibile. L'azione si è concentrata sul voler superare una gestione episodica dello strumento, favorendo una visione integrata tra azioni di raccolta fondi, comunicazione, sedi e servizi territoriali. La campagna è stata interpretata come leva di partecipazione e appartenenza, oltre che come strumento di sostegno economico alla missione cooperativa. Il confronto tra gli anni finanziari 2023 e 2024 evidenzia un andamento complessivamente stabile del contributo 5x1000 (rispettivamente 6.575€ con 305 scelte e 6.497,21 € con 304 scelte). Il dato viene letto in chiave qualitativa come conferma della fiducia riposta in COOSS e del riconoscimento sul territorio. Tale andamento rafforza la responsabilità dell'ente nell'utilizzo consapevole, trasparente e coerente delle risorse raccolte.

Nel corso del 2025 sono state realizzate azioni mirate a sostenere e sviluppare la campagna 5x1000 attraverso un lavoro trasversale che ha coinvolto gli operatori e le operatrici impegnati nelle aree Fundraising, Ufficio Comunicazione, Sedi e Servizi territoriali. In particolare:

- collaborazione continuativa con l'Ufficio Comunicazione per la realizzazione, aggiornamento e diffusione coordinata dei materiali informativi;
- coinvolgimento progressivo di soci e socie, dipendenti, familiari e reti territoriali come potenziali sottoscrittori;
- mappatura dei bisogni delle sedi e dei servizi per raccolta dei bisogni al fine di orientare l'utilizzo delle risorse e promuovere future azioni di raccolta fondi;
- lavoro progressivo per mettere le basi per lo sviluppo di un piano di awareness orientato a rafforzare identità cooperativa e cultura del dono.

Le risorse raccolte attraverso il 5x1000 hanno consentito di co finanziare iniziative ad alto valore sociale, coerenti con la mission della cooperativa e fortemente radicate nei territori. Tra le principali attività sostenute:

Percorsi rivolti agli anziani e agli utenti del Servizio di Assistenza Domiciliare (SAD):

- **laboratorio radiofonico "Facciamoli parlare!"** durante il periodo estivo, in collaborazione con il progetto MAPPET, come azione di contrasto all'isolamento e promozione della partecipazione attiva;

- **progetto Asini & Relazioni**, presso il maneggio della Cittadella di Ancona, con attività assistite con animali orientate al benessere emotivo e relazionale in particolare di anziani a rischio di isolamento.
- **progetti rivolti alle socie COOSS** nell'ambito delle azioni per la Parità di Genere in collaborazione con il Comitato Guida della Cooperativa, in particolare il percorso "Tra il dire e il fare", dedicato al benessere fisico ed emotivo, allo sviluppo personale e alla valorizzazione delle competenze, realizzato in collaborazione con realtà del territorio.

# OBIETTIVO 2026

Le risorse del 5x1000 sono state in parte utilizzate per il finanziamento delle attività descritte e in parte accantonate (6.013,81€), nel rispetto della normativa, al fine di garantire continuità alle iniziative e sostenere nuove progettualità nell'anno 2026. L'accantonamento rappresenta una scelta strategica di stabilità e programmazione. Nel 2025 sono state inoltre poste le basi per la creazione e rafforzamento dell'Ufficio Fundraising, con l'obiettivo di rendere il 5x1000 uno strumento strutturale di prossimità, ascolto e innovazione sociale negli anni successivi.

## Spazio Soci e Socie COOSS

Nel corso del 2025 è stato strutturato lo Spazio Soci e Socie COOSS, nato con l'obiettivo di rafforzare il dialogo, la partecipazione e i servizi dedicati ai soci e alle socie della cooperativa. Attraverso attività di ascolto e confronto sono emersi bisogni e priorità che hanno orientato le prime iniziative dell'ufficio, promuovendo nuove opportunità di coinvolgimento e sostegno. Tra le principali azioni realizzate rientrano il potenziamento della comunicazione dedicata ai vantaggi riservati ai soci e alle socie, l'attivazione di nuove convenzioni agevolate con professionisti e realtà del territorio, la promozione di borse di studio per i figli e le figlie dei soci e delle socie, oltre a iniziative di carattere aggregativo e mutualistico. Lo Spazio Soci e Socie COOSS si conferma così uno strumento volto a valorizzare il benessere delle persone, il senso di appartenenza e la dimensione mutualistica che caratterizza l'identità cooperativa di COOSS.

# OBIETTIVO 2026

Nel prossimo futuro, lo mettere Spazio Soci e Socie COOSS intende consolidare e ampliare le iniziative dedicate al sostegno, al benessere e alla partecipazione della propria base sociale, promuovendo servizi, opportunità e momenti di condivisione volti a rafforzare la dimensione mutualistica e il senso di appartenenza.

# IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO DI COOSS

COOSS adotta e sviluppa un Sistema di Gestione Integrato che comprende Qualità, Salute e Sicurezza sul lavoro e Parità di Genere. In tale ambito, la cooperativa si impegna a tutelare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, riducendo i rischi per dipendenti, utenti e tutti i soggetti coinvolti nelle attività.

Parallelamente, COOSS promuove il miglioramento continuo dei servizi offerti e il livello di soddisfazione degli utenti, attraverso l'ottimizzazione e la standardizzazione dei processi. Le certificazioni rappresentano, in questo percorso, uno strumento strategico di sviluppo e qualificazione, i cui obiettivi sono pienamente integrati nelle politiche aziendali e nelle linee di indirizzo della cooperativa.

**ISO 9001:2015**
Sistema di gestione per la Qualità
(valida fino al 01/09/2026)

**ISO 45001:2018**
Sistema di gestione per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro
(valida fino al 13/12/2027)

**Uni PdR 125:2022**
Sistema di gestione per la Parità di Genere
(valida fino al 19/12/2028)

Dal 2023 COOSS progetta ed eroga i Servizi per il Lavoro nel rispetto del Manuale di Accreditamento Regionale (DGR n. 713 del 13/06/2022 - Approvazione nuova Disciplina regionale per l'accreditamento dei servizi per il lavoro della Regione Marche) e nel rispetto dei requisiti della norma ISO 9001:2015.

COOSS, inoltre, ha conseguito tre certificazioni specifiche dell'erogazione del servizio in altrettante strutture dell'area terza età, disabilità ed infanzia:

- **UNI 10881:2013:** Assistenza residenziale agli anziani Residenza (R2-R3-R3D-CAA-SR) Montefeltro – Urbino (valida fino al 12/07/2028)
- **UNI 11010:2016:** Servizi socio-sanitari – Servizi per l'abitare e servizi per l'inclusione sociale delle Persone con Disabilità (PcD) Residenza (RD3) Albachiara – Jesi (valida fino al 12/07/2028);
- **UNI 11034:2003:** Requisiti servizio assistenza alla prima infanzia Centro per l'Infanzia 44 GATTI – Jesi (valida fino 04/06/2028).

Nel corso del 2025 è stata rinnovata la certificazione UNI/PdR 125:2022 per il triennio 2025-2028. Sono state inoltre mantenute le certificazioni ISO 9001:2015, ISO 45001:2018, UNI 10881, UNI 11010 e UNI 11034.

Nel medesimo anno sono stati realizzati audit interni relativi alle norme ISO 9001, ISO 45001 e UNI/PdR 125:2022, nonché verifiche inerenti manutenzioni, autorizzazioni e accreditamenti, coinvolgendo complessivamente 38 strutture e servizi.

Gli audit esterni condotti dall'ente certificatore RINA hanno interessato 12 strutture e servizi, comprese le sedi operative di Fano e Jesi e la sede legale di Ancona.

Per quanto riguarda le autorizzazioni previste dalla Legge Regionale 30 settembre 2016, n. 21 (Regione Marche), che disciplina l'autorizzazione e l'accreditamento delle strutture sanitarie, socio-sanitarie e sociali, nel 2025 è stata autorizzata la Residenza per Anziani (R3 – CR) "Nella Carradorini" di Mondolfo, che si aggiunge alle altre sei strutture di proprietà già autorizzate negli anni precedenti.

Si sono concluse le consulenze autorizzative esterne con il relativo rilascio dell'autorizzazione nelle seguenti strutture:

| | |
|---|---|
| SRDis2 - Don Aldemiro Giuliani | Mondolfo |
| R3, R3D e CR - Residenza Villa Celeste | Rosora |
| R3, R3D e CR - Residenza Il Chiostro | Filottrano |
| RD3 Residenza - Compagnia del Vicolo | Chiaravalle |
| SRDis2 - Centro diurno Arcobaleno | Chiaravalle |
| R3 - CR - Residenza per anziani | Cupramontana |

Si sono inoltre concluse le consulenze finalizzate all'accreditamento di livello base e avanzato presso il Centro Diurno Demenze (SRD) "Morosetti" di Jesi e presso la Residenza per la cura dei Disturbi Alimentari (SRP1 DCA) "Villa Oasi", struttura il cui accreditamento è di titolarità di COOSS.

Parallelamente, è stato avviato il processo di implementazione dei requisiti di accreditamento per le strutture di proprietà COOSS già precedentemente autorizzate.

# OBIETTIVO 2026

COOSS intende consolidare il proprio Sistema di Gestione Integrato quale strumento strategico di governo, sostenibilità e miglioramento continuativo, orientando processi e decisioni ai principi ESG e alla creazione di valore per gli stakeholder. Attraverso la digitalizzazione, la valorizzazione delle persone, l'utilizzo efficiente delle risorse e il continuo sviluppo della qualità dei servizi, COOSS promuove un modello organizzativo etico, trasparente e orientato alla gestione dei rischi e delle opportunità. In tale prospettiva, sarà progressivamente rafforzata l'integrazione tra i processi gestionali e quelli di autorizzazione e accreditamento, al fine di garantire maggiore coerenza organizzativa, conformità normativa, semplificazione operativa ed efficacia dei servizi erogati.

## LA PARITÀ DI GENERE IN COOSS

La parità di genere rappresenta un principio fondamentale per uno sviluppo sostenibile, inclusivo e rispettoso dei diritti delle persone, come richiamato dagli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU e dalle strategie europee e nazionali. In questo contesto, COOSS promuove politiche e azioni orientate a garantire pari opportunità, valorizzare le differenze e contrastare ogni forma di discriminazione, riconoscendo nella parità di genere non solo un impegno etico e normativo, ma anche una leva strategica per il benessere organizzativo, la qualità dei servizi e la crescita della comunità. Attraverso attività formative, informative e di sensibilizzazione, COOSS contribuisce inoltre a promuovere una cultura inclusiva e a rafforzare reti di collaborazione con il territorio.

Anche nel 2025, COOSS ha ricevuto il BOLLINO ROSA della Regione Marche. Un riconoscimento che valorizza l'impegno profuso dalla cooperativa nel percorso di ottenimento della certificazione di parità di genere.

COOSS ha proseguito l'indagine di percezione interna rispetto ai temi della parità di genere, avviata nel 2022, tramite un questionario somministrato ai lavoratori e alle lavoratrici a cui hanno risposto 384 persone (dal 2022 1.667 questionari raccolti). Dall'analisi dei risultati è emersa, tra gli aspetti ritenuti più rilevanti per la promozione della parità di genere, l'importanza degli strumenti di conciliazione tra vita privata e lavoro.

Non esistono differenze retributive tra lavoratrici e lavoratori a parità di mansione/livello.

## Coosstruiamo il cambiamento

Insieme contro la violenza e le discriminazioni di genere - Evento realizzato il 29 novembre 2025 presso il Borgo Lanciano Resort, Località Lanciano, Castelraimondo (MC). Nel mese dedicato alla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, COOSS ha promosso un evento finalizzato alla sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità e al contrasto della violenza e delle discriminazioni di genere. La giornata ha rappresentato un importante momento di dialogo, confronto e condivisione, coinvolgendo istituzioni, professionisti, operatori del settore e cittadini in un percorso di riflessione collettiva volto a promuovere consapevolezza, responsabilità e partecipazione attiva.L'iniziativa si è sviluppata attraverso interventi tematici che hanno approfondito le radici sociali e culturali della violenza di genere, offrendo dati, analisi e testimonianze di buone pratiche, oltre a laboratori esperienziali e momenti di confronto dedicati alla valorizzazione di progetti educativi, iniziative territoriali e percorsi di empowerment femminile. L'evento è stato patrocinato dalla Commissione Pari Opportunità della Regione Marche.

## Coop4Friendly Workplace

- Modello della Cooperazione Sociale per conciliare lavoro, vita e territorio #RiParto - Percorsi di welfare aziendale per agevolare il rientro al lavoro delle madri, favorire la natalità e il work-life balance. Il progetto promuove misure innovative di conciliazione per le lavoratrici socie madri con figli/e fino ai 6 anni di età, contribuendo a facilitare e rendere fattibile l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le azioni previste riguardano:

- Permessi e congedi, assegnando permessi retribuiti aggiuntivi rispetto al contratto e integrando economicamente i congedi parentali facoltativi;
- Assunzioni a termine di lavoratori e lavoratrici in sostituzione di maternità o richieste di part time, al fine di garantire il rientro della lavoratrice socia in maternità;
- Percorsi di sostegno alla genitorialità per approfondire il prendersi cura, le relazioni e il benessere familiare e azione di empwoerment femminile per valorizzare la donna nella sua identità personale oltre la maternità;
- Iniziative di accompagnamento e sostegno al rientro al lavoro dopo la maternità;
- Ulteriori misure di supporto e agevolazioni alle lavoratrici socie madri con figli/e fino ai 6 anni di età.

**Rainbow hub 3.0** - Servizio di supporto per persone vittime di omolesbobitransfobia e discriminazioni legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Offre spazi sicuri e riservati, con ascolto telefonico dedicato e servizi personalizzati: sostegno psicologico, assistenza legale, supporto sanitario, mediazione sociale, orientamento al lavoro e all'autonomia abitativa. È garantita la massima riservatezza e un accompagnamento professionale qualificato.

**Sedi:**

Fano – Via Montevecchio 46 (attivo 5 giorni su 7, telefono h24: 0721 887385 / 3666714881)
Ancona – Via Armando Seppilli SNC
Camerino – Via Medici Ansovino 12

**WOMAP +** - Piattaforma digitale cooperativa contro la violenza e le discriminazioni di genere, promossa dalla Commissione Pari Opportunità di Legacoop Nazionale insieme a Legacoopsociali, con il finanziamento di Coopfond e la collaborazione di CONAD. La piattaforma offre informazioni, supporto e contatti a donne, donne con figli, migranti e comunità LGBTQIAP+, affiancando il servizio pubblico del numero 1522 per ampliare l'accesso a servizi di aiuto e tutela. Attraverso smartphone o PC, gli utenti possono cercare servizi sul territorio tramite una mappa o per tipologia di intervento. Tra i servizi disponibili: centri e sportelli antiviolenza, case rifugio, supporto psicologico e legale, ascolto telefonico, inclusione lavorativa e abitativa, sostegno a minori, donne migranti e persone vittime di discriminazione (sito web: womapplus.it).

**Tra il Dire e il Fare: Percorso di Empowerment Femminile** - È un'iniziativa avviata nel 2024 e promossa da COOSS nell'ambito delle attività del 5x1000 e della Certificazione per la Parità di Genere. Il percorso propone eventi che combinano attività pratiche e momenti di riflessione, con l'obiettivo di promuovere benessere emotivo e fisico, crescita personale e consapevolezza di sé. Le iniziative includono esperienze come yoga, meditazione e condivisione in contesti naturali, guidate da professionisti esperti. Nel 2025 il progetto è proseguito con nuovi appuntamenti dedicati all'empowerment femminile, mantenendo un equilibrio tra introspezione, apprendimento e valorizzazione della femminilità.

**Sportello di ascolto "Accolgo, Ascolto, Rispondo" -** Lo sportello è sostenuto da COOSS nell'ambito del lavoro sinergico tra le attività del 5x1000 e della Certificazione Parità di Genere. L'attività di ascolto è stata svolta, su appuntamento, sia in presenza che online, offrendo un servizio di consulenza e sostegno gratuito a soci e socie COOSS.

## Formazione sulla parità di genere realizzata nel 2025

È stato erogato in FAD in modalità asincrona il Corso Introduttivo alla Certificazione UNI/PDR 125:2022 - Sistemi di Gestione per la Parità di Genere.

**In totale,** dal 2022, hanno completato la formazione 2.212 lavoratori e lavoratrici, di cui 523 nel 2025.

| Anno 2022 | Anno 2023 | Anno 2024 | Anno 2025 | Totale |
|---|---|---|---|---|
| 341 | 835 | 513 | 523 | 2.212 |

Nel corso del 2025 COOSS ha promosso diverse attività formative e di sensibilizzazione dedicate alla parità di genere, con l'obiettivo di diffondere una cultura organizzativa inclusiva, orientata al contrasto di stereotipi, discriminazioni e violenza di genere. I percorsi hanno coinvolto sia figure di coordinamento sia personale operativo, approfondendo temi legati alla conciliazione tra vita privata e lavoro, al supporto al rientro dalla maternità, all'educazione senza stereotipi nei servizi all'infanzia e alla tutela della sicurezza personale. Attraverso un approccio fondato su prevenzione, consapevolezza ed empowerment, le iniziative realizzate hanno contribuito a rafforzare competenze e responsabilità diffuse, promuovendo un ambiente di lavoro sempre più equo, sicuro e attento alla valorizzazione delle persone.

# OBIETTIVO 2026

COOSS intende rafforzare la diffusione e la valorizzazione delle iniziative promosse a favore della parità di genere, nella convinzione che una cultura organizzativa inclusiva rappresenti un elemento fondamentale per il benessere delle persone e la qualità dei servizi erogati. A tal fine, COOSS si pone come obiettivo una comunicazione interna ed esterna più efficace attraverso l'utilizzo di strumenti digitali, momenti informativi e iniziative di sensibilizzazione per favorire una maggiore consapevolezza, partecipazione e coinvolgimento di tutte le persone che operano all'interno di COOSS, promuovendo valori di equità, rispetto e inclusione.

# ESSERE SOSTENIBILI

Essere sostenibili, per COOSS, significa adottare una visione integrata e responsabile dello sviluppo, capace di coniugare la solidità economica con il benessere sociale e la tutela dell'ambiente. La sostenibilità non è intesa come un obiettivo isolato, ma come un principio guida che orienta scelte, processi e relazioni, attraversando trasversalmente tutte le attività della cooperativa. In questo senso, la sostenibilità in COOSS è profondamente legata a un impegno collettivo e consapevole: un processo condiviso che coinvolge soci e socie, lavoratori e lavoratrici, stakeholder e comunità locali, chiamati a contribuire attivamente alla costruzione di valore nel tempo. Affrontare le sfide sociali, ambientali ed economiche significa, infatti, riconoscere la complessità dei contesti in cui COOSS opera e rispondere ad essa con azioni concrete, responsabili e orientate al lungo periodo.

Sul piano sociale, ciò si traduce nella promozione dell'inclusione, nella tutela delle fragilità e nella costruzione di relazioni di fiducia con i territori. Dal punto di vista ambientale, implica l'adozione di comportamenti e pratiche attente all'impatto delle attività, favorendo un uso consapevole delle risorse. Sotto il profilo della governance, significa garantire continuità, trasparenza, solidità economica e capacità di generare valore condiviso, reinvestendo nelle comunità e nei servizi.

Essere sostenibili, dunque, non è solo una responsabilità, ma una scelta strategica che rafforza l'identità cooperativa di COOSS e ne orienta l'azione verso uno sviluppo equo, duraturo e partecipato.

# 4. LA SOSTENIBILITÀ PER COOSS

L'entrata in vigore della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ha reso sempre più centrale la rendicontazione ESG ovvero relativa agli impatti ambientali, sociali ed economico-gestionali, anche per le imprese cooperative, richiedendo un'evoluzione nei sistemi di misurazione, controllo e comunicazione. Per affrontare questa sfida e trasformarla in un'opportunità di sviluppo, COOSS sta consolidando i temi ESG attraverso una strategia finalizzata all'integrazione strutturata della sostenibilità all'interno del proprio Sistema di Gestione

Integrato. L'obiettivo è dotarsi di strumenti e processi in grado non solo di garantire la conformità normativa, ma anche di supportare il miglioramento continuo, l'innovazione organizzativa e la creazione di valore condiviso. Nel corso dell'ultimo anno, il percorso ha registrato un'evoluzione significativa attraverso il consolidamento delle attività avviate e l'introduzione di nuovi strumenti di analisi e coinvolgimento.

## 4.1 ANALISI DI MATERIALITÀ

Nel corso del 2025 COOSS ha avviato il percorso per l'individuazione dei temi di sostenibilità rilevanti e ha costruito la sua prima matrice di doppia materialità, in linea con i principi introdotti dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

L'analisi è stata finalizzata a identificare e rappresentare in modo strutturato i principali impatti, rischi e opportunità (IRO) di natura ambientale, sociale e di governance (ESG), rilevanti per la cooperativa e per i propri stakeholder, a supporto dei processi decisionali e della definizione delle priorità strategiche.

Il percorso si è basato su un insieme articolato di informazioni e strumenti già presenti all'interno dell'organizzazione (es. analisi del contesto interno ed esterno, questionario rivolto al Consiglio di Amministrazione somministrato nel 2024, ecc.), e ha avviato un'attività di revisione, razionalizzazione e sistematizzazione dei contenuti al fine di individuare i temi prioritari per COOSS.

A esito di tale processo sono stati individuati 14 temi ESG rilevanti, che rappresentano le principali aree su cui COOSS genera impatti e si espone a rischi e opportunità:

**AMBIENTE (E)**

R1-Cambiamento climatico: gestione dei consumi ed emissioni
R2-Gestione dei rifiuti e dei rifiuti sanitari
R3-Acquisti sostenibili e gestione ambientale delle forniture

**SOCIALE (S)**

R4-Qualità, sicurezza e continuità dei servizi socio-sanitari
R5-Relazione, soddisfazione e tutela di clienti e beneficiari
R6-Capitale umano: benessere, sviluppo e formazione del personale
R7-Salute e sicurezza sul lavoro
R8-Diversità, equità e inclusione

**GOVERNANCE (G)**

R9-Responsabilità sociale nella catena di fornitura
R10-Etica aziendale, compliance e trasparenza della governance
R11-Protezione dei dati sanitari e cybersecurity

R12-Sostenibilità del modello di business e relazioni con il settore pubblico
R13-Innovazione, digitalizzazione e sviluppo dei servizi
R14- La creazione di valore

I temi individuati sono stati oggetto di una valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione e dei responsabili delle principali aree aziendali, in termini di:

- rischio, considerando probabilità di accadimento e impatto economico
- opportunità, in termini di potenziale contributo positivo alle attività di COOSS

La **materialità finanziaria** è stata determinata attraverso l'elaborazione delle valutazioni espresse, sulla base della combinazione tra probabilità e impatto economico.

Parallelamente, gli stessi soggetti hanno valutato la **materialità di impatto** di ciascun tema su COOSS e sui suoi stakeholder. Ad integrazione di tale analisi, è stato coinvolto un campione rappresentativo di stakeholder esterni — tra cui soci, socie, dipendenti, tirocinanti, volontari, utenti, famiglie e caregiver, clienti, enti pubblici, fornitori e consulenti — attraverso la somministrazione di un questionario finalizzato a rilevare:

- il grado di rilevanza attribuito ai temi ESG
- le aspettative rispetto all'impegno di COOSS

Questo processo ha consentito di integrare il punto di vista esterno e di validare le priorità individuate internamente, in coerenza con il principio di stakeholder engagement previsto dagli ESRS.

Le informazioni raccolte sono state successivamente elaborate per costruire la **matrice di doppia materialità,** ovvero finanziaria, rappresentativa dei principali rischi e opportunità, e di impatto, relativa agli effetti generati sull'ambiente e sugli stakeholder, quale strumento centrale per identificare i temi prioritari, supportare le decisioni strategiche e orientare il percorso di allineamento agli standard ESRS. Tale analisi ha evidenziato:

| | |
|---|---|
| **Materialità finanziaria – rischi** | I risultati evidenziano come i rischi ESG percepiti come più rilevanti siano principalmente riconducibili alla gestione operativa, alla conformità normativa e alla tutela delle persone. In particolare, salute e sicurezza sul lavoro rappresentano il tema più critico, a conferma della centralità della tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di responsabilità che di continuità operativa. Subito dopo emerge il cambiamento climatico, che si configura come un fattore di rischio crescente, in grado di influenzare costi, gestione delle risorse e adeguamento alle normative ambientali. Assumono inoltre rilevanza significativa cybersecurity e protezione dei dati, soprattutto in relazione ai rischi reputazionali e di compliance, e il capitale umano, inteso come capacità di attrarre, sviluppare e trattenere competenze chiave. Anche innovazione e digitalizzazione risultano rilevanti: la mancata evoluzione tecnologica è percepita come un potenziale rischio competitivo. |

| | |
|---|---|
| **Materialità finanziaria – opportunità** | Dal punto di vista delle opportunità, emerge una visione maggiormente orientata alla crescita e alla creazione di valore. I temi più rilevanti sono la creazione di valore, la relazione con clienti e beneficiari e il cambiamento climatico, che non è percepito solo come rischio ma anche come possibile leva strategica (es. nuovi servizi legati all'adattamento climatico). Questo indica una crescente consapevolezza delle opportunità legate alla transizione sostenibile, ad esempio in termini di efficienza, innovazione e posizionamento competitivo. Anche salute e sicurezza sul lavoro, innovazione e digitalizzazione e capitale umano emergono come fattori abilitanti per il miglioramento delle performance aziendali. In questo caso, tali temi non sono solo elementi da gestire, ma veri e propri driver di sviluppo. |
| **Materialità di impatto** | L'analisi degli impatti conferma la centralità delle persone e delle relazioni, indicando l'importanza della dimensione sociale.<br>Il tema più rilevante è ancora una volta la salute e sicurezza sul lavoro, che evidenzia l'impatto diretto di COOSS sul benessere del personale. Segue il cambiamento climatico, che rappresenta il principale ambito di impatto ambientale, legato all'uso delle risorse e alle emissioni. Risultano inoltre significativi gli impatti legati a cybersecurity, capitale umano e innovazione, che incidono sulla qualità dei servizi, sulla protezione degli utenti e sullo sviluppo del sistema socio-economico. Nel complesso, emerge un modello di impatto fortemente legato alla dimensione sociale (S), coerente con la natura delle attività di COOSS. |

Il confronto tra le dimensioni finanziaria e di impatto ha consentito di individuare i seguenti temi prioritari:

- Salute e sicurezza sul lavoro
- Cambiamento climatico
- Capitale umano / Creazione di Valore
- Innovazione e digitalizzazione
- Cybersecurity e protezione dati
- Relazione clienti/beneficiari
- Qualità e continuità servizi

E ha evidenziato:

- **la centralità della dimensione sociale,**
- sia in relazione alla tutela delle persone - in quanto una cultura della sicurezza robusta e documentata rappresenta un vantaggio competitivo nella partecipazione agli appalti pubblici, evitando costi diretti e impatti negativi sulla reputazione -
- sia in relazione al capitale umano - in quanto senza personale qualificato, motivato e stabile, non esiste qualità del servizio, né sostenibilità del modello cooperativo -
- sia in relazione ai rapporti con utenti, familiari e beneficiari che è il tema sociale con la rilevanza maggiore nelle opportunità, monitorato con rilevazioni periodiche di Customer Satisfaction che evidenziano risultati sistematicamente elevati.
- **La significatività del cambiamento climatico** sotto tutti gli aspetti: rischio finanziario per la dipendenza da fonti energetiche fossili i cui costi sono difficili da controllare, opportunità per gli investimenti avviati nella transizione energetica e per l'adozione di buone prassi per la

gestione dei temi ambientali e impatto per le emissioni generate nella gestione delle proprie attività.

- **L'importanza dell'innovazione e della creazione di valore** come leve strategiche e opportunità per integrare la sostenibilità nel modello di gestione, come testimoniano le iniziative già avviate in questa direzione (laboratorio INTELLICA LAB, partecipazione a progetti europei e collaborazioni con università, agenzie formative e centri di ricerca) e il valore distribuito tra soci, socie, lavoratori, lavoratrici, utenti, comunità e territorio.
- **Il ruolo della governance** legato alla gestione dei rischi e alla conformità, con la cybersecurity che emerge come tema rilevante sotto il profilo del rischio e dell'impatto, soprattutto a tutela delle persone le persone più vulnerabili.

| Tema | Impatti | Rischi | Opportunità | ESRS |
|---|---|---|---|---|
| **R1 – Cambiamento climatico** | Emissioni e uso risorse con impatto ambientale diretto | Aumento costi energetici, dipendenza da fonti fossili, adeguamento normativo | Efficienza energetica, servizi legati all'adattamento ai cambiamenti climatici | E1 |
| **R2 – Gestione rifiuti** | Impatto ambientale da gestione rifiuti sanitari | Rischi di non conformità e aumento costi smaltimento | Ottimizzazione processi e riduzione costi | E5 |
| **R3 – Acquisti sostenibili** | Impatti indiretti lungo la filiera | Fornitori non sostenibili e rischi reputazionali | Rafforzamento filiera e criteri ESG | E1<br>E5<br>G1 |
| **R4 – Qualità servizi** | Impatto diretto su qualità vita beneficiari | Interruzioni servizio e calo qualità | Miglioramento qualità e continuità | S4 |
| **R5 – Relazione clienti** | Impatto su soddisfazione e tutela utenti | Perdita fiducia e reputazione | Fidelizzazione e valore relazionale | S4 |
| **R6 – Capitale umano** | Competenze e qualità del servizio | Difficoltà attrazione e retention | Sviluppo competenze e produttività | S1 |
| **R7 – Salute e sicurezza** | Impatto diretto su benessere lavoratori | Infortuni, costi, responsabilità legali | Vantaggio competitivo e continuità operativa | S1 |
| **R8 – Diversità e inclusione** | Clima aziendale e inclusione | Discriminazioni e conflitti | Innovazione e attrattività | S1 |
| **R9 – Supply chain sociale** | Impatti su lavoratori filiera | Violazioni diritti e reputazione | Filiera responsabile | S2 |
| **R10 – Etica e compliance** | Trasparenza e correttezza | Sanzioni e contenziosi | Fiducia stakeholder | G1 |
| **R11 – Cybersecurity** | Protezione dati sensibili utenti | Data breach e sanzioni GDPR | Rafforzamento sicurezza e fiducia | S4,G1 |
| **R12 – Modello business** | Sostenibilità economica e relazioni PA | Dipendenza da fondi pubblici | Stabilità e sviluppo partnership | ESRS2 |
| **R13 – Innovazione** | Qualità ed efficienza servizi | Ritardo tecnologico | Nuovi servizi e competitività | ESRS2 |
| **R14 – Creazione valore** | Valore economico e sociale distribuito | Incapacità di generare valore sostenibile | Crescita e impatto territoriale | ESRS2 |

Nel corso 2025 COOSS ha somministrato un questionario ai propri stakeholder con l'obiettivo di valutare il livello di rilevanza da loro attribuito ai principali temi ESG, esprimendo un parere in merito al grado di importanza rispetto ai temi oggetto di intervento. Dall'analisi delle risposte emerge una chiara priorità attribuita ai temi della **salute e sicurezza**, seguiti da etica, compliance e trasparenza e dalla qualità, sicurezza e continuità dei servizi.

Il confronto tra le due prospettive (interna del CdA e dei responsabili ed esterna degli stakeholder) evidenzia significative convergenze su alcuni temi chiave, che emergono come prioritari in entrambe le valutazioni. La salute e sicurezza sul lavoro si conferma il tema con la rilevanza più elevata sia nell'analisi interna sia nel giudizio degli stakeholder, a testimonianza di una piena condivisione dell'importanza della tutela delle persone. Analogamente, la protezione dei dati e la **cybersecurity** e la **qualità e continuità dei servizi** risultano rilevanti in entrambe le analisi, confermando la centralità di questi ambiti. Anche la **creazione di valore** trova riscontro in entrambe le prospettive, sebbene con sfumature diverse: il CdA la legge prevalentemente come opportunità strategica, mentre gli stakeholder la associano all'impatto sul territorio e sulla comunità.

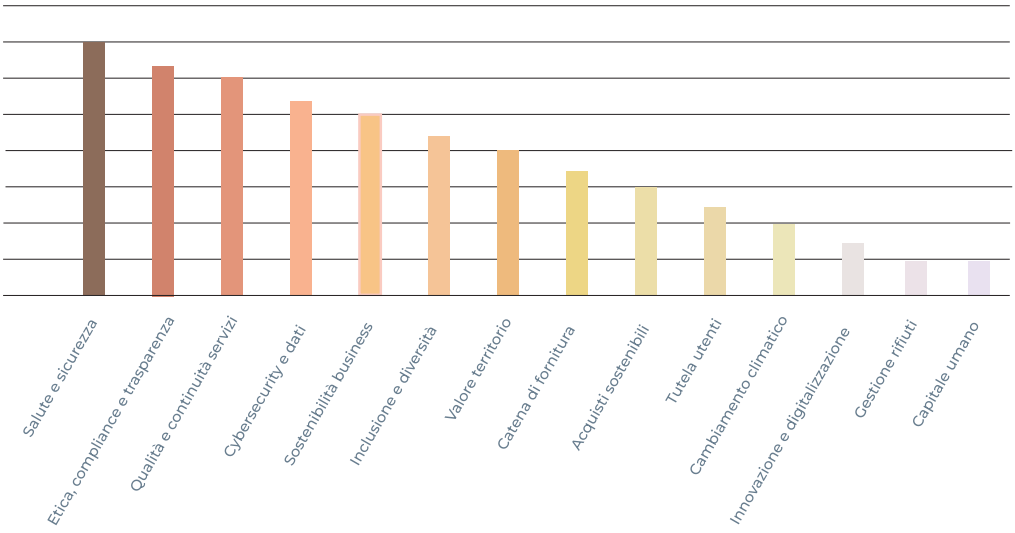
Emergono, al contempo, alcune differenze degne di nota. Il cambiamento climatico è percepito internamente come uno dei temi più rilevanti mentre nella valutazione degli stakeholder occupa una posizione più decentrata nella gerarchia delle priorità. Questa divergenza non segnala necessariamente una sottovalutazione, ma può riflettere una diversa familiarità con la dimensione ambientale e la sua traduzione in termini gestionali. Viceversa, l'etica aziendale, la compliance e la trasparenza della governance ricevono dagli stakeholder un'enfasi maggiore rispetto a quanto emerso nell'analisi interna, indicando che questi temi hanno un peso rilevante nella costruzione del rapporto di fiducia tra COOSS e i suoi interlocutori.

Una divergenza altrettanto significativa riguarda il capitale umano, che nell'analisi del CdA figura tra le priorità trasversali — rilevante come rischio (difficoltà di attrazione e retention del personale), come opportunità (sviluppo delle competenze e produttività) e come impatto diretto sulla qualità dei servizi — mentre nel questionario agli stakeholder si colloca tra le priorità più basse.

La lettura integrata di queste due prospettive costituisce il fondamento metodologico su cui è stata costruita la matrice di doppia materialità, garantendo che i temi prioritari rispecchino tanto la strategia e la gestione del rischio, quanto le legittime aspettative di chi con COOSS interagisce. Le convergenze rafforzano la solidità delle priorità

individuate; le divergenze offrono indicazioni utili per orientare i futuri percorsi di coinvolgimento e comunicazione con gli stakeholder.

## Livello di rilevanza attribuito dagli stakeholder ai temi materiali




# OBIETTIVO 2026

Nei prossimi esercizi, COOSS prevede di rafforzare ulteriormente questo approccio attraverso il miglioramento dei processi di raccolta e gestione dei dati; l'ampliamento e la strutturazione del coinvolgimento degli stakeholder; una maggiore integrazione con i sistemi di pianificazione strategica e controllo di gestione. In questa prospettiva, l'analisi di doppia materialità rappresenta un riferimento metodologico solido per l'allineamento progressivo ai requisiti normativi europei e per l'integrazione dei fattori ESG nella governance.

# 4.2 SOSTENIBILITÀ SOCIALE

COOSS dedica particolare attenzione alla dimensione della sostenibilità sociale, in coerenza con quanto previsto dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) e, nello specifico, dagli standard della serie "S" (Social). L'analisi si concentra in primo luogo sulla forza lavoro propria (ESRS S1), approfondendo aspetti rilevanti quali le caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici, le condizioni di lavoro, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e la formazione e lo sviluppo delle competenze, elementi centrali per garantire il benessere e la qualità dei servizi erogati. Parallelamente, il capitolo estende il proprio perimetro di analisi agli utenti dei servizi e al rapporto con la comunità e il territorio di riferimento, in linea con i principi degli ESRS relativi agli utilizzatori finali (ESRS S4) e alle comunità interessate (ESRS S3). In tale prospettiva, COOSS valorizza il proprio ruolo sociale attraverso il monitoraggio degli impatti generati, ponendo attenzione alla qualità delle prestazioni offerte, all'accessibilità dei servizi e al contributo allo sviluppo inclusivo e sostenibile dei contesti in cui opera.

## LAVORATORI/LAVORATRICI E PERSONE CHE OPERANO PER COOSS

Obiettivo di COOSS è garantire continuità di occupazione lavorativa per il proprio personale, contribuendo a migliorarne le condizioni economiche, sociali e professionali e assicurando il continuo miglioramento dei livelli di salute e sicurezza. Tale obiettivo è ancor più significativo in considerazione del settore in cui opera COOSS, ovvero la cura delle persone e quindi la responsabilità e il valore del lavoro di cura; pertanto, i miglioramenti nella pratica lavorativa, il sostegno attraverso iniziative mirate e la valorizzazione delle competenze sono i pilastri della politica per la gestione del personale che COOSS implementa per tutelare qualità del lavoro e valore dei servizi.

### Forza Lavoro

Il totale della forza lavoro di COOSS nel 2025 ammonta a 3.311 lavoratori e lavoratrici, con una forte prevalenza della componente femminile, pari all'85% del totale. Si tratta di un dato che riflette le caratteristiche dei settori nei quali COOSS opera e che trova conferma anche nella composizione della base sociale, dove la presenza femminile risulta ampiamente maggioritaria. Questo elemento evidenzia il ruolo centrale delle donne nella vita cooperativa, nei servizi e nei processi di partecipazione e sviluppo dell'organizzazione.

Rispetto al 2024 c'è stato un incremento nel numero di occupati di 42 unità.

La principale categoria di forza lavoro in COOSS è rappresentata da socie lavoratrici-cooperatrici e soci lavoratori-cooperatori, che rappre-

sentano il 74% degli occupati, confermando la natura cooperativa di COOSS e un modello partecipativo consolidato. I dipendenti non soci costituiscono il restante 26%.

| | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | **Totale** |
| Dipendenti (Lavoratori Non Soci e Lavoratrici Non Socie) | 701 | 137 | 838 | 740 | 121 | **861** |
| Soci Lavoratori-Cooperatori e Socie Lavoratrici-Cooperatrici | 2.072 | 359 | 2.431 | 2.088 | 362 | **2450** |
| TOTALE | 2.773 | 496 | 3.269 | 2.828 | 483 | **3.311** |

Si evidenzia la crescita costante dell'occupazione, con un incremento del numero degli occupati e delle occupate rispetto all'annualità 2024 dell'1,3%

| Forza lavoro 2023 | Forza lavoro 2024 | Forza lavoro 2025 | aumento % |
|---|---|---|---|
| 3.133 | 3.269 | 3.311 | **+1,3%** |

Le caratteristiche della forza lavoro ricalcano quelle della compagine sociale (vedi capitolo 3) in considerazione del fatto che quest'ultima rappresenta il 74% degli occupati.

Anno 2024:

**Totale Dipendenti**
ESRS S1
3269

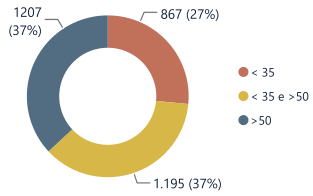
**Soci lavoratori**
ESRS S1
2431

**Lavoratori in media**
ESRS S1
3.201

**Lavoratori aderenti allo smart-working**
ESRS S1

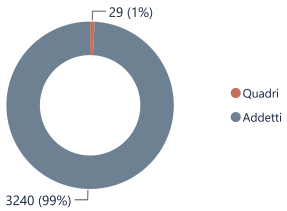
**Ore di smart-working effettuate**
ESRS S1

**Dipendenti per Età**
ESRS S1




**Dipendenti per Genere**
ESRS S1

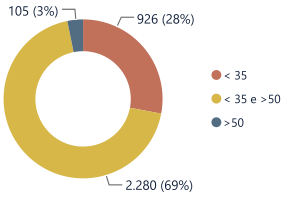
**Dipendenti per Inquadramento**
ESRS S1



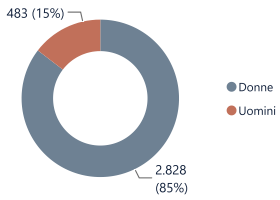
Anno 2025:

| Totale Dipendenti ESRS S1 | Soci lavoratori ESRS S1 | Lavoratori in media ESRS S1 | Lavoratori aderenti allo smart-working ESRS S1 | Ore di smart-working effettuate ESRS S1 |
|---|---|---|---|---|
| 3311 | 2450 | 3.290 | 110 | 14.130 h |

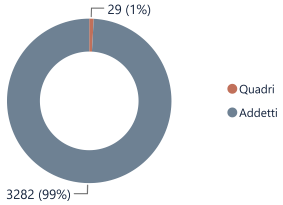
**Dipendenti per Età**
ESRS S1




**Dipendenti per Genere**
ESRS S1




**Dipendenti per Inquadramento**
ESRS S1




Per quanto riguarda il **livello di istruzione,** si conferma la prevalenza di un'elevata scolarizzazione del personale COOSS, con il 42% del personale in possesso di laurea e il 40% di diploma, a conferma di una struttura professionale qualificata e coerente con la complessità dei servizi erogati.

| | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | **Totale** |
| Laurea | 1.219 | 254 | 1.473 | 1.173 | 215 | **1.388** |
| Diploma | 1.081 | 189 | 1.270 | 1.107 | 212 | **1.319** |
| Licenza Media | 469 | 53 | 522 | 507 | 51 | **558** |
| Licenza Elementare | 4 | 0 | 4 | 41 | 5 | **46** |
| Totale | 2.773 | 496 | 3269 | 2.828 | 483 | **3.311** |

Dal punto di vista della **provenienza geografica**, il personale è prevalentemente italiano (92%), con una presenza limitata ma significativa di lavoratori provenienti da paesi extraeuropei (5%), elemento che contribuisce a una diversità culturale all'interno della cooperativa.

| | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | **Totale** |
| Italia | 55 | -13 | 3003 | 2.579 | 458 | **3.037** |
| Europa | 18% | 3% | 99 | 87 | 5 | **92** |
| Extra-Europa | 110% | 88% | 167 | 162 | 20 | **182** |
| Totale | 16% | 3% | 3.269 | 2.828 | 483 | **3.311** |

Relativamente alla **distribuzione**, le sedi con il maggior numero di occupati nel 2025 si confermano quelle di Ancona e Jesi.

| | 2024 | | | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | **Totale** |
| Ancona | 681 | 157 | 838 | 713 | 158 | **871** |
| Fano | 552 | 57 | 609 | 539 | 67 | **606** |
| Jesi | 661 | 141 | 802 | 691 | 125 | **816** |
| Matelica | 469 | 66 | 535 | 472 | 59 | **531** |
| San Benedetto del Tronto | 410 | 75 | 485 | 283 | 55 | **338** |
| Fermo | | | | 130 | 19 | **149** |
| Totale | 2.773 | 496 | 3.269 | 2828 | 483 | **3.311** |

Riguardo le nuove assunzioni e le cessazioni, analizzando le dinamiche occupazionali, nel corso del 2025 si registrano **681** nuove assunzioni, mentre il totale delle cessazioni (per dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.) è pari a **639**, determinando un **saldo occupazionale positivo pari a +42 unità.** Questo dato evidenzia una crescita moderata ma significativa dell'organico.

| | 2025 | |
|---|---|---|
| | Donne | Uomini |
| Posti di lavoro creati | 55 | -13 |
| Tasso di assunzione | 18% | 3% |
| Indice di compensazione | 110% | 88% |
| Indice di turnover | 16% | 3% |
| Età media nuovi assunti | 37 | 39 |

Le **681 nuove assunzioni** hanno riguardato **588 donne e 93 uomini.**

Per quanto riguarda la distribuzione anagrafica dei nuovi assunti, si osserva una prevalenza della fascia 30-50 anni (41%), seguita dagli under 30 (37%) e, in misura minore, dagli over 50 (22%). Tale configurazione evidenzia un equilibrio tra inserimento di nuove risorse giovani e acquisizione di personale con esperienza.

| Nuovi assunti per fasce d'età 2025 | Donne | Uomini | Totale |
|---|---|---|---|
| <30 | 222 | 32 | **254** |
| 30-50 | 240 | 40 | **280** |
| >50 | 126 | 21 | **147** |
| Totale | 588 | 93 | **681** |

Le **639 cessioni** hanno riguardato **533 donne e 106 uomini.**

La maggior parte delle cessazioni del rapporto di lavoro ha riguardato la fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni.

| Cessazioni per fasce d'età 2025 | Donne | Uomini | Totale |
|---|---|---|---|
| <30 | 144 | 37 | **181** |
| 30-50 | 234 | 48 | **282** |
| >50 | 155 | 21 | **176** |
| Totale | 533 | 106 | **639** |

Le cessazioni risultano prevalentemente riconducibili a dimissioni volontarie, per un totale di 375 (circa il 59%), e a fine contratto, per un totale di 185 (circa il 29%), configurando un turnover prevalentemente fisiologico piuttosto che legato a dinamiche critiche o conflittuali.

| Motivazioni cessazioni rapporti di lavoro | Donne | Uomini | Totale |
|---|---|---|---|
| Altre motivazioni | 10 | 4 | **14** |
| Decesso | 4 | 1 | **5** |
| Dimissioni | 309 | 66 | **375** |
| Dimissioni per giusta causa | 8 | 2 | **10** |
| Fine contratto | 158 | 27 | **185** |
| Lic. art26 co7-bis Dlgs151/15 | 4 | 3 | **7** |
| Licenziamento giusta causa | 3 | 1 | **4** |
| Licenziamento per cambio appal | 15 | | **15** |
| Licenziamento per GMO | 21 | 2 | **23** |
| Risoluzione consensuale | 1 | | **1** |
| Totale complessivo | 533 | 106 | **639** |

## TURNOVER

Il livello di turnover rappresenta uno dei punti di attenzione utili a comprendere la dinamica dell'andamento delle dimensioni quantitative e qualitative del personale. Deve essere interpretato in funzione delle seguenti dimensioni:

- garanzia di continuità occupazionale, legata sia a fattori contingenti che strutturali del mercato di riferimento;
- trattamento economico-contrattuale e altre condizioni economiche;
- condizioni ambientali e relazionali del contesto lavorativo, che comprendono l'ambiente fisico di lavoro, le relazioni interpersonali e la cultura aziendale.

Nel contesto del terzo settore, queste dimensioni assumono una rilevanza particolare, anche in considerazione che la continuità occupazionale è spesso influenzata da appalti pubblici e privati, che possono essere variabili e incerti.

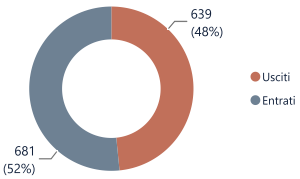
Il tasso di assunzione si attesta intorno al 21%, mentre il tasso di turnover in uscita è pari a circa il 19%. L'indice di compensazione del turnover risulta pari al 107%, indicando che l'organizzazione è stata in grado non solo di sostituire integralmente il personale in uscita ma anche di incrementare il numero complessivo degli occupati.

**Indice di turnover complessivo**
ESRS S1
40%

**Turnover complessivo**
ESRS S1
37%

**Tasso di sopravvivenza**
ESRS S1
79%

**Stato Dipendenti**
ESRS S1




**Turnover positivo**
ESRS S1
21%

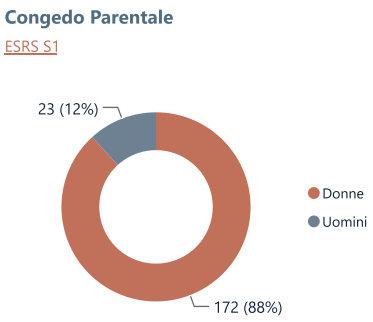
**Turnover negativo**
ESRS S1
20%

**Tasso di compensazione del turnover**
ESRS S1
107%

| Tasso di turnover complessivo 2025 e aggiungere 2024 | |
|---|---|
| Forza media | 3.290 |
| Tot. nuovi assunti | 681 |
| Tot. Rapporti di lavoro cessati | 539 |
| Tasso di turnover complessivo | 37% |
| tasso di sopravvivenza | 79% |
| numero lavoratori 01/01 | 3.269 |
| lavoratori assunti maschi | 93 |
| lavoratrici assunte femmine | 588 |
| lavoratori assunti totali | 681 |
| lavoratori dimessi maschi | 106 |
| lavorarici dimesse femmine | 533 |
| lavoratori dimessi totali | 639 |
| lavoratori 31/12 | 3.311 |
| n. medio lavoratori | 3.290 |
| indice turn over complessivo | 40% |
| tasso turn over negativo | 20% |
| tasso turn over positivo | 21% |
| tasso di compensazione del turn over | 107% |

## CONGEDI

Nel 2025 hanno usufruito di un congedo parentale 195 lavoratori e lavoratrici, di cui 172 donne e 23 uomini.



I dipendenti rientrati al lavoro dopo il congedo sono stati 169, di cui 148 donne e 21 uomini.

**Il tasso di rientro** dopo il congedo parentale, dato dal rapporto tra il numero totale di dipendenti che sono rientrati al lavoro nel 2025, dopo aver beneficiato del congedo, rispetto al numero totale di dipendenti che ne hanno beneficiato, è stato in totale dell'**86,7%** mantenendosi in linea con l'andamento dell'anno precedente (86,4%). Sono rientrate l'86% delle donne e il 91% degli uomini.

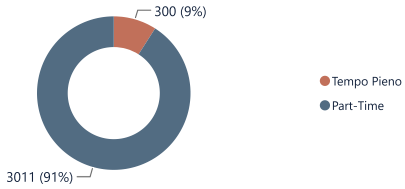
**Il tasso di retention**, dato dal rapporto tra il numero totale di dipendenti ancora impiegati 12 mesi dopo il rientro al lavoro post congedo parentale, e il numero totale dei dipendenti tornati al lavoro in seguito al congedo parentale nel precedente periodo di rendicontazione, nel 2025 è del **13,33%**, suddiviso in 13,95% per le donne, e 8,7 % per gli uomini. Anche questo dato sostanzialmente invariato rispetto allo scorso anno (13,6%).

## Condizioni lavorative

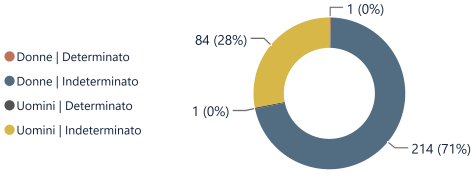
Nel rispetto dell'obiettivo statutario (garantire continuità di occupazione lavorativa, migliorare le condizioni economiche, sociali e professionali, ecc.), la tipologia di contratto di lavoro prevalente è quella di lavoro subordinato; COOSS inquadra tutto il suo personale in riferimento unicamente a quanto previsto dal CCNL delle Cooperative Sociali; non applica quindi il CCNL per i Dirigenti d'Azienda dipendenti da Imprese Cooperative.

COOSS predilige la formula del contratto a tempo indeterminato; prevalente è la formula del contratto a tempo parziale (part-time) con una media settimanale di circa 26,55 ore lavoro.

**Tipologia contratto**
ESRS S1




**Tempo Pieno**
ESRS S1



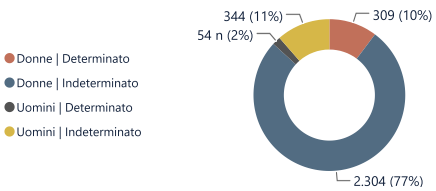

**Lavoratori non dipendenti**

| | |
|---|---|
| Contratti di collaborazione | 3 |
| Lavoratori autonomi | 0 |
| Non dipendenti | 0 |

**Altre tipologie di contratti**

| | |
|---|---|
| Co.co.co | 0 |
| Interinale | 0 |
| Intermittente | 0 |
| Stagionale | 0 |
| Tirocinio ad inclusione sociale | 0 |
| Tirocinio ad inserimento lavorativo | 0 |
| Volontario | 0 |

**Part-Time**
ESRS S1



Come già illustrato nella sezione dedicata alle condizioni lavorative della Compagine Sociale, la preponderanza di contratti part-time si spiega con la tipologia di servizi, con le modalità di erogazione (definite dagli enti appaltanti in considerazione dei bisogni degli utenti) e con le esigenze di conciliazione delle socie e lavoratrici.

Nel corso del 2025 sono stati inoltre attivati 48 tirocini di inclusione sociale e 370 contratti di lavoro interinale.

Rispetto all'inquadramento professionale, i lavoratori e le lavoratrici sono così distribuiti numericamente:

| | 2025 | |
|---|---|---|
| | Donne | Uomini |
| A1 | 67 | 2 |
| A2 | 52 | 7 |
| B1 | 384 | 36 |
| C1 | 297 | 41 |
| C2 | 759 | 117 |
| C3 | 22 | 5 |
| D1 | 696 | 134 |
| D2 | 438 | 104 |
| D3 | 11 | 1 |
| E1 | 46 | 12 |
| E2 | 47 | 15 |
| F1 | 8 | 7 |
| F2 | 1 | 2 |
| **Totale** | **2.828** | **483** |

La prevalenza della componente femminile caratterizza COOSS in modo strutturale e si riflette coerentemente anche nei ruoli di responsabilità, dove le donne risultano maggioritarie sia nelle posizioni apicali sia tra i quadri.

| Ruoli di responsabilità | Donne | Donne % | Uomini | Uomini % | Totale |
|---|---|---|---|---|---|
| da E2 | 56 | 70% | 24 | 30% | 80 |
| Quadri | 17 | 59% | 12 | 41% | 29 |

Relativamente alle qualifiche, gli occupati sono così distribuiti:

| Giornate di infortunio per tipologia | Donne | Uomini | Totale |
|---|---|---|---|
| Educatori/rici, animatori/rici | 841 | 160 | 1.001 |
| OSS | 787 | 122 | 909 |
| Assistenti bambini/anziani/persone con disabilità | 566 | 56 | 622 |
| Infermieri/e | 158 | 39 | 197 |
| Impiegati/e | 82 | 27 | 109 |
| Ausiliari/e | 79 | 3 | 82 |
| Coordinatori/rici | 72 | 21 | 93 |
| Cuochi/e ed aiuto cuochi/e | 50 | 4 | 54 |
| Operai/e | 49 | 7 | 56 |
| Assistenti sociali | 36 | 1 | 37 |
| Personale Addetto Infanzia | 32 | 0 | 32 |
| Psicologi/Psicologhe | 24 | 4 | 28 |
| Fisioterapisti/e | 20 | 10 | 30 |
| Responsabili | 13 | 9 | 23 |
| Mediatori/rici | 4 | 3 | 7 |
| Personale Addetto centralino | 7 | 7 | 14 |
| Autisti/e | 1 | 8 | 9 |
| Maestri/e d'opera | 5 | 2 | 7 |
| Sociologhi/Sociologhe | 2 | 0 | 2 |
| **Totale** | **2.828** | **483** | **3.311** |

Sulla base del CCNL, la retribuzione annua lorda minima di un/a dipendente COOSS a tempo pieno è pari a **18.357,98** e la massima è pari a **87.904,44 euro.**

In conclusione, riguardo la forza lavoro, COOSS si presenta come una realtà in espansione, caratterizzata da una buona capacità di ricambio e da un equilibrio tra crescita e turnover. La presenza di un turnover relativamente elevato rappresenta un elemento tipico del settore di riferimento.

Gli indicatori descrivono un sistema occupazionale dinamico, resiliente e coerente con i valori cooperativi, capace di sostenere la crescita mantenendo un adeguato livello di stabilità e qualità delle risorse umane.

## SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il Dipartimento Sicurezza, HACCP e Gestione Immobiliare di COOSS ha il compito di attuare le direttive del Datore di lavoro e del Delegato

alla Sicurezza, mediante l'attività di aggiornamento delle procedure a seguito dell'emanazione di norme regionali e nazionali, nella gestione della salute e sicurezza e nell'aggiornamento dei documenti di valutazione dei rischi e di tutte le procedure correlate, vigilando sull'applicazione dei protocolli e delle procedure di sicurezza nelle sedi, nei servizi e nelle strutture di COOSS. Svolge l'attività attraverso audit e verifiche, nonché attraverso azioni di supporto del personale interno incaricato, nel rispetto del sistema di gestione della sicurezza della cooperativa. Nel corso dell'esercizio è stata rinnovata la certificazione ISO 45001, strumento che prevede la realizzazione e utilizzo di un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza del Lavoro (SGSSL).

Nel Dipartimento è presente anche il settore Gestione Igiene degli Alimenti, che supporta le attività di produzione e somministrazione alimenti mediante una sorveglianza periodica, oltre ad offrire a tutto il personale addetto una costante attività di informazione e formazione specifica.

Altra attività che svolge il Dipartimento Sicurezza, HACCP e Gestione Immobiliare di COOSS è il costante monitoraggio degli eventi infortunistici.

Le denunce per infortunio nel corso dell'anno 2025 sono state 131 e 3.693 giornate di infortunio in termini assoluti, in lieve incremento rispetto all'esercizio precedente.

**Numero di infortuni sul lavoro registrati**
ESRS S1
131

**Decessi dovuti a infortuni sul lavoro e malattie professionali**
ESRS S1
0

**Decessi per infortuni - lavoratori di aziende esterne**
ESRS S1
0

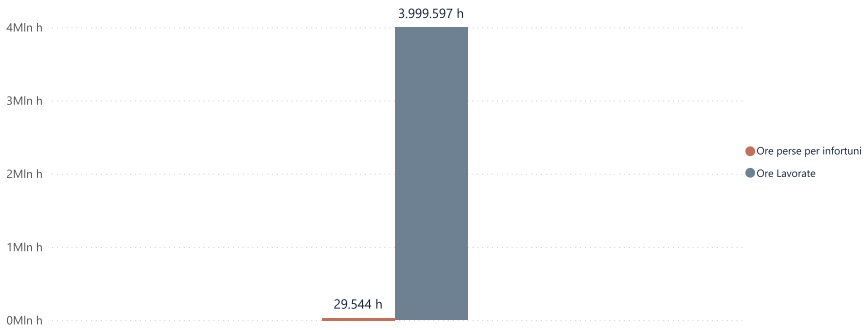
**Tasso di infortuni sul lavoro - forza propria**
ESRS S1
3,96%

**Durata media degli infortuni**
ESRS S1
28,19 gg

**Percentuale della propria forza lavoro coperta dal sistema di previdenza aziendale**
ESRS S1
100%

**Giornate perse dai dipendenti per infortuni sul lavoro**
ESRS S1
3.693 gg

**Confronto Ore Perse e Ore Lavorate**



**Indice di frequenza infortuni**
ESRS S1
32,75

**Indice di gravità infortuni**
ESRS S1
0,92

**Indice di incidenza infortuni**
ESRS S1
39,57

**Piramide della sicurezza**
ESRS S1

| | 2024 | 2025 |
|---|---|---|
| Numero infortuni | 84 | 131 |
| Donne | 72 | 114 |
| Uomini | 12 | 17 |
| Giornate totali di infortunio | 3.009 | 3.693 |
| Durata media giornate | 36 | 28 |

L'incidenza delle giornate di assenza per eventi infortunistici sul totale delle giornate lavorate annue nel 2025 è stata dello 0,39%, leggermente superiore a quella del 2024 (0,35%).

Rispetto alla tipologia di infortuni, nel 2025 sono stati preponderanti i casi di cadute al lavoro (57 casi).

| Giornate di infortunio per tipologia | 2024 | 2025 |
|---|---|---|
| Cadute/distorsioni/contusioni al lavoro | 37 | 57 |
| Infortuni in itinere (incidente stradale/caduta) | 18 | 27 |
| Contatto/aggressioni ospiti | 10 | 15 |
| Movimentazione carichi | 8 | 15 |
| Puntura da ago | 4 | 7 |
| Rischio biologico/chimico | 3 | 3 |
| Morso animale | 1 | 1 |
| Altre cause | 3 | 7 |
| **Totale** | **84** | **131** |

| Giornate di infortunio per tipologia | 2024 | 2025 |
|---|---|---|
| Cadute / distorsioni / contusioni al lavoro | 1.267 | 1.973 |
| Infortunio in itinere (incidente stradale/caduta) | 634 | 798 |
| Contatto/aggressioni ospiti | 130 | 172 |
| Movimentazione carichi | 249 | 429 |
| Puntura da ago | 4 | 10 |
| Rischio biologico/chimico | 48 | 5 |
| Morso animale | - | 5 |
| Altre cause | 50 | 301 |
| **Totale** | **2.382** | **3.693** |

Relativamente alla suddivisione di eventi infortunistici per qualifica professionale, la maggior parte degli infortunati ha riguardato la categoria degli Operatori Socio Sanitari (69).

| Giornate di infortunio per tipologia | 2024 | 2025 |
|---|---|---|
| OSS | 35 | 69 |
| Educatore/Educatrici | 28 | 23 |
| Assistente domiciliare di base | 17 | 15 |
| Infermiere/a | 5 | 6 |
| Altre qualifiche | 9 | 18 |
| **Totale** | **84** | **131** |

Per quanto riguarda il numero di eventi infortunistici per sede operativa di riferimento, il maggior numero di infortuni si è registrato nella sede di Ancona.

| Numero eventi infortunistici per sede | 2024 | 2025 |
|---|---|---|
| Sede di Ancona | 27 | 39 |
| Sede di Fano | 7 | 36 |
| Sede di Jesi | 23 | 27 |
| Sede di Matelica | 13 | 18 |
| Sede di San Benedetto/Fermo | 14 | 11 |
| **Totale** | **84** | **131** |

Importante e significativo l'investimento sulla formazione per la sicurezza, di cui vengono forniti dettagli nel paragrafo "Formazione" qui di seguito.

## FORMAZIONE

L'area Formazione del Dipartimento Ricerca e Formazione di COOSS promuove l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, con particolare attenzione all'ambito socio assistenziale, socio educativo e socio sanitario.

Sono tre le tipologie di accreditamento formativo in essere riconosciute dalla Regione Marche: formazione continua, superiore e obbligo formativo con cui COOSS progetta e gestisce percorsi e iniziative destinati alla propria base sociale e forza lavoro, nonché alla comunità e territorio (vedi "Comunità e Territori"). L'obiettivo è quello di promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e l'utilizzo delle ICT ponendo particolare attenzione all'ambito socio assistenziale, educativo e socio sanitario. All'interno di questo quadro si offrono corsi di qualifica, aggiornamento e specializzazione professionale collaborando con l'ufficio progettazione al fine di inserire nei piani didattici elementi di innovazione e know how acquisiti con le buone prassi e lo scambio con partner europei.

La costante relazione con i soggetti economici e istituzionali del territorio ha consolidato la competenza formativa nei temi affini alla mission aziendale e aperto nuove prospettive di sviluppo. Accanto alla formazione tradizionale, con lezioni e interi percorsi svolti in aula con lezioni frontali e laboratoriali, è stata potenziata la didattica a distanza sia in modalità sincrona (webinar) che asincrona attraverso l'utilizzo di due piattaforme: Teams e Jitzi. La gestione del sistema formazione interno è supportata dalla piattaforma moodle, **COOSSacademy.org**, customizzata sulle esigenze specifiche di COOSS, interfaccia per ogni azione formativa interna ed esterna.

Per i soci e le socie, COOSSacademy.org è accessibile direttamente dall'area riservata del sito web, mentre per i fruitori esterni l'accesso è consentito a seguito dell'iscrizione ai corsi con user e password. COOSSacdemy.org consente di gestire i singoli percorsi formativi, di monitorare le presenze/assenze, gestire i materiali didattici e le procedure qualità e customer satisfaction richieste dall'accreditamento regionale e dalle certificazioni interne. COOSSacademy.org è supportata dal software Jaspersoft per la reportistica e la restituzione personalizzata dei percorsi di carriera dei singoli partecipanti in qualità di discente e/o di docente.

Le iniziative rivolte a soci/socie e personale dipendente sono pianificate annualmente all'interno del piano formativo aziendale, a seguito dell'analisi del fabbisogno con cui i coordinatori e le coordinatrici suggeriscono e propongono interventi e azioni di aggiornamento

e/o qualifica professionale. L'analisi del fabbisogno formativo esprime e raccoglie le esigenze degli operatori e delle operatrici della sicurezza degli ambienti di lavoro, della tutela e protezione degli utenti e degli impegni assunti con l'affidamento della gestione del servizio o struttura.

La pianificazione delle azioni formative rivolte a soci lavoratori e socie lavoratrici è la sintesi del fabbisogno formativo generato:

**1)** dall'aggiornamento professionale dei soci lavoratori e socie lavoratrici nei servizi e nelle strutture;

**2)** dagli obblighi normativi sulla sicurezza;

**3)** dalle richieste ed impegni assunti con gli enti appaltanti;

**4)** dalle normative regionali relative all'autorizzazione e accreditamento dei servizi socio-sanitari (es. rischio clinico);

**5)** dalle strategie e politiche aziendali incluse le certificazioni (es. parità di genere).

Ne deriva un piano formativo annuale suddiviso in due macro categorie:

- **professionale**, in cui rientrano i corsi volti al miglioramento e al perfezionamento delle competenze di soci lavoratori e socie lavoratrici suddivisi per tipologia di utenza servita (terza età, disabilità, infanzia ecc.) e finalizzati al potenziamento della professionalità anche riguardo al sistema della cooperazione;
- **normativa**, entro cui rientrano i corsi sulla sicurezza e tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, e degli accreditamenti del settore socio sanitario.

Il piano formativo aziendale 2025 ha consentito di realizzare le seguenti azioni:

**Aggiornamento professionale:** 40 azioni formative a cui hanno partecipato 519 soci lavoratori per un totale di 4152 ore, per una media ore a persona di 8 ore.

**Formazione normativa:** n. 6 edizioni su Parità di Genere a cui hanno partecipato 523 soci lavoratori e socie lavoratrici; n. 6 edizioni su GDPR privacy a cui hanno partecipato 545 soci lavoratori/socie lavoratrici/dipendenti; n.9 edizioni su BLSD Laici e Sanitari a cui hanno partecipato 65 soci lavoratori/socie lavoratrici/dipendenti; n. 1 evento su HACCP per 11 soci lavoratori/socie lavoratrici/dipendenti.

**Sicurezza (T.U. 81/2008 e smi):** 75 azioni di formazione e aggiornamento in linea con le indicazioni del T.U. 81/2008 e s.m.i., per 1949 partecipanti e un totale di 12636 ore con un impegno medio di 6,5 ore a persona.

**Ore di Formazione totali**
ESRS S1

42.988 h

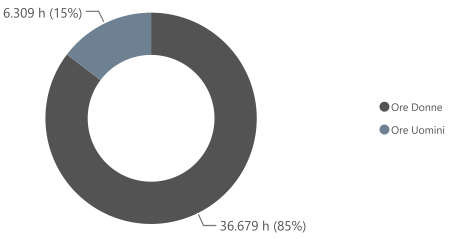
**Ore Medie di Formazione**
ESRS S1

12,98 h

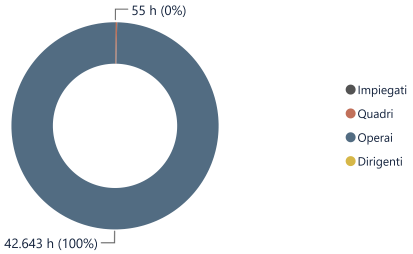
Dettaglio tematiche

**Formazione dipendenti per Genere**
ESRS S1

Totale

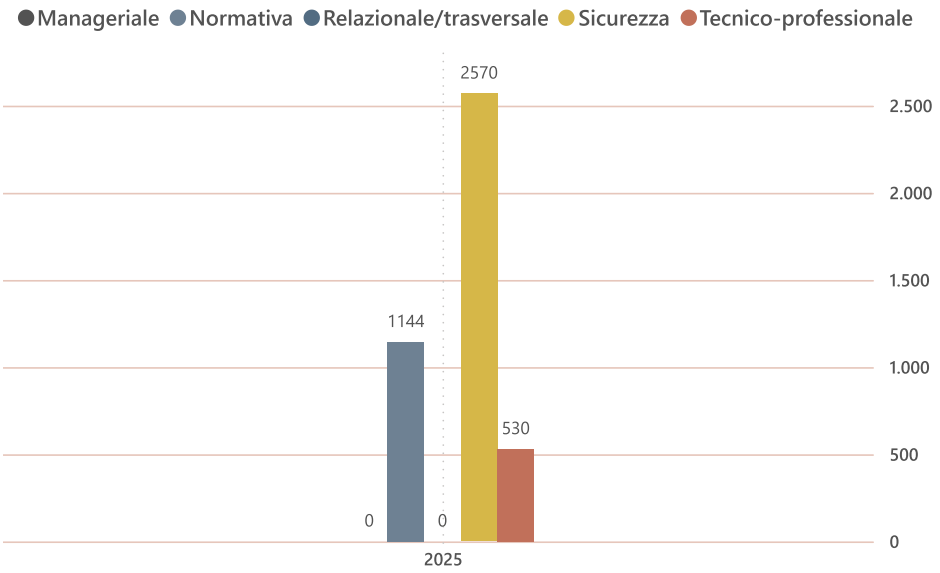



**Formazione interna per Inquadramento**
ESRS S1




## Numero di partecipanti per tematica

ESRS E3



## Area professionale

| Ambito Formativo | Tipologia | Descrizione | Ore di formazione | Lavoratori formati |
|---|---|---|---|---|
| Terza età | Professionale | Invecchiamento e patologie cronico degenerative, gestire la relazione con la persona anziana in contesti domiciliari e socio-sanitari diurni e residenziali. lavoro in équipe multidisciplinari | 1.160 | 145 |
| Disabilità | | Sviluppo delle competenze di supporto educativo per soggetti autistici, laboratori per stimolare l'autonomia, comunicare con la lis; strategie e strumenti per la gestione efficace della relazione con le famiglie | 912 | 114 |
| Infanzia | | Curare la sicurezza dei minori nei nidi d'infanzia, introduzione alla childsafeguarding policy; strumenti educativi nel nido e a casa | 448 | 56 |
| Minori | | Adhd | 248 | 31 |
| Salute Mentale | | Dinamiche relazionali e l'analisi dei casi nella struttura residenziale | 88 | 11 |
| Socio Sanitario | | Rischio clinico | 1.296 | 162 |

## Area certificazione e regolamenti

| Ambito Formativo | Tipologia | Descrizione | Ore di formazione | Lavoratori formati |
|---|---|---|---|---|
| Parità di Genere | Certificazione | Contesto sociale e normativo relativo al ruolo della donna nel mercato del lavoro, illustra la prassi di riferimento e le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere. | 523 | 523 |
| GDPR - PRIVACY | | Regolamento UE 2016/679, riporta i principi generali dell'impianto privacy. Questi principi sono basilari per comprendere come gli Stati dell'Unione Europea intendono tutelare i dati personali dei cittadini. Si riportano inoltre alcuni aspetti di sicurezza attuali legati alla diffusione degli strumenti elettronici. | 545 | 545 |

## Area sicurezza T.U. 81/2008

| Ambito Formativo | Tipologia | Descrizione | Ore di formazione | Lavoratori formati |
|---|---|---|---|---|
| Primo Soccorso | Sicurezza T.U. 81/2008 | 12 ore rivolte agli addetti della squadra di primo soccorso in assolvimento dell'obbligo di formazione previsto dal D. Lgs. n. 81 del 09/04/2008 (artt. 37 e 45) e dal DM 388/03. per gestire i casi di emergenza ed attuare le misure | 840 | 70 |
| Aggiornamento Primo Soccorso | | Corso di Aggiornamento per Addetti al Primo Soccorso come previsto dall'art. 3 comma 5 del D.M. 388/03 rivolto ai lavoratori designati al Primo Soccorso con obbligo di aggiornamento ogni 3 anni, per le Aziende del gruppo B-C la durata prevista è di 4 ore. | 912 | 228 |

| Ambito Formativo | Tipologia | Descrizione | Ore di formazione | Lavoratori formati |
|---|---|---|---|---|
| Antincendio Medio Rischio | Sicurezza T.U. 81/2008 | Addetti Antincendio Livello 3 (3-FOR) e Livello 2 (2-FOR) è disciplinato dagli artt. 46 (comma 3, lettera a, punto 4 e lettera b), 37 (comma 9 e 12) del D.Lgs. 81/08, correttivo D.Lgs. 106/09 e dall'art. 5 e Allegato III del D.M. 2 settembre 2021. per gli addetti alle squadre antincendio. Inclusi i percorsi di aggiornamento erogati in funzione del livello per 8 e 5 ore | 168 | 21 |
| Antincendio Alto Rischio | | lettera b), 37 (comma 9 e 12) del D.Lgs. 81/08, correttivo D.Lgs. 106/09 e dall'art. 5 e Allegato III del D.M. 2 settembre 2021. per gli addetti alle squadre antincendio. Inclusi i percorsi di aggiornamento erogati in funzione del livello per 8 e 5 ore | 1.152 | 72 |
| Aggiornamento Antincendio Medio Rischio Liv. 2 | | | 300 | 60 |
| Aggiornamento Antincendio Alto Rischio Liv. 3 | | | 520 | 65 |
| Certificato Idoneità Tecnica Vvf | | | | 43 |

| Ambito Formativo | Tipologia | Descrizione | Ore di formazione | Lavoratori formati |
|---|---|---|---|---|
| Formazione Generale Sicurezza | Sicurezza T.U. 81/2008 | Obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. si propone di fornire ai lavoratori i principi generali della legge in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in Italia ed in Europa. | 2.512 | 628 |
| Sicurezza Medio Rischio | | Percorsi previsti dall'art. 37 comma 2 del D.Lgs. 81/08, correttivo D.Lgs. 106/09 e dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. L'art. 2 comma 1 lettera a) del D.Lgs. 81/08, a tutela del lavoratore in ambiente di lavoro in funzione del grado di rischio. Sono incluisi gli aggiornamenti con cadenza quinquennale di 6 ore. valido per tutti i livelli di rischio aziendali ed è erogato in modalità e-learning come previsto dall'allegato V dell'Accordo Stato-Regioni 7 luglio 2016 | 2.472 | 309 |
| Sicurezza Alto Rischio | | | 2.304 | 192 |
| Aggiornamento Sicurezza | | | 1.404 | 234 |
| Aggiornamento Rls | | | 36 | 6 |

| Ambito Formativo | Tipologia | Descrizione | Ore di formazione | Lavoratori formati |
|---|---|---|---|---|
| Preposti | Sicurezza T.U. 81/2008 | Percorsi previsti dall'art. 37 comma 2 del D.Lgs. 81/08, correttivo D.Lgs. 106/09 e dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. L'art. 2 comma 1 lettera a) del D.Lgs. 81/08 | 8 | 1 |
| Aggiornamento Preposti | | | 8 | 20 |

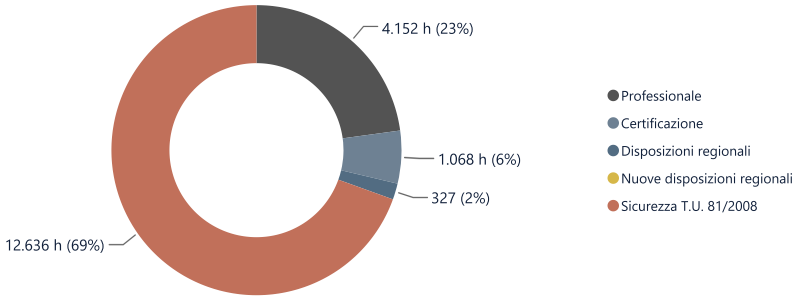
## Disposizioni regionali

| Ambito Formativo | Tipologia | Descrizione | Ore di formazione | Lavoratori formati |
|---|---|---|---|---|
| BLSD Laici | Disposizioni Regionali | Percorsi di Basic Life Support Defibrillation per figure sanitarie e laiche come obbligo previsto dalle disposizioni regionali in merito ad autorizzazioni e certificazione dei servizi socio sanitari | 190 | 38 |
| BLSD Sanitari | | | 75 | 15 |
| Aggiornamento Blsd | | | 60 | 12 |
| HACCP | | Igiene e sicurezza degli alimenti | 2 | 11 |

## Dati formazione interna

| | 2024 | 2025 |
|---|---|---|
| N. effettivo soci lavoratori/socie lavoratrici/dipendenti partecipanti | 1.998 | **1.688** |
| Ore medie formazione per socio lavoratore/socia lavoratrice/ dipendente | 12 | **12** |
| Ore di formazione complessivamente erogate ai soci lavoratori/socie lavoratrici/dipendenti | 23.466 | **42.988** |

**Formazione interna | dettaglio**
ESRS S1




## Welfare Cooperativo

COOSS propone al proprio personale (oltre alle misure di valorizzazione della base sociale) le seguenti formule di Welfare Aziendale.

*Fondo di Previdenza Complementare*

Si tratta di una forma di previdenza complementare disponibile ai lavoratori e alle lavoratrici che aderiscono al Fondo Previdenza Cooperativa; viene riconosciuta una quota di contribuzione aggiuntiva pari all'1,5% (della retribuzione utile al Tfr). Il totale dei lavoratori e delle lavoratrici aderenti al Fondo al 31/12/2025 sono 76, di cui 8 nel corso del 2025.

*Medì*

Il piano d'assistenza di Medì Mutuo Soccorso garantisce a lavoratori e lavoratrici con contratto a tempo indeterminato prestazioni sanitarie agevolate e rimborsi. Possono ottenere rimborsi per spese sanitarie per sé, e su richiesta per la propria famiglia, e accedere a strutture sanitarie pubbliche e private con tariffe agevolate. Sono previsti rimborsi per spese sanitarie destinate a cure o prevenzione, per ricoveri ospedalieri e interventi chirurgici oltre a rimborsi per assistenza socio-sanitaria, maternità, visite specialistiche, esami di alta diagnostica, ecc. I rimborsi possono essere richiesti presso le sedi, i presidi e gli sportelli territoriali di Medì Mutua o tramite l'area web personale sul sito areariservata.medimutua.org.

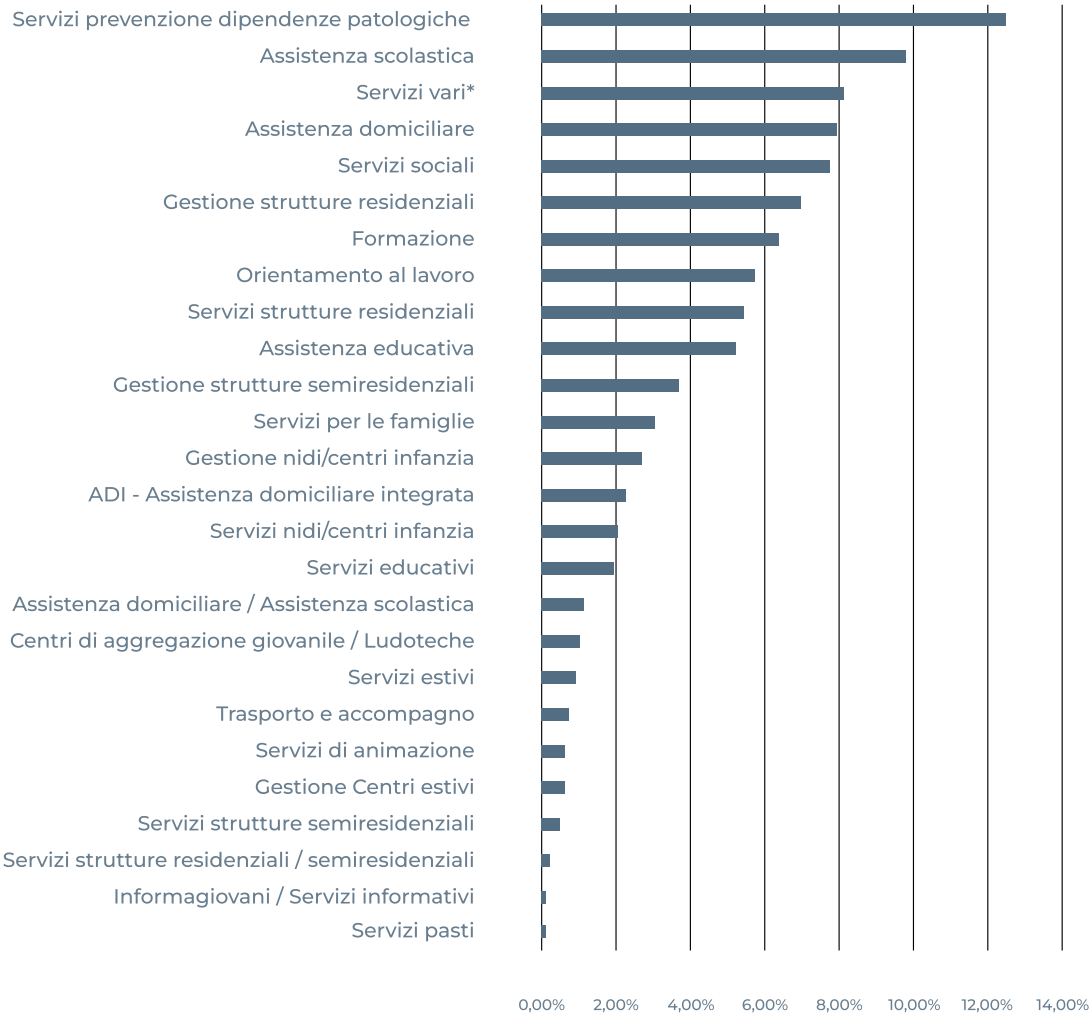
*SmartWorking*

Laddove fattibile, lo smart working può essere considerato una forma di welfare aziendale, in quanto offre la possibilità di lavorare in modo più "flessibile" e consente quindi di migliorare positivamente il benessere del lavoratore. Nel 2025, un totale di 110 unità, tra lavoratrici e lavoratori, soci e socie, ha aderito allo smart working, con un totale di 14.130 ore lavorate "a distanza".

## UTENTI

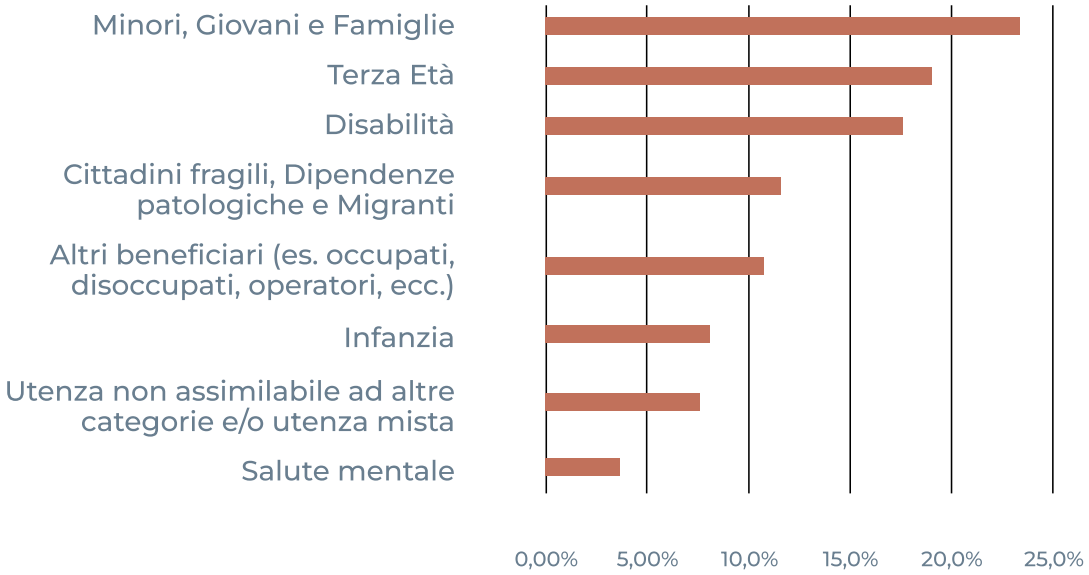
COOSS eroga servizi nei confronti di varie aree di fragilità e bisogno, avvalendosi prevalentemente dell'attività qualificata dei propri soci cooperatori e socie cooperatrici. Nel corso del 2025 COOSS ha erogato servizi a oltre 17.000 utenti in tutto il territorio della Regione Marche.

Gli utenti sono distribuiti nei diversi servizi erogati da COOSS come segue:




*Servizi vari non assimilabili alle altre tipologie e/o servizi misti che includono più tipologie

Le utenze beneficiarie dei servizi di COOSS sono così distribuite:




Si ha una prevalenza di utenti appartenenti alle categorie di minori, giovani e famiglia, seguiti dagli anziani e dalle persone con disabilità.

## La tutela degli utenti

Nel corso del 2025 l'attività di gestione del rischio clinico è stata ulteriormente consolidata mediante la stabilizzazione delle procedure e delle linee guida predisposte dal Risk Manager della Cooperativa. Parallelamente, si è proceduto a un ampliamento del sistema documentale, integrando alle procedure sanitarie di base ulteriori protocolli ispirati anche agli standard UNI, progettati per rispondere alle diverse aree operative della Cooperativa. Particolare attenzione è stata dedicata alla definizione di strumenti specifici per la prevenzione del rischio suicidario, degli eventi di fuga e alla standardizzazione delle procedure sanitarie infermieristiche.

In continuità con il percorso avviato l'anno precedente, il 2025 ha rappresentato un anno di transizione significativo per la formalizzazione del sistema di segnalazione degli eventi nell'ambito del rischio clinico. Il sistema strutturato di Incident Reporting è stato reso pienamente operativo in un primo gruppo di strutture individuate come sedi pilota, appartenenti ai settori della

terza età, della disabilità e della salute mentale, consentendo una prima applicazione sistematica e monitorata delle procedure di segnalazione.

Parallelamente è stato avviato il percorso formativo specifico sul rischio clinico: sono stati organizzati incontri in presenza per il personale e sono stati formati i Coordinatori Responsabili, ai quali la Cooperativa ha attribuito il ruolo di Facilitatori del Rischio Clinico.

Nelle strutture pilota dell'area terza età (Residenza Licio Visintini di Falconara, Residenza Montefeltro di Urbino e Residenza San Francesco di Marotta) sono state raccolte complessivamente 10 schede di Incident Reporting su un bacino di 212 posti letto. Nelle strutture pilota individuate nell'area disabilità e salute mentale, anche in considerazione della formazione avviata nella parte finale dell'anno e delle specificità operative, nel 2025 non risultano ancora compilate schede di segnalazione.

Per le strutture non ancora coinvolte nella fase pilota, sono rimasti attivi i sistemi di monitoraggio preesistenti, basati su strumenti informatizzati, di analisi dei dati e di supervisione organizzativa. In questa fase di progressiva implementazione, è stata inoltre prevista la possibilità di attivare direttamente la consulenza del Risk Manager in situazioni specifiche, quali richieste di risarcimento danni – per l'analisi dei casi e della documentazione clinica – oppure in presenza di eventi di particolare gravità o di un'elevata frequenza di eventi avversi riconducibili a una medesima causa, al fine di individuare eventuali criticità sistemiche.

Nonostante una diffusione ancora parziale del sistema di Incident Reporting, la Cooperativa ha mantenuto adeguati livelli di sicurezza grazie al monitoraggio costante dei flussi informativi e alla condivisione strutturata, con i Responsabili di Sede e con i Coordinatori Responsabili delle Strutture, del percorso di implementazione di protocolli e procedure.

Complessivamente, il sistema si è evoluto secondo un modello graduale, caratterizzato dalla coesistenza di strumenti innovativi adottati nelle strutture pilota e modalità di monitoraggio consolidate nelle altre realtà, in attesa del completamento del percorso formativo e della piena estensione del sistema di gestione del rischio clinico a tutta l'organizzazione.

## Polizze Assicurative

COOSS è dotata di Assicurazione (RCT) Responsabilità Civile verso Terzi per danni a cose e persone ed (RCO) Responsabilità Civile Operatori, relativamente a danni involontariamente causati nell'esercizio della propria attività, con massimale pari a € 10.000.000,00.

Relativamente alla copertura Rischi Diversi, COOSS ha effettuato l'adeguamento alla legge 213/2023 (Legge di Bilancio 2024) rispondendo al nuovo obbligo assicurativo per le

imprese contro i danni da calamità naturali ed eventi catastrofali.

## La soddisfazione degli utenti

COOSS rileva annualmente il grado di soddisfazione degli utenti e dei loro familiari attraverso la somministrazione di un questionario anonimo di Customer Satisfaction, articolato per aree di intervento (Terza età, Disabilità, Infanzia, Salute mentale e Servizi Territoriali). L'attività di rilevazione rappresenta uno strumento fondamentale di ascolto e partecipazione, volto non solo a monitorare la qualità percepita dei servizi, ma anche a raccogliere indicazioni utili per orientare le azioni di miglioramento continuo e rafforzare la centralità della persona all'interno dei processi organizzativi.

Nel 2025 sono stati somministrati complessivamente **1.520 questionari,** rispetto agli 800 del 2024, evidenziando un significativo ampliamento del coinvolgimento degli utenti e delle famiglie. Di questi, ne sono stati restituiti 951, con un tasso di risposta pari al 63%, in linea con quello dell'anno precedente. Tale risultato assume un valore particolarmente significativo poiché conferma l'elevato livello di partecipazione e attenzione degli utenti verso i servizi ricevuti, nonché la fiducia riposta in COOSS quale interlocutore capace di accogliere osservazioni, suggerimenti e bisogni emergenti. La disponibilità a partecipare attivamente alla rilevazione rappresenta infatti un importante indicatore di coinvolgimento e di relazione positiva con i servizi erogati.

I dati raccolti confermano un livello di soddisfazione complessivamente molto elevato e stabile nel tempo. Nel 2025 il punteggio medio di soddisfazione generale risulta pari a **9,2 su 10,** registrando un lieve miglioramento rispetto al valore di 9,1 su 10 rilevato nel 2024. Questo dato testimonia la capacità dei servizi COOSS di rispondere in modo efficace ai bisogni delle persone assistite e delle loro famiglie, garantendo qualità nell'assistenza, professionalità del personale, attenzione alla relazione umana e continuità nella presa in carico.

L'analisi per tipologia di servizio evidenzia risultati particolarmente positivi:

- **Servizi all'Infanzia:** partecipazione 71% – soddisfazione media 9,45/10
- **Strutture per persone con disabilità:** partecipazione 84,5% – soddisfazione media 8,6/10
- **Strutture per la Salute Mentale:** partecipazione 81% – soddisfazione media 8,8/10
- **Strutture per la Terza Età:** partecipazione 45% – soddisfazione media 8,6/10
- **Servizi di Assistenza Domiciliare:** partecipazione 78% – soddisfazione media 9,1/10

Particolarmente rilevanti risultano i livelli di partecipazione registrati nei servizi rivolti alla disabilità, alla salute mentale e all'assistenza

domiciliare, segno di un forte coinvolgimento delle persone assistite e dei loro caregiver. Anche i punteggi medi di soddisfazione confermano una percezione molto positiva della qualità dei servizi, con valutazioni elevate sia rispetto agli aspetti organizzativi sia rispetto alla qualità della relazione con il personale operativo. La Customer Satisfaction si conferma quindi non solo uno strumento di misurazione delle performance percepite, ma anche un elemento strategico per sostenere processi di ascolto, innovazione e miglioramento continuo, in coerenza con l'impegno di COOSS verso servizi sempre più orientati ai bisogni, al benessere e alla qualità della vita degli utenti.

## COMUNITÀ E TERRITORI

COOSS è da sempre un soggetto attivo nelle comunità in cui opera, promuovendo interventi per il benessere dei territori e sviluppando partnership a livello locale, nazionale ed europeo per introdurre innovazioni, creare opportunità e generare impatti positivi.

### Formazione esterna

La pianificazione delle azioni formative rivolte a soggetti esterni è stata rivolta a persone disoccupate e ha tenuto conto delle principali competenze e qualifiche richieste dal mercato del lavoro regionale. Attraverso l'analisi dei profili professionali si sono proposti e realizzati percorsi di upskilling e reskilling con l'obiettivo di facilitare il rientro al lavoro delle fasce deboli della popolazione. Nel corso del 2025 si sono realizzati n. 11 interventi formativi, di cui 2 corsi per l'acquisizione della qualifica di Operatore socio sanitario ad occupazione garantita, 2 corsi afferenti al settore della logistica e della moda oltre ad altri n. 7 percorsi per l'acquisizione di competenze trasversali, con focus sulla lingua inglese e le competenze digitali.  I corsi hanno coinvolto complessivamente 138 beneficiari.

| Titolo Corso | Ore Corso | N. allievi | Totale ore erogate |
|---|---|---|---|
| Operatore Socio Sanitario Jesi_Occupazione Garantita | 1.010 | 17 | 17.170 |
| Operatore Socio Sanitario Acqualagna_ Occupazione Garantita | 1.010 | 17 | 17.170 |
| Bando GOL- Modellista di capi di abbigliamento | 540 | 8 | 4.320 |
| Bando GOL - Tecnico della gestione di magazzino | 540 | 13 | 7.020 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Bando GOL - Competenza multilinguistica: inglese B2 | 60 | 11 | 660 |
| Bando GOL - Competenza multilinguistica: inglese B2 | 60 | 8 | 480 |
| Bando GOL – Competenze Digitali Livello Base | 120 | 17 | 2.040 |
| Bando GOL - Competenze Digitali Livello Base | 120 | 12 | 1.440 |
| Bando GOL - Competenze Digitali Livello Base | 120 | 14 | 1.680 |
| Bando GOL - Competenze Digitali Livello Intermedio | 100 | 11 | 1.100 |
| Bando GOL - Competenze Digitali Livello Intermedio | 100 | 10 | 1.000 |

## Dati Formazione Esterna

| | 2025 |
|---|---|
| N. effettivo allievi esterni ed allieve esterne | **128** |
| Ore medie formazione per soggetti esterni | **343** |
| Ore di formazione complessivamente erogate ai soggetti esterni | **43.980** |

## Servizio di orientamento al lavoro

Il servizio orientamento e lavoro è accreditato con la Regione Marche e ha ottenuto la certificazione qualità ISO 9001:2015 per la sede di Ancona e San Benedetto del Tronto.

Attraverso 8 esperti orientatori fornisce servizi alle persone e alle aziende, con interventi individuali e/o di gruppo che riguardano l'accoglienza, l'orientamento, l'accompagnamento al lavoro e l'incrocio domanda e offerta lavoro.

| | |
|---|---|
| Borse lavoro | **5** |
| Colloqui individuali svolti in presenza e online | **1.853** |
| Curriculum archiviati | **550** |
| Laboratori di orientamento con ragazzi 16-30 anni | **103** |
| Tirocini extracurricolari | **176** |
| Tirocini sociali | **93** |
| Ore di orientamento professionale | **1.715 h** |
| Ore di servizio erogate nelle sedi e online | **2.068 h** |

## Collaborazioni con il territorio

L'impatto e l'utilità sociale che COOSS genera con i propri servizi e nei confronti dei propri utenti beneficiari è possibile anche grazie alla stretta collaborazione con enti ed organizzazioni del territorio. COOSS è profondamente radicata nelle comunità locali, e da sempre ne promuove e sostiene partecipazione, coinvolgimento, cultura e crescita sociale, insieme agli altri attori locali. Genera così un ulteriore dimensione di impatto e di utilità sociale, nei confronti delle comunità nelle quali opera.

*Con la Pubblica Amministrazione*

La collaborazione con gli enti locali si concretizza in azioni condivise e in opportunità di scambio, volte a monitorare le azioni e il progresso delle attività, nonché a proporre possibili miglioramenti e iniziative sperimentali.

La partecipazione ai tavoli di lavoro per la programmazione e pianificazione degli interventi finalizzati al miglioramento dell'offerta e dell'accesso ai servizi è una pratica ormai consolidata, e permette di avviare un processo di collaborazione fattivo con tutti gli attori pubblici (Regione Marche, Ambiti Territoriali Sociali, Amministrazioni Comunali, Prefetture, Dipartimenti ed Agenzie, ecc.) nei diversi ambiti d'intervento (sanitario, sociale, educativo, di integrazione, di inserimento lavorativo, ecc.).

*Con associazioni, imprese e organizzazioni*

La collaborazione con altre organizzazioni, formali e informali, si apre al mondo del Terzo Settore ma anche a imprese di qualunque dimensione. Nel corso degli anni, COOSS ha sviluppato numerose iniziative in collaborazione con altre realtà del territorio, costituendo partenariati solidi e significativi.

Tali collaborazioni hanno riguardato: interventi e iniziative nell'ambito dei servizi erogati; progetti innovativi sul territorio; introduzione di elementi di innovazione nel sistema dei servizi alla persona; sponsorizzazioni e manifestazioni; concertazioni e collaborazioni nell'ambito del Terzo Settore; gestione partecipata e congiunta di servizi erogati;

analisi dei bisogni territoriali; collaborazioni in ambito di Welfare Aziendale e Responsabilità Sociale d'Impresa; scambio di buone prassi; ecc.

Le collaborazioni più significative hanno coinvolto:

- cooperative di tipo A e B, e consorzi di cooperative
- enti del Terzo Settore, fondazioni, enti religiosi, ecc.
- associazioni di categoria, sindacati, associazioni datoriali, ecc.
- organizzazioni profit, aziende locali e nazionali, start-up innovative, ecc.

*Con agenzie educative*

La collaborazione con scuole, agenzie formative, università ed enti di ricerca è un ulteriore dimensione di utilità sociale per il territorio nel quale COOSS opera.

In questo caso, gli ambiti di collaborazione hanno riguardato soprattutto la sfera del miglioramento delle competenze nel sistema dei servizi erogati, ma anche l'introduzione di progetti innovativi sul territorio; l'investimento sulle nuove generazioni; l'analisi dei bisogni formativi ed educativi; l'individuazione delle traiettorie di innovazione; la definizione di percorsi formativi, stage e tirocini; lo scambio di buone prassi; ecc.

Le collaborazioni più significative hanno coinvolto:

- scuole, istituti comprensivi, istituti superiori, ecc.
- agenzie di formazione, organismi deputati all'educazione degli adulti, ecc.
- università locali, nazionali e internazionali
- enti di ricerca, organismi nazionali e locali di innovazione, spin-off, ecc.

Da questa fitta rete di collaborazioni e relazioni, anche nel 2025, deriva un ricco cartellone di iniziative, eventi, incontri, confronti, tavoli, seminari, appuntamenti, sperimentazioni e nuove idee su temi rilevanti e accessibili (elenco disponibile sul sito COOSS e sui canali social Facebook e Instagram), con l'obiettivo di contribuire attivamente al benessere culturale e sociale delle comunità in cui opera.

## Fornitori

COOSS gestisce i rapporti con i fornitori nel rispetto di condizioni contrattuali trasparenti, adottando prassi di pagamento coerenti con i termini concordati e la normativa vigente.

La cooperativa presta particolare attenzione alla gestione della propria catena di fornitura, orientando le scelte verso fornitori qualificati e affidabili, cercando, ove possibile, di valorizzare fornitori locali del territorio.

# SOSTENIBILITÀ SOCIALE: OBIETTIVO 2026

In prospettiva futura, COOSS intende rafforzare ulteriormente l'attenzione alla sostenibilità della propria catena di fornitura, consolidando criteri di selezione e valutazione dei fornitori che includano non solo aspetti economici e qualitativi, ma anche ambientali e sociali. In particolare, la cooperativa si propone di incrementare progressivamente la quota di fornitori locali, favorendo lo sviluppo del territorio, e di aumentare l'acquisto di prodotti certificati a basso impatto ambientale.

Tra gli obiettivi rientra inoltre la definizione di indicatori strutturati per il monitoraggio delle performance dei fornitori, nonché l'avvio di un dialogo sempre più attivo con gli stessi, al fine di promuovere pratiche sostenibili lungo tutta la filiera. Parallelamente, proseguirà il percorso di riduzione dell'impatto ambientale legato alla logistica e alla mobilità, attraverso il progressivo potenziamento delle soluzioni a basse emissioni.

# 4.3 SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

COOSS affronta la dimensione della sostenibilità ambientale in coerenza con quanto previsto dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), con specifico riferimento agli standard della serie "E" (Environmental). In particolare, i temi trattati riflettono gli esiti dell'analisi di materialità, che ha individuato nel cambiamento climatico uno degli ambiti prioritari di intervento, con un focus specifico sulla gestione dei consumi energetici e delle emissioni climalteranti, in linea con quanto previsto dall'ESRS E1 (Climate Change).

Accanto a tali aspetti, il capitolo approfondisce la gestione dei rifiuti, quale ambito rilevante ai fini della riduzione degli impatti ambientali e del corretto utilizzo delle risorse, in coerenza con i principi dell'economia circolare richiamati dagli ESRS. Vengono inoltre descritte le principali buone prassi ambientali già avviate dalla cooperativa, finalizzate a promuovere comporta-

menti responsabili, efficientamento nell'uso delle risorse e progressiva riduzione dell'impronta ambientale delle attività svolte.

L'obiettivo è fornire una rappresentazione delle azioni intraprese, dei risultati conseguiti e degli impegni futuri, evidenziando il contributo di COOSS alla tutela dell'ambiente e alla transizione verso modelli di sviluppo più sostenibili, in coerenza con il quadro normativo europeo ESRS e con i principi di responsabilità ambientale.

## Riduzione dell'impronta ambientale e dei consumi

COOSS ha aderito alla Cooperativa Energetica LAURO ed ha iniziato un percorso di transizione energetica per ridurre l'impatto energetico delle proprie strutture. Nel corso del 2025 sono stati effettuati gli studi di fattibilità per l'installazione di pannelli fotovoltaici sui tetti delle strutture di proprietà di COOSS, in particolarepresso la Comunità Podere Tufi, la Residenza protetta per anziani (Cupramontana), la Residenza protetta per anziani "Mordini" (Castelfidardo), la Residenza per Anziani Casa Amarena (Cantiano), la Comunità Protetta "La Casa Gialla" (Ancona) e la Struttura Riabilitativa Residenziale "Thaon de Revel" (Ancona). Contestualmente sono iniziati i lavori di montaggio dei pannelli fotovoltaici presso COSER Albachiara (Jesi).

Si prevede che l'installazione di pannelli fotovoltaici porterà i seguenti benefici:

**Risparmio sulla bolletta elettrica:** Produrre autonomamente energia elettrica consente di ridurre significativamente il consumo di energia acquistata dalla rete, abbattendo i costi fino all'80%.

**Benefici ambientali:** Utilizzando l'energia solare, una fonte rinnovabile e pulita, si contribuisce alla diminuzione delle emissioni di gas serra e all'inquinamento, favorendo la sostenibilità ambientale.

**Aumento dell'indipendenza energetica:** Un impianto fotovoltaico permette di ridurre la dipendenza dalla rete elettrica tradizionale, aumentando l'autonomia energetica delle strutture COOSS.

**Bassi costi di manutenzione:** Gli impianti fotovoltaici richiedono una manutenzione minima e hanno una lunga durata, garantendo un funzionamento efficiente per molti anni.

In un'ottica di crescente sostenibilità ambientale, COOSS ha inoltre introdotto, nei piani di sanificazione di alcune strutture territoriali, prodotti certificati Ecolabel. Questa scelta rappresenta un passo concreto verso l'utilizzo di soluzioni a minore impatto ambientale e una maggiore attenzione alla tutela dell'ambiente.

Parallelamente, è stato avviato un percorso progressivo di rinnovamento ed efficientamento del parco mezzi aziendale, che ha visto l'introduzione di un'auto ibrida plug-in, contribuendo alla riduzione delle emissioni. A supporto della mobilità sostenibile, sono state inoltre installate due colonnine di ricarica elettrica presso le sedi di Ancona e Jesi.

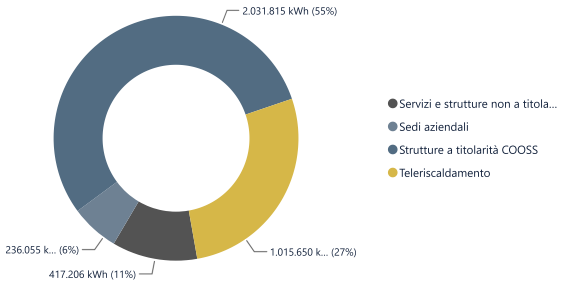
# Consumi di Energia per fonte – 2025

**CONSUMO TOTALE DI ENERGIA**
ESRS E1
3.700.726 kWh

**COSTO TOTALE PER ENERGIA**
ESRS E1
852.854

Consumo per fonte | Costo per fonte

**Consumi per fonte | energia elettrica**
ESRS E1




**Metano per mezzi aziendali**
ESRS E1
0 m^3

**Metano per riscaldamento**
ESRS E1
402.880 m^3

**GPL per mezzi aziendali**
ESRS E1
0 L

**GPL per riscaldamento e cottura**
ESRS E1
41.581 m^3

**Benzina per mezzi aziendali**
ESRS E1
19.210 L

Per quanto riguarda il consumo di energia elettrica, come evidenziato dal grafico, la maggior parte dei consumi energetici deriva dalle strutture a titolarità COOSS (55%) e, di conseguenza, anche la percentuale maggiore dei costi.

# Consumi Idrici – 2025

L'analisi dei consumi idrici evidenzia che i maggiori consumi, e conseguentemente i costi più elevati, sono attribuibili alle strutture e ai servizi.

| | Costi | Incidenza | Metri cubi |
|---|---|---|---|
| Sedi COOSS | 14.642,10€ | 5,36% | 3.081 |
| Servizi e strutture non di titolarità COOSS | 135.770,09€ | 49,71% | 28.565 |
| Strutture di titolarità COOSS | 122.703,87€ | 44,93% | 25.816 |
| Totale complessivo | 273.116,06€ | 100% | 57.462 |

Il totale complessivo dei consumi di acqua è di 57.462 metri cubi. Le sedi COOSS consumano 3.081 metri cubi di acqua, mentre la percentuale di consumi maggiori deriva proprio dalle strutture e servizi.

**Consumo Totale di Acqua**
ESRS E3
**57.462 m^3**

**Consumo Totale di Acqua per sede**
ESRS E3
**3.081 m^3**

**Consumo di acqua per strutture residenziali**
ESRS E3
**25.816 m^3**

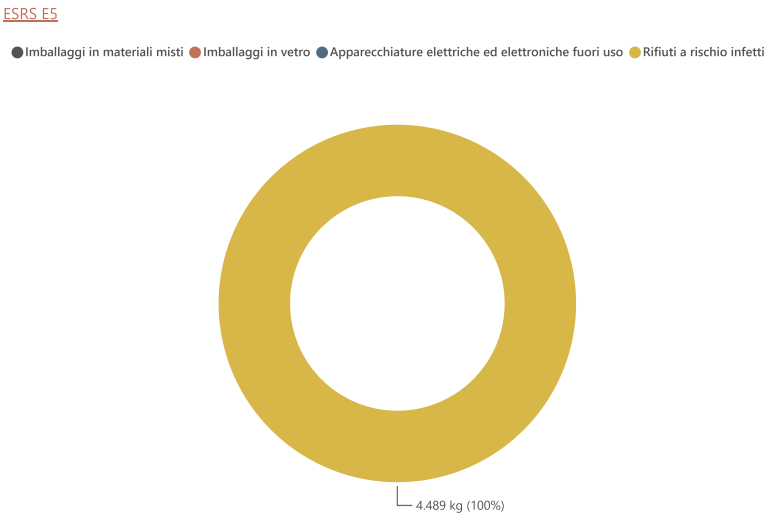
## Gestione dei rifiuti e riciclo

COOSS al momento dell'autorizzazione all'esercizio, deve rispettare i requisiti stabiliti dal manuale autorizzativo – L.R. 21/2016. Nello specifico, per le strutture sociosanitarie di cui è proprietaria o titolare, è tenuta a svolgere analisi di vulnerabilità per garantire la sicurezza e l'adeguatezza delle strutture rispetto agli standard normativi e ai criteri di qualità richiesti.

Per la gestione dei rifiuti che provengono dalle strutture sociosanitarie di titolarità o gestite in appalto e in concessione da COOSS Marche o su richiesta dell'Ente Committente, è stata definita una procedura operativa per la gestione dei rifiuti, dei percorsi e del registro dei rifiuti speciali, al fine di sensibilizzare lavoratori e lavoratrici ad un comportamento responsabile nei confronti della gestione del rifiuto, promuovendo la raccolta differenziata anche in ambito sanitario dei rifiuti al fine di ridurre la produzione dei rifiuti sanitari pericolosi, l'impatto ambientale e la spesa conseguente al loro smaltimento e, non ultimo per importanza, la possibilità di trasformare il rifiuto in una risorsa preziosa da utilizzare.

## Produzione e smaltimento rifiuti – 2025

ESRS E5



Nel corso del 2025, la produzione di rifiuti pericolosi e sanitari all'interno delle strutture ha registrato una significativa diminuzione rispetto agli anni precedenti. Tale riduzione è riconducibile principalmente al progressivo ritorno alla normalità operativa successivo all'emergenza pandemica da COVID-19, che negli anni precedenti aveva comportato un incremento straordinario dell'utilizzo di dispositivi monouso, materiali sanitari infettivi e presidi di protezione individuale.

Parallelamente, anche la produzione delle altre tipologie di rifiuti ha evidenziato una contrazione, attribuibile a una maggiore efficienza nella gestione interna dei processi di raccolta, differenziazione e smaltimento, in quanto si stanno adottando procedure più efficaci e un attento monitoraggio dei flussi, favorendo la prevenzione della produzione dei rifiuti, e soprattutto il corretto conferimento.

Un ruolo rilevante è stato svolto dall'entrata in vigore e dalla progressiva applicazione del sistema RENTRI, che ha introdotto strumenti digitali per la tracciabilità dei rifiuti e una gestione più trasparente ed efficiente dell'intero ciclo di smaltimento. L'utilizzo del RENTRI ha consentito alle strutture di migliorare il controllo documentale, ridurre errori operativi e favorire una gestione maggiormente orientata alla sostenibilità ambientale.

La riduzione complessiva dei rifiuti prodotti risulta inoltre coerente con i principi del criterio DNSH ("Do No Significant Harm"), fondamentale nell'ambito delle politiche ambientali europee e degli interventi finanziati dal PNRR. Le azioni intraprese da COOSS sono orientate a minimizzare gli impatti ambientali, promuovere l'economia circolare, ridurre i quantitativi destinati a smaltimento finale e migliorare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse, nel rispetto degli obiettivi di tutela ambientale previsti dalla normativa europea.

## Buone prassi ambientali

Nel 2023 COOSS ha avviato un percorso volto a ridurre la propria impronta carbonica prendendo parte al progetto nato dalla collaborazione tra Banca Etica e Up2You dedicato al calcolo della carbon footprint. Tale progetto ha permesso a COOSS di identificare e quantificare le proprie sorgenti emissive e, successivamente, di analizzare e quantificare le emissioni dirette e indirette generate da alcune attività della cooperativa. Il progetto si è concluso con l'elaborazione da parte di Up2You, sulla base dei dati forniti da COOSS, di un **Carbon Footprint Report**, quale strumento per iniziare a pianificare le strategie di gestione e politiche di riduzione e compensazione delle emissioni di gas a effetto serra.

Di seguito si presentano i dati riferiti all'anno 2023, con metodo market e location based.

**Totale emissioni di Co2**
ESRS S1

1.380 t CO2 eq

**Scope 1**
ESRS S1

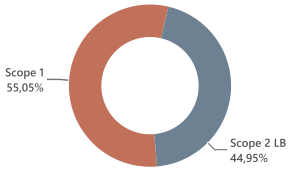
759 t CO2 eq

**Scope 2 - location based**
ESRS S1

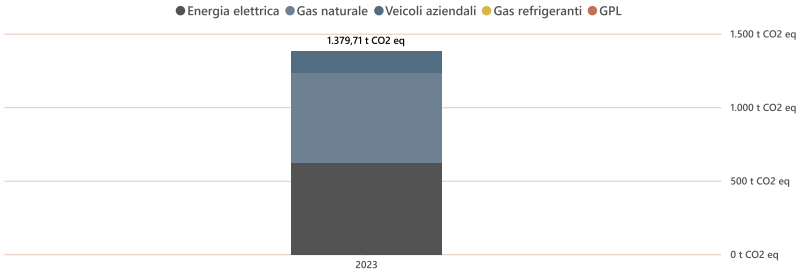
620 t CO2 eq

Market based

### Emissioni dirette e indirette di Co2
ESRS S1




### Dettaglio per fonte di emissione
ESRS S1




**Totale emissioni di Co2**
ESRS S1

1.380 t CO2 eq

**Scope 1**
ESRS S1

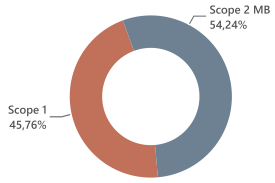
759 t CO2 eq

**Scope 2 - market based**
ESRS S1

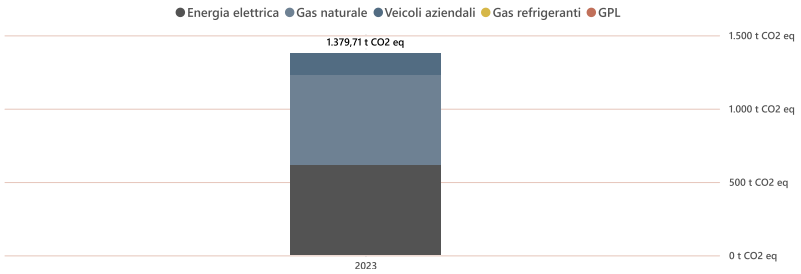
900 t CO2 eq

Location based

### Emissioni dirette e indirette di Co2
ESRS S1




### Dettaglio per fonte di emissione
ESRS S1



- Nel 2024 è stato avviato un percorso formativo strutturato sulle tematiche dei **Criteri Ambientali Minimi (CAM) e del principio DNSH (Do not Significant Harm)** finalizzato a non arrecare un danno significativo all'ambiente con le attività svolte da COOSS.
  In particolare, sono stati realizzati due interventi formativi, erogati da società di consulenza esterne, rivolti al Direttivo e ai responsabili degli uffici maggiormente coinvolti nella gestione di tali aspetti lungo l'intero processo operativo, dalla progettazione delle gare d'appalto fino all'erogazione dei servizi. Nel corso del 2025 e del 2026, il percorso è proseguito con il consolidamento delle competenze acquisite e con una progressiva integrazione operativa dei temi ambientali nei processi interni, quali ad esempio la valutazione e la selezione dei fornitori.
  Parallelamente, sono state introdotte attività di monitoraggio volte a verificare la coerenza delle attività con il principio DNSH e con i CAM contribuendo a rafforzare l'attenzione verso gli impatti ambientali e i requisiti collegati agli indirizzi europei. Il percorso ha contribuito a diffondere una maggiore consapevolezza interna sui temi della sostenibilità e della gestione responsabile dei processi, favorendo l'integrazione progressiva di tali principi nelle pratiche organizzative quotidiane e nei processi decisionali.
- Per quanto riguarda la sostenibilità, a partire dal 2024, COOSS ha preso parte a una serie di iniziative del sistema Legacoop per accompagnare le imprese cooperative nella transizione verso modelli di sviluppo sostenibile.
  Tra queste, l'adesione al sistema di raccolta e monitoraggio dati ESG "SINESGY", risultante in una valutazione del livello di adeguatezza ai fattori ESG di COOSS considerando anche il settore di operatività e l'area geografica di appartenenza.
  Tale partecipazione si inserisce all'interno di una più ampia strategia orientata alla sostenibilità e coerente con l'impegno condiviso a livello di network cooperativo, che riconosce nella creazione di valore economico, sociale e ambientale un elemento fondante delle azioni e buone pratiche per generare impatti positivi e duraturi sui territori e sugli stakeholder di riferimento.
- Nel corso dell'anno 2025, COOSS ha orientato le proprie attività di progettazione verso iniziative particolarmente sensibili alle tematiche della sostenibilità ambientale, partecipando a progetti innovativi in grado di generare impatti positivi sia sul piano organizzativo che territoriale. Tra questi si segnalano il progetto GEA e il progetto Coop AI.

## Progetto GEA – Giovani ed Educatori per l'Ambiente

Il progetto GEA, realizzato in partenariato con la Cooperativa Opera e finanziato da Fondazione Cariverona, promuove percorsi educativi innovativi orientati all'economia circolare nella filiera alimentare. Attraverso metodologie partecipative e di co-progettazione, coinvolge studenti e giovani del territorio della provincia di Ancona, favorendone il ruolo attivo nella costruzione di pratiche sostenibili. Le attività sviluppate contribuiscono a rafforzare la consapevolezza ambientale, l'adozione di stili di vita sostenibili e la valorizzazione degli spazi comunitari. Nel 2026 è prevista la realizzazione concreta di alcune progettualità emerse, tra cui orti urbani presso i centri di aggregazione. Il progetto genera ricadute positive in termini di inclusione, coesione sociale e sviluppo di competenze, ponendo le basi per la continuità e la replicabilità delle esperienze a livello territoriale.

## Progetto COOP AI

Il progetto CoopAI nasce per supportare l'innovazione e l'efficienza delle cooperative sociali in un contesto sempre più complesso. Si tratta di una piattaforma integrata basata su intelligenza artificiale, progettata per migliorare i processi decisionali e gestionali attraverso analisi e strumenti previsionali. CoopAI consente di ottimizzare la gestione delle risorse, monitorare i consumi, supportare la pianificazione e analizzare indicatori di performance, inclusi quelli di sostenibilità (ESG), favorendo processi più trasparenti e orientati al miglioramento continuo. Il progetto coniuga innovazione tecnologica e centralità della persona, contribuendo a rafforzare la capacità delle cooperative di affrontare le sfide future in modo sostenibile e in linea con le strategie territoriali.

# SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE: OBIETTIVO 2026

Per COOSS è prioritario consolidare e sviluppare ulteriormente l'attenzione verso le tematiche ambientali e le sfide legate al cambiamento climatico, promuovendo una visione strategica sempre più orientata alla sostenibilità. Tale approccio si traduce nell'integrazione sistematica della valutazione degli impatti ambientali nei processi decisionali e organizzativi della cooperativa. In questa prospettiva, COOSS si impegna a rendere concreti tali principi all'interno dei propri servizi e delle attività quotidiane, favorendo l'adozione di comportamenti e pratiche responsabili. Particolare attenzione è rivolta anche alla sensibilizzazione sul tema della sostenibilità e del risparmio dei consumi, promuovendo una maggiore consapevolezza tra operatori e servizi. L'obiettivo è contribuire in modo concreto alla riduzione dei consumi, all'uso efficiente delle risorse e alla salvaguardia dell'ambiente, in coerenza con i valori della cooperazione e con una visione di sviluppo sostenibile a lungo termine.

# 4.4 SOSTENIBILITÀ E GOVERNANCE ECONOMICA

COOSS analizza la dimensione della governance in coerenza con gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), con particolare riferimento agli standard della serie "G" e ai principi generali di disclosure (ESRS 2). L'attenzione è focalizzata sulla solidità economico-finanziaria, sulla capacità di generare e distribuire valore aggiunto e sulla qualità della comunicazione verso gli stakeholder.

Le performance economiche sono centrali per garantire la continuità aziendale e il perseguimento della mission sociale, contribuendo alla creazione di valore condiviso per soci, socie, lavoratori, lavoratrici e territorio. Il valore aggiunto prodotto viene rappresentato per evidenziare il contributo della cooperativa allo sviluppo delle comunità.

COOSS promuove trasparenza, accountability e dialogo con gli stakeholder, adottando pratiche gestionali improntate a etica, integrità e responsabilità, e rafforzando i sistemi di controllo e gestione dei rischi. Particolare attenzione è dedicata alla cybersecurity e alla protezione dei dati, per assicurare continuità operativa e tutela delle informazioni.

L'obiettivo è offrire una rappresentazione chiara e strutturata della governance, sostenendo una gestione responsabile e orientata alla creazione di valore nel lungo periodo, in coerenza con gli ESRS e i principi cooperativi.

## Andamento economico

Lo scenario macroeconomico riferibile all'esercizio 2025 ha manifestato prospettive di crescita moderate e ha continuato ad essere caratterizzato da elementi di incertezza, per causa dell'imprevedibile evoluzione delle tensioni geo-politiche ed economiche.

In tale contesto, nel perseguire la mission di continuità di occupazione lavorativa per il proprio personale e di miglioramento delle condizioni economiche, sociali e professionali, COOSS, si è impegnata nella realizzazione di una gestione economica e finanziaria delle attività caratteristiche in grado di garantire e sostenere il percorso di crescita e sviluppo futuro della cooperativa.

Il **Valore della Produzione** rappresenta la somma di tutti gli elementi che hanno contribuito alla produzione economica di COOSS, compreso il fatturato, e offre una stima di quanto sia riuscita a produrre nel corso del 2025. Anche in questo caso, il trend di crescita degli ultimi anni conferma la capacità di creare valore e redditività della cooperativa.

| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|
| 63.096 | 67.850 | 79.258 | 86.765 | 93.397 | 98.495 |

valori in migliaia di euro

Il totale dei ricavi (voce A1 del Conto Economico) dell'esercizio 2025 supera i 92 milioni di euro e conferma il trend di crescita degli ultimi anni.

| 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| 80.536.515 € | 82.496.019 € | 87.128.936 € | 92.136.452 € |

L'**ente pubblico** si conferma come principale cliente di COOSS, con ricavi superiori a 64 milioni di euro; il rafforzamento dei ricavi dell'utenza privata e da altri enti continua, ma la prevalenza dell'ente pubblico quale cliente primario è confermata anche dalla partecipazione a **107 gare pubbliche**, delle quali **97 sono risultate aggiudicate**, per una percentuale di successo del 90,65%.

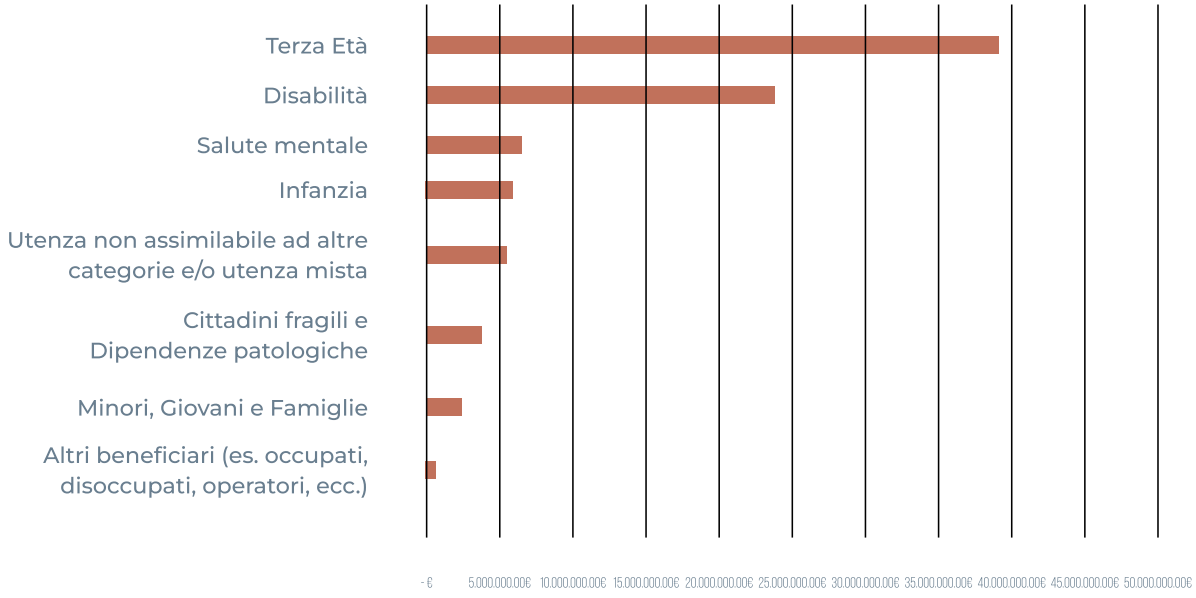
I ricavi del Dipartimento Ricerca e Formazione sono riconducibili alle attività di formazione e orientamento al lavoro (vedi pag.77) ed alle attività di ricerca e sviluppo (vedi pag.100).

La distribuzione dei ricavi per tipologia di servizio è la seguente:

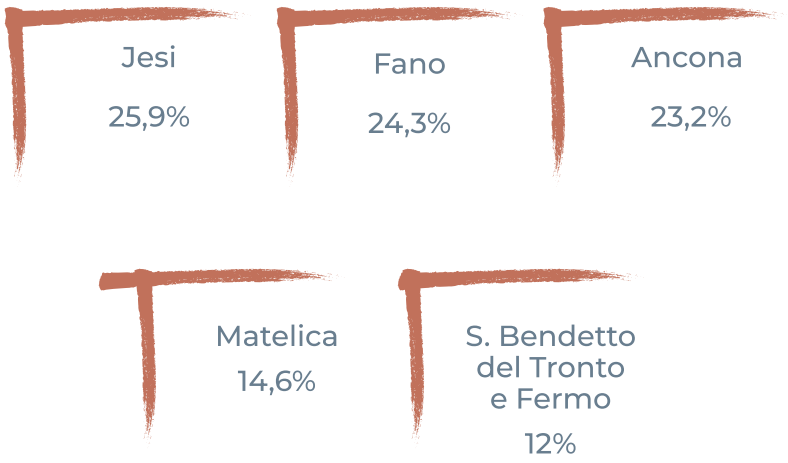
| Ricavi per tipologia servizi | Ricavi 2024 | Ricavi 2025 | % sul totale | % differenza su 2024 |
|---|---|---|---|---|
| Strutture residenziali e semiresidenziali | 52.178.321 | 55.625.413 | 60,37% | +6,61% |
| Assistenza educativa, scolastica e linguistica | 12.828.288 | 13.912.543 | 15,10% | +8,45% |
| Servizi assistenza domiciliare | 7.689.022 | 7.536.415 | 8,18% | -1,98% |
| Altri servizi socio-sanitari | 4.901.152 | 4.559.136 | 4,95% | -6,98% |
| Infanzia e adolescenza | 4.578.770 | 4.950.785 | 5,37% | +8,12% |
| Altri servizi e prestazioni | 1.738.958 | 1.905.416 | 2,07% | +9,57% |
| Azioni Formative | 1.106.957 | 1.705.036 | 1,85% | +54,03% |
| Dipendenze patologiche | 1.104.688 | 1.276.332 | 1,39% | +15,54% |
| Accoglienza migranti e protezione internazionale | 1.002.780 | 665.376 | 0,72% | -33,65% |
| **Totali** | **87.128.936** | **92.136.452** | 100,00% | |

La maggior parte dei ricavi deriva dalle strutture residenziali e semi-residenziali con un leggero incremento rispetto allo scorso bilancio. Inoltre, rispetto al 2024, per quel che riguarda i ricavi per le azioni formative, c'è stato un incremento di circa il 54%.

La distribuzione dei **ricavi per tipologia di utenza,** riportata nel grafico di seguito, mostra come la percentuale maggiore dei ricavi provenga dai servizi collegati alla terza età.



La distribuzione dei **ricavi per sede nel 2025** è la seguente:




Per quanto riguarda i **costi sostenuti,** la ripartizione evidenza la significativa incidenza del costo del lavoro del personale rispetto agli altri fattori produttivi.

| Tipologia di costi | Costi 2024 | Costi 2025 | % sul totale | % differenza su 2024 |
|---|---|---|---|---|
| Per personale | 70.304.562 | 76.934.786 | 78,38% | +9,43% |
| Per servizi | 11.903.384 | 11.438.461 | 11,65% | -3,91% |
| Per godimento di beni di terzi | 3.208.509 | 3.383.317 | 3,45% | +5,45% |
| Per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci | 2.501.154 | 3.036.538 | 3,09% | -21,41% |
| Oneri diversi di gestione | 1.758.229 | 1.615.992 | 1,65% | -8,09% |
| Ammortamenti e svalutazioni | 1.629.151 | 1.623.296 | 1,65% | -0,36% |
| Accantonamento per rischi | 776.071 | 116.538 | 0,12% | -84,98% |
| Variazioni delle rimanenze | 16.906 | 9.016 | 0,01% | -46,67% |
| **Totali** | **92.097.966** | **98.157.944** | **100%** | |

Il **risultato economico d'esercizio**, calcolato come differenza tra ricavi e costi, esprime l'andamento economico complessivo della gestione, ed è un indicatore che permette di comprendere lo stato di salute di un'impresa. Tuttavia, il risultato economico per una cooperativa sociale non è del tutto indicativo del suo valore, che è soprattutto immateriale.

L'esercizio 2025 si chiude con un risultato di Euro – 238.274 €.

| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|
| -1.573.042 € | 27.295 € | -1.514.021 € | 210.744 € | 314.769 € | –238.274 € |

## VALORE AGGIUNTO

Attraverso una rilettura in chiave sociale della contabilità economica è possibile ricavare il Valore Aggiunto, inteso come la ricchezza che viene creata, trattenuta e distribuita dalla cooperativa nell'esercizio della sua attività.

| | 2025 |
|---|---|
| A1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni | 87.128.936 |
| A2) Variazione delle rimanenze | 3.838.237 |
| A) Valore globale della produzione (A1 + A2) | 90.967.174 |
| B1) Acquisti Materie Prime | 2.501.154 |
| B2) Costi per servizi | 11.903.384 |
| B3) Costi per godimento di beni di terzi | 3.208.509 |
| B) Costi intermedi di produzione (B1 + B2 + B3) | 17.613.047 |
| C) Valore Aggiunto della gestione caratteristica (A - B) | 73.354.127 |
| D) Elementi finanziari straordinari di reddito | -646.429 |
| E) Valore Aggiunto Globale Lordo (C + D) | 72.707.697 |
| F) Ammortamenti, svalutazioni, accantonamenti | 2.405.222 |
| G) Valore Aggiunto Globale Netto (E-F) - Ricchezza distribuibile | 70.302.476 |

I principali beneficiari della distribuzione di valore sono naturalmente le socie, i soci, le lavoratrici e i lavoratori della cooperativa nel rispetto della normativa vigente per la quale nelle Cooperative Sociali a mutualità prevalente il costo per lavoro dipendente e per prestazioni di servizi rese da soci e socie deve essere superiore al 50% del totale dei costi.

| Ricchezza distribuita | 2025 |
|---|---|
| A socie lavoratrici e soci lavoratori | 58.442 |
| A dipendenti e assimilati | 18.680 |
| Alla Comunità | 167 |
| Ai finanziatori | 1.069 |
| Trattenuta (rilasciata) dall'impresa sociale | (-238) |
| **Totale ricchezza distribuita** | 76.934 |

**Valori in migliaia di euro**

Nel 2025 il totale delle sponsorizzazioni passa da 7.127 € a **9.285 €**, con un incremento di **2.158 € (+30,3%)** rispetto al 2024, e una significativa crescita delle sponsorizzazioni culturali.

| | 2024 | 2025 |
|---|---|---|
| Culturali | 900 | 4.830 |
| Sociali | 6.227 | 4.455 |
| Totale | 7.127 | 9.285 |

## CYBERSECURITY

Nel corso del 2025 e nei primi mesi del 2026, COOSS ha progressivamente consolidato il proprio presidio in materia di cybersicurezza, riconoscendola come una dimensione sempre più centrale per la continuità dei servizi, la protezione dei dati, la tutela degli utenti e l'affidabilità complessiva dell'organizzazione. In tale prospettiva, la sicurezza digitale viene considerata non solo come ambito tecnico, ma come fattore trasversale di sostenibilità organizzativa, capace di incidere sulla qualità dei processi, sulla resilienza operativa e sulla capacità della cooperativa di prevenire, monitorare e gestire eventi potenzialmente critici.

Questo percorso assume un rilievo ancora maggiore alla luce del ruolo di COOSS quale soggetto essenziale ai sensi della direttiva NIS2, quadro normativo che richiede un approc-

cio più strutturato alla gestione del rischio cyber e un coinvolgimento diretto degli organi di governo della cooperativa.

Parallelamente al rafforzamento organizzativo, COOSS ha avviato un consolidamento del proprio assetto tecnologico attraverso l'adozione e la progressiva implementazione di strumenti dedicati al monitoraggio centralizzato, alla protezione avanzata e alla capacità di risposta. In tale ambito rientra l'utilizzo di NinjaOne come piattaforma di gestione e monitoraggio dei sistemi e dei dispositivi, a supporto del governo operativo dell'infrastruttura digitale e dei processi di manutenzione, controllo e continuità.

A questo si affianca il rafforzamento delle misure di protezione avanzata tramite soluzioni Trend Vision One e TrendAI, inserite in un percorso di maggiore maturazione del presidio cyber e di miglioramento della capacità di rilevazione, analisi e risposta rispetto agli eventi di sicurezza. Sul piano culturale e organizzativo, è stata inoltre attivata la piattaforma Lucy per le attività di awareness e di simulazione phishing, con l'obiettivo di accrescere in modo continuativo la consapevolezza del personale rispetto ai principali rischi informatici.

Particolare rilievo è stato attribuito anche alla dimensione della governance, attraverso la realizzazione di una formazione specifica rivolta all'intero Consiglio di Amministrazione, finalizzata ad accrescere la consapevolezza rispetto ai rischi cyber, alle responsabilità organizzative e alla rilevanza strategica di questi temi per la sostenibilità e la resilienza della cooperativa.

Le principali evidenze raccolte nel periodo confermano il passaggio da un approccio prevalentemente tecnico a un modello più strutturato e integrato, fondato su strumenti di monitoraggio, indicatori sintetici di rischio, formazione della governance e sensibilizzazione diffusa del personale. In particolare, le prime campagne di awareness realizzate tramite la piattaforma Lucy hanno fornito una baseline iniziale del livello di esposizione al rischio umano: in una simulazione phishing rivolta a 397 destinatari, si sono registrati 182 click, pari al 45,84% del totale. Questo dato ha rappresentato un indicatore utile per orientare le successive attività di formazione e accompagnamento del personale.

Gli strumenti evoluti di valutazione del rischio hanno inoltre restituito un Cyber Risk Index pari a 34,1 su 100, corrispondente a un livello di rischio medio, utile a orientare le priorità di miglioramento e a rafforzare la capacità della cooperativa di leggere in modo sintetico e continuativo il proprio livello di esposizione. A ciò si aggiunge il fatto che il presidio di gestione centralizzata dei sistemi risulta esteso a un perimetro di oltre 700 dispositivi, a conferma di una capacità di monitoraggio ampia e continuativa dell'infrastruttura digitale.

Un'ulteriore evidenza significativa è rappresentata dalle attività di

formazione dedicate al Consiglio di Amministrazione, che testimoniano il coinvolgimento diretto degli organi di governance e l'integrazione della cybersicurezza nei processi decisionali della cooperativa. Nel loro insieme, questi elementi mostrano come il percorso intrapreso da COOSS non si limiti all'adozione di strumenti tecnologici, ma si traduca in una progressiva strutturazione della cybersicurezza come dimensione organizzativa, gestionale e culturale.

Nel complesso, il percorso sviluppato tra il 2025 e l'inizio del 2026 evidenzia la volontà di COOSS di consolidare un modello di cybersicurezza sempre più integrato, nel quale strumenti tecnologici, processi organizzativi, attività di monitoraggio, responsabilità di governance e formazione delle persone concorrono in modo coordinato alla costruzione della resilienza digitale della cooperativa.

## SOSTENIBILITÀ NELLA GOVERNANCE: OBIETTIVO 2026

Per il prossimo periodo, COOSS intende proseguire nel rafforzamento della resilienza digitale, consolidando ulteriormente l'adeguamento ai requisiti NIS2 e sviluppando in modo coordinato le dimensioni tecnologica, organizzativa e culturale della cybersicurezza. In questa prospettiva, COOSS prevede di evolvere ulteriormente i sistemi di monitoraggio, protezione e risposta agli incidenti, rafforzando al tempo stesso la gestione centralizzata dei dispositivi, degli accessi e delle configurazioni di sicurezza.

Particolare attenzione sarà inoltre dedicata alla prosecuzione di campagne periodiche di awareness e simulazione phishing, con l'obiettivo di misurarne nel tempo l'efficacia e di favorire una crescita progressiva della consapevolezza interna. Parallelamente, si intende consolidare ulteriormente il coinvolgimento della governance e promuovere una cultura della sicurezza sempre più stabile e condivisa, affinché la cybersicurezza sia sempre più pienamente integrata nei processi di gestione, prevenzione e sviluppo.

# COMUNICAZIONE

L'Ufficio comunicazione di COOSS, rafforzato nel 2025, punta a diffondere in modo sempre più partecipato e accessibile le informazioni sulle attività della cooperativa, favorendo il coinvolgimento di soci e socie, lavoratori e lavoratrici, utenti, famiglie e stakeholder. In quest'ottica, l'Ufficio Comunicazione conferma il suo ruolo di punto di riferimento condiviso per proporre contenuti, segnalare iniziative e richiedere informazioni, attraverso l'indirizzo e-mail: comunicazione@COOSS.marche.it

## La comunicazione interna ed esterna

Nel corso del 2025, COOSS ha proseguito nel percorso di innovazione della propria comunicazione, consolidando i canali ufficiali e sviluppando strategie sempre più integrate, tempestive e accessibili. La comunicazione si conferma un asset strategico per valorizzare l'identità di COOSS, favorire il dialogo con tutti gli stakeholder e promuovere una divulgazione articolata e inclusiva, capace di rappresentare la complessità e il valore delle attività di COOSS. È stata mantenuta alta l'attenzione sia verso gli strumenti rivolti all'esterno (sito internet, Facebook, YouTube, LinkedIn, Instagram), sia verso i canali interni dedicati ai soci, alle socie e al personale dipendente (ConsoleDipe e App), registrando un ulteriore miglioramento in termini di diffusione, coinvolgimento e qualità dei contenuti.

Gli obiettivi principali della comunicazione nel 2025 sono stati:

- rafforzare il senso di appartenenza, valorizzando il contributo di soci, socie e dipendenti oltre la dimensione lavorativa;
- comunicare efficacemente all'esterno il dinamismo e l'impatto sociale di COOSS, sostenendo la visibilità delle attività e dei servizi;
- coinvolgere attivamente soci, socie e dipendenti nella diffusione delle iniziative, promuovendo una cultura condivisa della comunicazione;
- sviluppare e sperimentare nuovi strumenti e strategie comunicative, migliorando l'integrazione tra i diversi canali;
- supportare la comunicazione dei servizi e dei progetti, garantendo coerenza e valorizzazione delle esperienze territoriali;
- consolidare e ampliare le relazioni con i media e gli organi di informazione.

Qui di seguito i risultati ottenuti dai diversi canali comunicativi utilizzati da COOSS, dai quali si evidenzia un generale incremento dei followers rispetto al 2024, in particolare per la pagina Instagram che ha registrato un incremento del 63,76%.

Dai dati di seguito riportati si evince che la maggior parte delle persone che seguono i social di COOSS sono di genere femminile, con età over 30 e provenienti dall'Italia.

## Sito Web COOSS

| | 2024 | 2025 |
|---|---|---|
| n. sessioni di navigazione | 35.016 | 97.000 |
| n. pagine visualizzate | 153.510 | 163.439 |
| n. minuti di permanenza media | 1,5 minuti | 0,53 minuti (32 secondi) |
| n. utenti attivi ogni giorno | 183 | 192 |
| % donne | 61,2% | 63,3% |
| % uomini | 38,8% | 36,7% |

| Facebook COOSS + 4,55 % rispetto al 2024 | | Facebook Dipartimento +1,68% rispetto al 2024 | | Instagram COOSS + 67,36% % rispetto al 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|
| **n. Follower** | **11.897** | **n. Follower** | **6.410** | **n. Follower** | **1.041** |
| % Donne | 82,3 | % Donne | 84,2 | % Donne | 81,4 |
| % Uomini | 17,7 | % Uomini | 15,8 | % Uomini | 18,6 |
| % under 30 anni | 16 | % under 30 anni | 16,4 | % under 30 anni | 37,2 |
| % over 30 anni | 84 | % over 30 anni | 83,6 | % over 30 anni | 62,8 |
| % da Italia | 98,9 | % da Italia | 99 | % da Italia | 96 |
| % da Estero | 1,1 | % da Estero | 1 | % da Estero | 4 |

Per quanto riguarda il sito LinkedIn di COOSS, la maggior parte dei visitatori e delle visitatrici proviene dalla provincia di Ancona (38,5%). Sono stati raggiunti 26.748 utenti (dato organico). Si precisa inoltre che LinkedIn viene consultato principalmente nella versione mobile piuttosto che da pc o computer fisso.

| **LinkedIn COOSS** | |
|---|---|
| **n. Follower** | **2.485** |
| % da Regione Marche | Oltre il 90% |
| % da fuori Regione | Visitatori da fuori regione o dall'estero sono circa il 7% |

# OBIETTIVO 2026

La comunicazione di COOSS prosegue nel percorso di consolidamento dell'identità cooperativa e di rafforzamento della partecipazione attiva di soci, socie e dipendenti. L'impegno è rivolto a sviluppare una comunicazione sempre più integrata, accessibile e partecipativa, capace di valorizzare l'impatto sociale delle attività e dei servizi nei territori. Particolare attenzione è dedicata al potenziamento della presenza digitale, al rafforzamento delle relazioni con media e stakeholder e alla sperimentazione di linguaggi e strumenti innovativi per favorire il coinvolgimento delle comunità. Centrale rimane inoltre il racconto delle progettualità e delle buone pratiche, attraverso una narrazione condivisa e coerente con i valori di COOSS.

# ESSERE FUTURO

Guardare al domani, per COOSS, significa investire in una crescita condivisa, fondata sulla collaborazione e sulla capacità di affrontare il cambiamento con apertura e responsabilità. In un contesto in continua evoluzione, COOSS si impegna a sperimentare nuove soluzioni, ad accogliere sfide emergenti e a costruire percorsi innovativi, orientati a uno sviluppo duraturo e sostenibile, in linea con i propri valori e con i bisogni delle comunità di riferimento. Essere futuro significa, quindi, non solo adattarsi ai cambiamenti, ma anticiparli, promuovendo modelli di intervento sempre più efficaci, inclusivi e capaci di generare impatto sociale positivo.

# 5. CRESCITA E INNOVAZIONE DI COOSS

## Ricerca e sviluppo

Il principale motore di innovazione per COOSS è il Dipartimento di Ricerca e Formazione, attivo dal 1993, che rappresenta un punto di riferimento strategico per la progettazione, la sperimentazione e la diffusione di pratiche innovative. Attraverso attività integrate di ricerca, sviluppo e formazione, il Dipartimento contribuisce in modo significativo al miglioramento continuo della qualità dei servizi, all'evoluzione delle prassi operative

e alla creazione di valore sociale nei territori in cui la cooperativa opera.

L'area Ricerca, in particolare, è impegnata nello sviluppo e nella gestione di progettualità complesse, a livello locale, nazionale ed europeo, in cui COOSS assume il ruolo di capofila e/o partner. I progetti affrontano ambiti strategici quali la terza età, la disabilità, l'inclusione sociale, la formazione professionale, la povertà educativa, l'integrazione dei migranti, l'orientamento socio-lavorativo e la salute mentale, introducendo approcci innovativi e strumenti operativi che rafforzano l'efficacia degli interventi.

Nel corso degli anni, queste attività hanno permesso di raggiungere risultati rilevanti: il consolidamento di reti territoriali e partenariati qualificati, la sperimentazione di modelli replicabili, il trasferimento di competenze agli operatori e l'adozione di nuove metodologie di lavoro. L'impatto generato si traduce in un miglioramento concreto dei servizi offerti, in una maggiore capacità di risposta ai bisogni emergenti e in un rafforzamento del ruolo della cooperativa come attore di sviluppo locale.

Elemento distintivo dell'approccio di COOSS è il coinvolgimento diretto e attivo dei beneficiari, degli enti locali e degli stakeholder nei processi di ideazione, progettazione e realizzazione degli interventi. Questa modalità partecipativa consente di costruire soluzioni realmente aderenti ai bisogni, favorisce l'innovazione condivisa e contribuisce a generare un valore aggiunto duraturo per le comunità.

Guardando al futuro, COOSS intende rafforzare ulteriormente la propria capacità di innovazione, investendo nello sviluppo di nuove progettualità, nell'ampliamento delle collaborazioni a livello nazionale e internazionale e nell'integrazione di strumenti digitali e modelli organizzativi avanzati. L'obiettivo è continuare a essere un laboratorio di idee e pratiche, capace di anticipare i cambiamenti sociali e di contribuire attivamente alla costruzione di comunità più inclusive, resilienti e sostenibili.

I progetti più significativi gestiti nel corso del 2025 dal Dipartimento di Ricerca e Formazione sono:

| Titolo | Descrizione | Finanziamento |
|---|---|---|
| Radici | Potenziamento della rete sociale di supporto rivolta a bambini e adolescenti residenti nelle aree colpite dall'alluvione del maggio 2023, per una riparazione educativa e un sostegno alle comunità che hanno dato prova di solidarietà e forza d'animo. | Co-finanziato dall'avviso "Oltre l'emergenza" del Fondo per il contrasto della povertà educativa. |

| Titolo | Descrizione | Finanziamento |
|---|---|---|
| Equilibrarsi | Promuovere processi di crescita e di integrazione sociale dei minorenni figli di detenuti, garantendo continuità del legame affettivo con i genitori in condizione detentiva e costruendo equilibri educativi stabili all'interno del contesto familiare. | Co-finanziato dall'avviso "Liberi di Crescere" del Fondo per il contrasto della povertà educativa. |
| MAPPET | Definizione e sperimentazione di un modello di assistenza domiciliare integrato e personalizzato, per rallentare il declino cognitivo dell'anziano e favorire il mantenimento della sua autonomia, con interventi di sostegno, promozione del benessere e socializzazione. | Co-finanziato nell'ambito del bando "Domiciliarità Integrata" della Fondazione Cariverona. |
| PartecJpare | Trasferimento di buone prassi di partecipazione civico-sociale e competenze civiche per giovani: Bilancio Partecipativo, Co-progettazione Territoriale e Monitoraggio Civico e Data Journalism. | Co-finanziato nell'ambito del bando "Giovani Protagonisti" della Fondazione Cariverona. |
| GEA | Sviluppo e sperimentazione di percorsi educativi e di azioni pilota di economia circolare nella filiera dei prodotti e sistemi alimentari, nei contesti di apprendimento e socialità dei giovani (scuole e CAG). | Co-finanziato nell'ambito del bando "Format" della Fondazione Cariverona |
| PRODIGI | Interventi per minori di 6-14 anni per prevenire la dipendenza tecnologica e utilizzare in sicurezza il web, con giochi di ruolo e laboratori di game design per sviluppare life skills e conseguire il patentino per lo smartphone. | Presidenza Consiglio dei Ministri, Dipartimento Politiche Antidroga |
| ACTION | Strumenti e risorse per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di adulti poco qualificati che necessitano di un accompagnamento mirato e formativo. | ERASMUS + KA2 |
| NS4SFC | Promozione dell'interdisciplinarietà degli operatori dell'inserimento professionale, consentendo alle persone in cerca di lavoro di valorizzare e riconoscere le proprie competenze non tecniche. | ERASMUS + KA2 |

| | | |
|---|---|---|
| COMMUNICARE | Sviluppo e miglioramento delle competenze di relazione e comunicazione di operatori e professionisti che lavorano nell'assistenza agli anziani. | ERASMUS + KA2 |
| RISKSAFE | Aumento della consapevolezza del rischio e della capacità di gestione delle situazioni di emergenza tra le persone anziane e loro caregiver, al fine di migliorarne la qualità della vita e prolungarne l'autonomia. | ERASMUS + KA2 |
| Inclusive Path | Interventi di assistenza con l'utilizzo degli animali (es. pet therapy con asini e cavalli) per migliorare il benessere mentale e sociale e l'inclusione dei ragazzi. | ERASMUS + KA2 |
| Wave II | Percorsi di formazione rivolti ad operatori per migliorare gli approcci educativi nel trasmettere i valori democratici dell'UE a cittadini di paesi terzi. | ERASMUS + KA2 |
| Fair Care | Sviluppo e sperimentazione di iniziative di apprendimento e formazione per persone con disabilità volte a migliorare l'esercizio del proprio diritto di autodeterminazione nell'assistenza. | ERASMUS + KA2 |
| RAINBOW HUB | Creazione di un Centro Antidiscriminazioni per il sostegno psicologico, legale, abitativo e lavorativo per vittime di omolesbobitransfobia; formazione dedicata per operatori in materia di linguaggio inclusivo e non discriminante. | Bando UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale) |
| Smart Welfare | Servizi di coinvolgimento e partecipazione, e sperimentazione di servizi di tecnoassistenza, attraverso la creazione di luoghi fisici e digitali (Pesaro Hub) per i residenti del Centro Storico del Comune di Pesaro | Programma Innovativo per la Qualità dell'Abitare (PINQuA) |

| | | |
|---|---|---|
| Coop4FriendlyWorkplace | Sistema di azioni e misure finalizzate a sostenere la conciliazione tra vita familiare e lavoro delle lavoratrici madri, promuovendo benessere organizzativo, permanenza lavorativa e parità di genere. | AVVISO “#RiParto” Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dip. Politiche della Famiglia |
| TASK4ISI | Sviluppo e sperimentazione di percorsi di formazione, mentoring e networking per promuovere l’imprenditorialità inclusiva e sostenere l’accesso al lavoro e all’autoimpiego di imprenditori sottorappresentati, come giovani, donne, migranti, persone con disabilità e altri gruppi vulnerabili. | Interreg Central Europe 2021-2027 |
| Stiamo lavorando per voi 2 | Percorsi integrati di supporto tramite presa in carico, orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro di persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria | Regione Marche - Cassa delle Ammende del Ministero di Giustizia |
| CoopAI | Adattamento e sperimentazione della piattaforma predittiva AI "CoopAI" per il monitoraggio e miglioramento delle performance ambientali, sociali e di gestione all'interno di alcune strutture di COOSS e Opera. | PR FESR 2021-2027 - ASSE 1 - OBIETTIVO SPECIFICO 1.1 - AZIONE 1.1.1 - Bando "RICERCA E SVILUPPO PER INNOVARE LE MARCHE" |

I progetti e le attività di COOSS generano impatti significativi sui territori in cui la cooperativa opera, contribuendo al benessere delle comunità e allo sviluppo locale. L’azione di COOSS non si limita infatti all’erogazione di servizi, ma produce cambiamenti che si riflettono in ambito sociale, economico e organizzativo. In particolare, gli interventi promossi favoriscono l’inclusione sociale, il rafforzamento dell’autonomia delle persone e la costruzione di reti territoriali più solide e collaborative. Allo stesso tempo, contribuiscono alla crescita delle competenze professionali, alla creazione di opportunità occupazionali e alla qualificazione dei servizi, generando valore condiviso per i diversi attori coinvolti. L’impatto di COOSS si esprime quindi nella capacità di rispondere ai bisogni emergenti, attivare risorse locali e promuovere processi di sviluppo sostenibile, in coerenza con i valori cooperativi e con l’obiettivo di costruire comunità più inclusive e resilienti.

## INTELLICA

INTELLICA è una piattaforma digitale sviluppata da COOSS per la stimolazione e il monitoraggio delle abilità cognitive, comunicative e funzionali di persone con differenti fragilità e bisogni di supporto. La piattaforma nasce nel 2019, dall'integrazione tra competenze educative, psicologiche, pedagogiche e tecnologiche, con l'obiettivo di mettere a disposizione di servizi e personale operativo uno strumento innovativo, accessibile e personalizzabile, capace di supportare percorsi educativi, riabilitativi e socioassistenziali basati su dati oggettivi e monitorabili nel tempo.

Il progetto comprende non solo lo sviluppo tecnologico della piattaforma, ma anche attività continuative di formazione, supporto e monitoraggio rivolte ai servizi che ne fanno uso. Tali attività sono gestite da un'équipe multidisciplinare composta da figure con competenze di coordinamento e responsabilità tecnico-scientifica, professionisti e professioniste dell'area educativa, psicologica e pedagogica, nonché da personale tecnico specializzato nello sviluppo software e nei processi di innovazione digitale.

Nel corso del 2025 INTELLICA ha consolidato la propria diffusione sul territorio nazionale, coinvolgendo 8 regioni italiane (Marche, Emilia-Romagna, Lombardia, Friuli-Venezia Giulia, Toscana, Umbria, Abruzzo e Sicilia), con l'avvio programmato di una ulteriore sperimentazione in Sardegna. Al 31/12/2025 la piattaforma è stata utilizzata da 10 enti e cooperative del Terzo Settore, per un totale di 90 servizi e strutture coinvolti, così suddivisi: 30 centri di costo attivi gestiti da COOSS Marche e 60 servizi e strutture appartenenti ad altri enti e cooperative del Terzo Settore. Complessivamente, INTELLICA coinvolge quasi 1.000 utenti e ha visto la formazione di oltre 800 operatori e operatrici contribuendo alla diffusione di metodologie innovative per la valutazione e la stimolazione cognitiva nei servizi educativi, sociosanitari e assistenziali.

La crescita di INTELLICA conferma la validità di un percorso che coniuga ricerca, innovazione e attenzione alla persona. Lo sviluppo del progetto è sostenuto anche dal costante supporto scientifico dello IUSVE – Istituto Universitario Salesiano di Venezia e Mestre, partner di riferimento che accompagna l'evoluzione metodologica e scientifica della piattaforma. Fin dalla sua nascita, INTELLICA si fonda sull'idea che l'incontro tra innovazione tecnologica e competenze professionali multidisciplinari possa generare strumenti realmente utili per migliorare la qualità della vita delle persone, promuovendo percorsi personalizzati di inclusione, autonomia, partecipazione e benessere. L'integrazione tra ricerca accademica, esperienza educativa e sviluppo tecnologico continua a rappresentare uno degli elementi distintivi del progetto e una delle principali direttrici della sua crescita futura.

## Crescita e obiettivi Obiettivi ESG

Nel corso del 2025 COOSS ha avviato un percorso strutturato di rafforzamento della propria gestione dei temi ESG, con l'obiettivo di migliorare progressivamente la capacità di misurazione, monitoraggio e integrazione della sostenibilità nei processi aziendali. Le attività realizzate hanno rappresentato una prima fase di consolidamento, finalizzata a costruire basi solide su cui sviluppare obiettivi futuri più strutturati e misurabili.

In particolare, gli obiettivi futuri riguardano:

**1. Rafforzamento dell'analisi ESG e della materialità**

A fronte dell'avvio dell'analisi di doppia materialità, COOSS intende proseguire con l'aggiornamento e la revisione dell'analisi al fine di supportare una più efficace identificazione di rischi, opportunità e impatti per orientare in modo più consapevole le scelte strategiche di COOSS.

**2. Strutturazione dei dati e degli strumenti di monitoraggio**

A fronte del miglioramento dei sistemi di raccolta e gestione dei dati ESG, COOSS intende evolvere verso un sistema integrato e digitale che consenta di monitorare nel tempo le performance ESG e supportare decisioni basate su dati affidabili.

**3. Sviluppo della cultura e delle competenze ESG**

A fronte del coinvolgimento progressivo delle diverse funzioni aziendali alle tematiche della sostenibilità, COOSS intende:

- definire indicatori chiave di performance (KPI) ESG, coerenti con gli standard di riferimento
- rafforzare la formazione interna, per favorire una maggiore integrazione della sostenibilità nei processi decisionali
- avviare iniziative concrete di sostenibilità, anche attraverso collaborazioni e progetti con stakeholder esterni

Il percorso intrapreso evidenzia la volontà di evolvere da un approccio iniziale alla sostenibilità verso un modello più strutturato e integrato, in cui i temi ESG diventino parte integrante della strategia e della creazione di valore nel lungo periodo.

### Obiettivi Strategici

Prendendo come riferimento i principi ESG, COOSS ha definito gli obiettivi strategici per il triennio 2026-2028 da implementare all'interno dei servizi e delle strutture:

**1. Consolidare e sviluppare** la presenza di COOSS sul territorio regionale, garantendo la continuità e la qualità dei servizi erogati, e promuovendo al contempo nuove opportunità di crescita e diffusione delle attività sia all'interno della Regione Marche sia in contesti extra-regionali.

**2. Promuovere la sostenibilità ambientale** attraverso politiche e pratiche orientate alla riduzione dei consumi energetici, alla gestione

responsabile dei rifiuti e all'adozione di soluzioni ecocompatibili nei servizi e nelle strutture.

**3. Valorizzare il capitale umano** come risorsa strategica, con attenzione alla formazione continua, al benessere organizzativo e alla tutela della diversità e dell'inclusione, promuovendo ambienti di lavoro equi, rispettosi e collaborativi.

**4. Rafforzare la fiducia degli stakeholder** e garantire la coerenza tra valori e azioni. Questi orientamenti costituiscono la base per la definizione delle priorità strategiche del prossimo triennio, in un'ottica di miglioramento continuo, innovazione e sostenibilità.

**5. Potenziare gli investimenti economici e il capitale umano** nelle aree interne e maggiormente fragili del territorio, contribuendo alla riduzione delle disuguaglianze territoriali, al rafforzamento della coesione sociale e alla crescita sostenibile delle comunità locali.

## INDICE DEI CONTENUTI

| ESRS | Standard Disclosure | Disclosure | Nuovo paragrafo di riferimento |
|---|---|---|---|
| ESRS 2 | GOV1 | Organo di governo: ruolo e responsabilità, expertise e skill, composizione. | ESSERE COOPERATIVA / LA GOVERNANCE DI COOSS / ASSEMBLEA DEI SOCI E DELLE SOCIE<br>ESSERE COOPERATIVA / LA GOVERNANCE DI COOSS / CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE<br>ESSERE COOPERATIVA / LA GOVERNANCE DI COOSS / COLLEGIO SINDACALE |
| ESRS 2 | GOV2 | Gestione delle informazioni per il report di sostenibilità | NOTA METODOLOGICA<br>ESSERE SOSTENIBILI / LA SOSTENIBILITÀ PER COOSS |
| ESRS 2 | GOV3 | Meccanismi di incentivazione legati alla sostenibilità | NON APPLICABILE |
| ESRS 2 | GOV4 | Processo di due diligence | ESSERE COOPERATIVA / LA GOVERNANCE DI COOSS / ORGANISMO DI VIGILANZA E REVISORE<br>ESSERE COOPERATIVA / LA GOVERNANCE DI COOSS / LEGALITÀ, TRASPARENZA E GESTIONE DEI RISCHI<br>ESSERE SOSTENIBILI / LA SOSTENIBILITÀ PER COOSS |
| ESRS 2 | GOV5 | Risk management relativamente al report di sostenibilità | ESSERE COOPERATIVA / LA GOVERNANCE DI COOSS / LEGALITÀ, TRASPARENZA E GESTIONE DEI RISCHI; ESSERE SOSTENIBILI/ ANALISI DI MATERIALITÀ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ESRS 2 | SBM1 | Strategia, modello di business e catena del valore | COOSS e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile<br>ESSERE COOPERATIVA / IL PROFILO DI COOSS / MISSION E VALORI<br>ESSERE COOPERATIVA / IL PROFILO DI COOSS / SERVIZI E AMBITI DI ATTIVITÀ<br>ESSERE FUTURO / CRESCITA E OBIETTIVI |
| ESRS 2 | SBM2 | Interessi e punto di vista degli stakeholders | ESSERE COOPERATIVA / IL PROFILO DI COOSS<br>ESSERE SOSTENIBILI / LA SOSTENIBILITÀ PER COOSS |
| ESRS 2 | SBM3 | Interazione dei temi materiali con la strategia aziendale | ESSERE SOSTENIBILI / LA SOSTENIBILITÀ PER COOSS<br>ESSERE FUTURO / CRESCITA E OBIETTIVI |
| ESRS 2 | IRO 1 | Analisi di materialità: descrizione del processo | ESSERE SOSTENIBILI / LA SOSTENIBILITÀ PER COOSS/ ANALISI DI MATERIALITÀ |
| ESRS 2 | IRO 2 | Elenco temi materiali | ESSERE SOSTENIBILI / LA SOSTENIBILITÀ PER COOSS/ ANALISI DI MATERIALITÀ |
| E1 | E1 – 2 | Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE / BUONE PRASSI AMBIENTALI<br>ESSERE FUTURO / CRESCITA E OBIETTIVI |
| E1 | E1 – 3 | Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE / RIDUZIONE DELL'IMPRONTA AMBIENTALE E DEI CONSUMI<br>ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE / BUONE PRASSI AMBIENTALI |
| E1 | E1 – 4 | Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi | NON APPLICABILE |
| E1 | E1 – 5 | Consumo di energia e mix energetico | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE / RIDUZIONE DELL'IMPRONTA AMBIENTALE E DEI CONSUMI |

| | | | |
|---|---|---|---|
| E1 | E1 – 6 | Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE / BUONE PRASSI AMBIENTALI |
| E2 | E2 – 1 | Politiche relative all'inquinamento | Non applicabile |
| E2 | E2 – 2 | Azioni e risorse connesse all'inquinamento | Non applicabile |
| E2 | E2 – 3 | Obiettivi connessi all'inquinamento | Non applicabile |
| E2 | E2 – 4 | Inquinamento di aria, acque e suolo | Non applicabile |
| E2 | E2 – 5 | Sostanze preoccupanti e sostanze estremamente preoccupanti | Non applicabile |
| E3 | E3 – 1 | Politiche connesse alle acque e alle risorse marine | Non applicabile |
| E3 | E3 – 2 | Azioni e risorse connesse alle acque e alle risorse marine | Non applicabile |
| E3 | E3 – 3 | Obiettivi connessi alle acque e alle risorse marine | Non applicabile |
| E3 | E3 – 4 | Consumo idrico | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE / RIDUZIONE DELL'IMPRONTA AMBIENTALE E DEI CONSUMI |
| E4 | E4 – 2 | Politiche relative alla biodiversità e agli ecosistemi | Non applicabile |
| E4 | E4 – 3 | Azioni e risorse relative alla biodiversità e agli ecosistemi | Non applicabile |
| E4 | E4 – 4 | Obiettivi relativi alla biodiversità e agli ecosistemi | Non applicabile |
| E4 | E4 – 5 | Metriche d'impatto relative ai cambiamenti della biodiversità e degli ecosistemi | Non applicabile |
| E5 | E5 – 1 | Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare | Non applicabile |

| | | | |
|---|---|---|---|
| E5 | E5 – 2 | Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare | Non applicabile |
| E5 | E5 – 3 | Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare | Non applicabile |
| E5 | E5 – 4 | Flussi di risorse in entrata | Non applicabile |
| E5 | E5 – 5 | Flussi di risorse in uscita - Rifiuti | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE / GESTIONE DEI RIFIUTI E RICICLO |
| S1 | S1 – 1 | Politiche relative alla forza lavoro propria | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ SOCIALE / LAVORATORI/LAVORATRICI E PERSONE CHE OPERANO PER COOSS |
| S1 | S1 – 2 | Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti | ESSERE COOPERATIVA / IL PROFILO DI COOSS (STAKEHOLDER)<br>ESSERE SOSTENIBILI / LA SOSTENIBILITÀ PER COOSS |
| S1 | S1 – 3 | Processi per porre rimedio agli impatti negativi e ai reclami che connessi ai lavoratori propri e delle loro preoccupazioni | ESSERE COOPERATIVA / La governance di COOSS / LEGALITÀ, TRASPARENZA E GESTIONE DEI RISCHI |
| S1 | S1 – 4 | Azioni intraprese per gestire impatti significativi sulla forza lavoro propria, con relativi approcci per mitigare i rischi e cogliere opportunità rilevanti | ESSERE COOPERATIVA / LA CULTURA COOPERATIVA DI COOSS<br>ESSERE SOSTENIBILI / LA SOSTENIBILITÀ PER COOSS<br>ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ SOCIALE / LAVORATORI/LAVORATRICI E PERSONE CHE OPERANO PER COOSS<br>ESSERE FUTURO / RICERCA E SVILUPPO |
| S1 | S1 – 5 | Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, agli impatti attesi e alle performance | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ SOCIALE |

| | | | |
|---|---|---|---|
| S1 | S1 – 6 | Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ SOCIALE / LAVORATORI/LAVORATRICI E PERSONE CHE OPERANO PER COOSS<br>ESSERE COOPERATIVA / LA CULTURA COOPERATIVA DI COOSS / LA COMPAGINE SOCIALE |
| S1 | S1 – 7 | Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa | ESSERE COOPERATIVA / LA CULTURA COOPERATIVA DI COOSS / LA COMPAGINE SOCIALE |
| S1 | S1 – 8 | Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ SOCIALE / LAVORATORI/LAVORATRICI E PERSONE CHE OPERANO PER COOSS |
| S1 | S1 – 9 | Metriche della diversità | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ SOCIALE / LAVORATORI/LAVORATRICI E PERSONE CHE OPERANO PER COOSS<br>ESSERE COOPERATIVA / LA CULTURA COOPERATIVA DI COOSS / LA PARITÀ DI GENERE IN COOSS |
| S1 | S1 – 10 | Salari adeguati | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ SOCIALE / LAVORATORI/LAVORATRICI E PERSONE CHE OPERANO PER COOSS |
| S1 | S1 – 11 | Protezione sociale | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ SOCIALE / LAVORATORI/LAVORATRICI E PERSONE CHE OPERANO PER COOSS |
| S1 | S1 – 12 | Metriche di formazione e sviluppo delle competenze | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ SOCIALE / LAVORATORI/LAVORATRICI E PERSONE CHE OPERANO PER COOSS<br>ESSERE COOPERATIVA / LA CULTURA COOPERATIVA DI COOSS / LA VALORIZZAZIONE |
| S1 | S1 – 14 | Metriche di salute e sicurezza | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ SOCIALE / LAVORATORI/LAVORATRICI E PERSONE CHE OPERANO PER COOSS |

| | | | |
|---|---|---|---|
| S1 | S1 – 15 | Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ SOCIALE / LAVORATORI/LAVORATRICI E PERSONE CHE OPERANO PER COOSS<br>ESSERE COOPERATIVA / LA CULTURA COOPERATIVA DI COOSS / LA PARITÀ DI GENERE IN COOSS |
| S1 | S1 – 16 | Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale) | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ SOCIALE / LAVORATORI/LAVORATRICI E PERSONE CHE OPERANO PER COOSS<br>ESSERE COOPERATIVA / LA CULTURA COOPERATIVA DI COOSS / LA PARITÀ DI GENERE IN COOSS |
| S1 | S1 – 17 | Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani | Non applicabile |
| S2 | S2 – 1 | Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore | Non applicabile |
| S3 | S3 – 1 | Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti | ESSERE COOPERATIVA / IL PROFILO DI COOSS (STAKEHOLDER)<br>ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ SOCIALE / COMUNITÀ E TERRITORI<br>ESSERE FUTURO / RICERCA E SVILUPPO |
| S4 | S4 – 1 | Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali | ESSERE COOPERATIVA / IL PROFILO DI COOSS (STAKEHOLDER)<br>ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ SOCIALE / UTENTI<br>ESSERE FUTURO / RICERCA E SVILUPPO |
| S4 | S4 – 2 | Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ SOCIALE / UTENTI |
| S4 | S4 – 3 | Processi per porre rimedio agli impatti negativi e ai reclami che i consumatori e gli utilizzatori finali esprimono | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ SOCIALE / UTENTI |

| | | | |
|---|---|---|---|
| S4 | S4 – 4 | Azioni intraprese per gestire impatti significativi su consumatori e utilizzatori finali, con relativi approcci per mitigare i rischi e cogliere opportunità rilevanti | ESSERE SOSTENIBILI / SOSTENIBILITÀ SOCIALE / UTENTI |
| S4 | S4 – 5 | Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti e delle performance | Non applicabile |
| G1 | G1 – 1 | Politiche e misure di cultura d'impresa e condotta d'impresa | ESSERE COOPERATIVA / LA GOVERNANCE DI COOSS / LEGALITÀ, TRASPARENZA E GESTIONE DEI RISCHI<br>ESSERE COOPERATIVA / LA CULTURA COOPERATIVA DI COOSS |
| G1 | G1 – 2 | Gestione dei rapporti con i fornitori | COOSS E GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE |
| G1 | G1 – 3 | Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva | ESSERE COOPERATIVA / LA GOVERNANCE DI COOSS / LEGALITÀ, TRASPARENZA E GESTIONE DEI RISCHI |
| G1 | G1 – 4 | Casi accertati di corruzione attiva o passiva | ESSERE COOPERATIVA / LA GOVERNANCE DI COOSS / LEGALITÀ, TRASPARENZA E GESTIONE DEI RISCHI |
| G1 | G1 – 6 | Prassi di pagamento | COMUNITÀ E TERRITORI / FORNITORI |

Cooperativa Sociale COOSS
MARCHE ONLUS scpa

Via Saffi, 4 - 60121 Ancona

PI 00459560421

info@COOSS.marche.it