CRISTOFORO
SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

ESERCIZIO
2025





Bilancio di Sostenibilità

Esercizio 2025 · Redatto secondo i GRI Standards

Periodo di rendicontazione	Standard di riferimento	Approvazione	Redatto da
01.01 – 31.12.2025	**GRI Standards 2021**	**CdA · 30.10.2026**	**Cristoforo Soc. Coop. Sociale**

CRISTOFORO
SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

INDICE

Sommario

— **Lettera agli stakeholder** 03

— **Nota metodologica** 04

— **Highlights** 05

01 **Chi siamo** 06

02 **L'approccio di governance** 08

2.1 Modello di governance e organi di governo 09

2.2 Governance di sostenibilità 10

2.3 Etica di business e compliance 11

2.4 Gestione dei fornitori 12

03 **L'impegno per la sostenibilità** 14

3.1 Analisi di materialità 14

04 **Responsabilità sociale** 17

4.1 Gestione delle risorse umane 17

4.1.1 **Composizione dell'organico** 17

4.1.2 **Sviluppo e valorizzazione del capitale umano** 18

4.1.3 **Coinvolgimento dei dipendenti** 21

4.1.4 **Diversità e inclusione** 21

4.1.5 **Tutela dei diritti umani** 23

4.1.6 **Salute e sicurezza sul lavoro** 24

4.2 Comunità locali 26

4.3 Consumatori e utilizzatori finali 26

05 **Responsabilità ambientale** 28

5.1 Consumi ed emissioni 28

5.2 Gestione delle risorse ed economia circolare 31

5.2.1 **Acqua** 31

5.2.2 **Materiali** 31

5.2.3 **Rifiuti** 32

— **Allegati** 34

Indicatori sociali 34

Indicatori ambientali 39

Indicatori di governance 43

— **GRI Content Index** 44

INTRODUZIONE

Lettera agli stakeholder

GRI 2-22



Costruire valore insieme

Cari socie e soci, lavoratrici e lavoratori, clienti, committenti, fornitori, istituzioni, partner e rappresentanti delle comunità con cui collaboriamo,

presentiamo questo Bilancio di Sostenibilità con la consapevolezza che i risultati raccontati nelle pagine che seguono sono il frutto dell'impegno condiviso, della professionalità e della collaborazione di molte persone. Ogni progetto realizzato, ogni servizio erogato e ogni traguardo raggiunto è stato possibile grazie a chi, ogni giorno, contribuisce con competenza, responsabilità e passione alla crescita di Cristoforo e L'Orologio.

Il 2025 è stato un anno caratterizzato da sfide importanti, ma anche da opportunità che abbiamo saputo cogliere con spirito di adattamento e visione. In un contesto in continua evoluzione, abbiamo continuato a mettere al centro le persone, il lavoro e la qualità dei servizi, rimanendo fedeli ai valori che guidano da sempre il nostro operato.

La forza delle nostre Cooperative risiede nelle persone. Sono loro il vero motore della nostra attività: socie e soci, lavoratrici e lavoratori che, con professionalità e dedizione, trasformano ogni giorno i nostri valori in azioni concrete. Grazie al loro contributo siamo presenti in molteplici ambiti, dalla cura degli spazi pubblici ai servizi scolastici, educativi, culturali e turistici, collaborando con enti pubblici, imprese e comunità locali per rispondere alle esigenze dei territori in cui operiamo.

Crediamo che la qualità dei servizi che offriamo sia strettamente legata al benessere delle persone che lavorano con noi. Per questo dedichiamo particolare attenzione alla formazione, alla salute e sicurezza, alla valorizzazione delle competenze e alla costruzione di ambienti di lavoro inclusivi, rispettosi e capaci di offrire opportunità di crescita.

Siamo inoltre consapevoli della responsabilità che abbiamo nei confronti dell'ambiente e degli impatti che le nostre attività generano sui territori in cui operiamo. Rendicontarli con trasparenza è il punto di partenza per comprenderli meglio e per valutare in che direzione migliorare.

Questo Bilancio di Sostenibilità rappresenta per noi molto più di uno strumento di rendicontazione. È un'occasione per condividere risultati, riflettere sul cammino compiuto e confrontarci in modo trasparente con tutti i nostri stakeholder. Raccontare ciò che facciamo significa anche assumersi la responsabilità di individuare le aree in cui possiamo migliorare e continuare a crescere.

Guardiamo al futuro con fiducia. Le sfide non mancheranno, ma siamo convinti che la solidità delle relazioni costruite nel tempo, l'esperienza maturata e le competenze delle nostre persone rappresentino le basi per continuare a innovare, creare valore e rispondere ai bisogni delle comunità che ogni giorno ci accordano la loro fiducia.

A tutte e a tutti voi desidero rivolgere un sincero ringraziamento. È grazie al contributo di ciascuno che possiamo continuare a migliorare i nostri servizi, affrontare le aree di miglioramento e costruire insieme il futuro della nostra Cooperativa e delle comunità con cui collaboriamo.

Il Presidente

Dott. Francesco Clementi

METODOLOGIA

Nota metodologica

GRI 2-1 · 2-2 · 2-3 · 2-4

Attraverso il presente Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche "Bilancio") riferito all'esercizio 2025 (dal 1° gennaio al 31 dicembre), Cristoforo Società Cooperativa Sociale (di seguito anche "Cristoforo" o “Cooperativa”) mira a fornire ai propri stakeholder un'informativa circa le attività, le iniziative ed il contributo fornito allo sviluppo sostenibile.

Con l'obiettivo di rendicontare e comunicare in modo trasparente e comparabile le proprie performance di sostenibilità, il Bilancio è stato redatto sulla base degli standard di rendicontazione "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" (di seguito "GRI Standards") emanati nel 2016 dal Global Reporting Initiative (GRI) e aggiornati nel 2021, secondo l'approccio **"***in accordance***"**. I GRI Standards selezionati per la redazione del presente Bilancio rappresentano un framework riconosciuto a livello internazionale e permettono di fornire un report completo, chiaro e comparabile, all'interno di un'analisi sia settoriale sia temporale. In particolare, i contenuti oggetto di rendicontazione sono stati selezionati sulla base dei risultati dell'analisi di materialità effettuata secondo i criteri previsti dal GRI 3 – Material Topics, che ha permesso di individuare gli impatti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi quelli sui diritti umani, generati dalla Cooperativa e rilevanti per i propri stakeholder, così come descritto nella sezione "Analisi di materialità". Il contenuto del documento riflette pertanto il principio di materialità o rilevanza caratterizzante i GRI Standards e fa riferimento ai temi materiali individuati.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni economici, ambientali e sociali si riferisce a Cristoforo Società Cooperativa Sociale. Eventuali specifiche ed eccezioni al perimetro sono puntualmente riportate nelle relative sezioni.

Informazioni dettagliate relative ai dati ambientali e alle risorse umane sono fornite nelle tabelle presenti nella sezione "Allegati".

I dati riferiti all'anno di rendicontazione precedente sono stati inseriti a fini comparativi. Per garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili.

La periodicità della rendicontazione delle informazioni non finanziarie e della pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità è impostata su base annuale.

Il dettaglio degli indicatori rendicontati, comprensivo delle eventuali omissioni e delle relative motivazioni, è riportato nella tabella "GRI Content Index" del presente documento.

APPROVAZIONE

Il presente Bilancio di Sostenibilità rendiconta le attività e le performance di Cristoforo Società Cooperativa Sociale relative al periodo compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025.

Il documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 ottobre 2026 e viene pubblicato a seguito del completamento delle attività di raccolta, consolidamento e verifica delle informazioni rendicontate.

IN SINTESI

Highlights

FONDAZIONE	**2002** · Cristoforo Società Cooperativa Sociale
INCLUSIONE	Opportunità di lavoro e inclusione per **persone in situazione di svantaggio**
MULTISERVIZIO	Servizi integrati per enti pubblici, **imprese e comunità**



COOPERATIVA CRISTOFORO · 2025

3.219
dipendenti

72.000
ore di formazione

52%
energia elettrica da fonti rinnovabili

100%
dell'energia autoprodotta derivante da fonti rinnovabili

01 CAPITOLO 01
Chi siamo

GRI 2-6



Cristoforo è una Cooperativa attiva principalmente in Toscana che condivide una visione del lavoro come strumento di sviluppo economico, inclusione sociale e coesione territoriale.

Opera all'interno del sistema cooperativo italiano e condivide i principi di mutualità, partecipazione e radicamento nei territori. Cristoforo opera in sinergia con L'Orologio Società Cooperativa attraverso il Consorzio Orologio 2.0 e un contratto di rete che consente il coordinamento di alcune funzioni operative e organizzative, mantenendo al contempo l'autonomia gestionale e l'identità distintiva di ciascuna Cooperativa. Questo assetto permette di coniugare prossimità territoriale e capacità operativa su scala più ampia, rafforzando l'efficienza e la continuità dei servizi.

Cristoforo nasce nel 2002 con una forte vocazione all'inclusione lavorativa e alla generazione di opportunità occupazionali per persone svantaggiate. Nel tempo ha sviluppato un modello operativo che integra attività di facility management, servizi ambientali e gestione dei rifiuti, ristorazione collettiva, servizi scolastici e supporto operativo, oltre a servizi culturali e turistici. L'approccio della Cooperativa combina competitività sul mercato e missione sociale, rendendo l'inserimento lavorativo una componente strutturale del modello di business.

Cristoforo fonda il proprio modello di sviluppo sulla partecipazione dei soci e sul dialogo con i principali stakeholder, tra cui lavoratori, clienti, fornitori, pubbliche amministrazioni, finanziatori e comunità locali. L'Assemblea dei soci rappresenta il principale strumento di partecipazione alla vita della Cooperativa e di esercizio dei diritti di governance, mentre il confronto con gli altri stakeholder si sviluppa in modo continuativo attraverso le ordinarie relazioni operative e istituzionali.

Il modello organizzativo si basa su integrazione operativa, coordinamento tra livelli territoriali e utilizzo di sistemi strutturati di gestione dei servizi. La partecipazione al Consorzio Orologio 2.0 consente la condivisione di funzioni trasversali e competenze, generando economie di scala e rafforzando la capacità di risposta, senza ridurre l'autonomia della Cooperativa.

Nel complesso, la catena del valore si articola tra fornitori e partner operativi a monte ed erogazione dei servizi a valle, con attività basate su processi organizzativi strutturati che garantiscono continuità, qualità e adattabilità dei servizi nei diversi contesti operativi. Il valore generato si riflette nei clienti, nei territori in cui la Cooperativa opera, nelle comunità attraverso la gestione di servizi essenziali e, in modo più diretto per Cristoforo, nelle opportunità di inclusione lavorativa create.

02 CAPITOLO 02
L’approccio di governance

GRI 2-1 · 2-23 · 2-24 · 2-28



2.1 Modello di governance e organi di governo

2.2 Governance di sostenibilità

2.3 Etica di business e compliance

2.4 Gestione dei fornitori

Cristoforo Società Cooperativa Sociale, cooperativa sociale di tipo A+B, è stata costituita nel febbraio 2002. Opera oggi su scala nazionale attraverso un modello organizzativo integrato, si colloca all'interno del sistema cooperativo italiano e aderisce a Confcooperative. Partecipa inoltre al Consorzio Orologio 2.0, network nazionale di cooperative attive nel settore dei servizi, che rappresenta uno dei principali strumenti di coordinamento strategico e operativo.

L'appartenenza al Consorzio, unitamente al contratto di rete stipulato con L’Orologio Società Cooperativa, consente il coordinamento di alcune funzioni organizzative e operative, preservandone al contempo l'autonomia giuridica e gestionale.

2.1
Modello di governance e organi di governo

GRI 2-9 · 2-10 · 2-11 · 2-19 · 2-20 · 405-1

Cristoforo Società Cooperativa Sociale adotta un modello di governance fondato sui principi del movimento cooperativo, in cui la partecipazione attiva dei soci è elemento centrale della vita associativa e decisionale. La struttura di governo comprende l'Assemblea dei Soci, organo sovrano in cui vige il principio democratico "una testa, un voto" indipendentemente dalla quota di partecipazione; il Consiglio di Amministrazione, organo esecutivo e di indirizzo strategico; il Collegio Sindacale, organo di controllo contabile; e l'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con funzioni di supervisione sulla compliance.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione viene eletto ogni tre anni dall'Assemblea dei Soci, in conformità alle disposizioni statutarie e ai principi democratici che governano la vita cooperativa. L'Assemblea determina il numero dei componenti del CdA — compreso tra 3 e 9 membri — e procede all'elezione mediante votazione. Il Presidente viene successivamente eletto dal CdA al suo interno, tra i candidati espressi dai soci cooperatori persone fisiche.

Il processo di nomina non prevede, ad oggi, criteri formalizzati relativi a competenze specifiche, esperienza pregressa o diversità dei candidati; l'unico requisito previsto è quello statutario relativo alla carica di Presidente, sopra descritto.

Il Consiglio di Amministrazione di Cristoforo, eletto nell'aprile 2023, è composto da 9 membri, di cui 7 soci cooperatori lavoratori e 2 membri esterni. La composizione per genere registra una prevalenza maschile, con 8 uomini e 1 donna — un'area di miglioramento esplicitamente riconosciuta anche nel quadro della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere.

Nome	Sesso	Anno di nascita	Esecutivo / Non esecutivo	Non dipendente / dipendente
Francesco Clementi	M	1974	Esecutivo	Dipendente
Giovanni Massini	M	1979	Esecutivo	Dipendente
Paolo Pestelli	M	1975	Esecutivo	Dipendente
Filippo Ferraresi	M	1986	Esecutivo	Dipendente
Stefano Giardina	M	1989	Esecutivo	Dipendente
Giacomo Francalanci	M	1973	Non esecutivo	Dipendente
Irene Rotelli	F	1975	Non esecutivo	Dipendente
Giorgio Manfredi	M	1974	Non esecutivo	Dipendente
David Masini	M	1986	Non esecutivo	Dipendente

In Cristoforo il ruolo di Presidente e la gestione operativa della Cooperativa sono affidati a figure distinte: il Presidente non ricopre funzioni esecutive di senior management, garantendo una separazione tra l'organo di indirizzo strategico e la direzione operativa.

La Cooperativa non dispone di politiche formalizzate di remunerazione per i membri del Consiglio di Amministrazione e il senior management. I compensi variabili eventualmente riconosciuti sono definiti dall'Assemblea dei Soci in conformità alle disposizioni statutarie, senza il ricorso a comitati dedicati né a consulenti esterni. La remunerazione del senior management è definita nell'ambito dei processi interni di gestione delle risorse umane, nel rispetto dei contratti collettivi applicabili.

2.2
Governance di sostenibilità

GRI 2-12 · 2-13 · 2-14 · 2-17 · 2-18

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'indirizzo strategico in materia di sostenibilità e della definizione dei valori e della missione organizzativa. In tale ambito, il CdA supervisiona gli impatti economici, ambientali e sociali delle attività e approva annualmente il Bilancio di Sostenibilità, verificandone la coerenza con gli indirizzi strategici dell'organizzazione. A supporto di tali attività opera il Comitato di Sostenibilità Aziendale, che coordina la predisposizione del Bilancio di Sostenibilità e della documentazione correlata, monitora le performance ambientali, sociali e di governance e riferisce periodicamente sullo stato di avanzamento delle attività e sulle priorità individuate. Il Consiglio di Amministrazione riceve inoltre periodicamente informazioni derivanti dalle attività di coinvolgimento degli stakeholder e dai processi di consultazione, che contribuiscono all'aggiornamento delle priorità e delle tematiche rilevanti per la Cooperativa.

ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001
Qualità	Ambiente	Salute e sicurezza

Sul piano operativo, la gestione degli aspetti di sostenibilità è affidata ai responsabili delle diverse funzioni e aree di attività, che assicurano il presidio dei processi di propria competenza e il flusso delle informazioni verso il vertice aziendale. A supporto di tale sistema, la Cooperativa ha adottato sistemi di gestione integrati certificati secondo gli standard ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, che consentono di monitorare e gestire gli impatti connessi alla qualità dei servizi, alla tutela ambientale e alla salute e sicurezza sul lavoro. In Cristoforo, la presenza del Disability Manager, ruolo ricoperto dal Vicepresidente Giovanni Massini, garantisce inoltre un presidio specifico sui percorsi di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, elemento che rappresenta uno degli aspetti distintivi della missione della Cooperativa.

Il processo di predisposizione del Bilancio di Sostenibilità prevede il coinvolgimento delle diverse funzioni aziendali nella raccolta e nella validazione delle informazioni, seguito da una revisione interna e dalla successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. I sistemi di gestione certificati costituiscono un importante presidio a garanzia dell'affidabilità, della completezza e della coerenza delle informazioni rendicontate.

Lo sviluppo delle competenze del massimo organo di governo in materia di sostenibilità avviene attraverso percorsi formativi trasversali, che hanno riguardato nel corso del 2025 le tematiche di governance, tutela dei lavoratori, diritto del lavoro, e competenze manageriali e relazionali.

Attualmente, la valutazione dell'efficacia dell'organo amministrativo nella supervisione degli impatti di sostenibilità non è disciplinata da procedure formalizzate, ma viene condotta nell'ambito del processo annuale di approvazione del bilancio di sostenibilità.

2.3
Etica di business e compliance

GRI 2-15 · 2-16 · 2-25 · 2-26 · 2-27 · 2-29 · 205-1 · 205-2 · 205-3 · 206-1 · 415-1

ETICA E COMPLIANCE · 2025

0 casi di corruzione

0 casi di non conformità a leggi e regolamenti

La Cooperativa adotta un sistema di governance e controllo finalizzato a garantire una gestione improntata ai principi di integrità, correttezza, trasparenza e conformità normativa.

DOCUMENTO DI RIFERIMENTO
Codice Etico

Il **Codice Etico** definisce gli standard di comportamento attesi e vieta espressamente condotte suscettibili di generare conflitti di interesse o violazioni dei principi di legalità. A supporto di tale sistema, la Cooperativa ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, presidiato dall'Organismo di Vigilanza, che costituisce uno strumento di prevenzione e monitoraggio dei principali rischi di non conformità. I membri del Consiglio di Amministrazione sono tenuti a dichiarare eventuali situazioni di conflitto di interesse, mentre non sono al momento previste procedure formalizzate per la comunicazione dei conflitti di interesse agli stakeholder esterni.

Nell'ambito del proprio sistema di controllo interno, la Cooperativa attribuisce particolare rilevanza alla prevenzione della corruzione. Tutte le operazioni e le attività svolte sono sottoposte a valutazione dei rischi connessi a possibili fenomeni corruttivi e sono presidiate attraverso procedure e controlli definiti nell'ambito del Modello 231 e del sistema di compliance aziendale. Le normative e le procedure anticorruzione sono comunicate alla totalità dei dipendenti, mentre specifiche attività formative sono rivolte alle figure dirigenziali e ai quadri, maggiormente esposti ai relativi rischi.

WHISTLEBLOWING

In conformità al D.Lgs. 24/2023, la Cooperativa ha inoltre attivato un sistema di whistleblowing, accessibile anche tramite una piattaforma dedicata sul sito aziendale, che consente a dipendenti e stakeholder di effettuare segnalazioni, anche in forma anonima, con garanzia di riservatezza e tutela da possibili ritorsioni. Per i dipendenti che effettuano una segnalazione, Cristoforo prevede inoltre un monitoraggio della situazione lavorativa nei due anni successivi. Nel corso del 2025 non sono pervenute segnalazioni attraverso i canali di whistleblowing e non sono stati rilevati episodi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Nel corso del 2024 e del 2025 **non sono stati accertati casi di corruzione**.

La Cooperativa si impegna inoltre a individuare e gestire tempestivamente eventuali impatti negativi derivanti dalle proprie attività, adottando misure correttive adeguate alle diverse situazioni. Questo impegno è supportato da una procedura formalizzata, la Procedura Segnalazioni: le segnalazioni sono gestite dal Comitato di Sostenibilità che conduce l'istruttoria e, se la segnalazione è fondata, raccomanda le azioni correttive alle funzioni competenti.

I canali di comunicazione delle criticità verso gli organi di governo sono articolati su più livelli. L'Organismo di Vigilanza trasmette periodicamente al Consiglio di Amministrazione le informazioni relative agli aspetti di compliance e alle eventuali violazioni normative, mentre il Responsabile della Protezione dei Dati presidia le tematiche connesse al trattamento dei dati personali.

L'insieme di questi strumenti di presidio ha consentito a Cristoforo di **mantenere nel corso del biennio 2024-2025 la conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili, senza registrare casi di non conformità né sanzioni**.

Inoltre, nel corso del periodo di rendicontazione, la Cooperativa non ha effettuato contributi a favore di partiti politici, candidati, organizzazioni o altre iniziative di natura politica, né in forma finanziaria né in natura, sia direttamente sia indirettamente. Il valore monetario complessivo dei **contributi politici erogati** risulta pertanto pari a **zero**.

2.4
Gestione dei fornitori

GRI 308-1 · 407-1 · 408-1 · 409-1 · 414-1

Per Cristoforo, la gestione della catena di fornitura rappresenta lo strumento attraverso cui i valori aziendali si estendono oltre il perimetro organizzativo. Selezionare i fornitori giusti significa non solo garantire la qualità e la continuità dei servizi erogati, ma anche assicurare che lungo tutta la catena siano rispettati gli stessi standard etici, sociali e ambientali che la Cooperativa applica internamente.

Il quadro di riferimento per la gestione dei fornitori è definito dal **Codice di Condotta Fornitori**. Il documento stabilisce i requisiti che ogni fornitore è tenuto a rispettare in materia di diritti umani, salute e sicurezza, ambiente, integrità e anticorruzione, e costituisce parte integrante del rapporto contrattuale. In caso di violazione delle disposizioni in esso contenute, la Cooperativa si riserva il diritto di risolvere il contratto.

DOCUMENTO DI RIFERIMENTO

Codice di Condotta Fornitori

La selezione avviene sulla base di criteri che integrano la valutazione delle competenze e dell'affidabilità operativa con considerazioni di natura sociale e ambientale. Questo approccio è radicato anche nel sistema di gestione certificato SA8000:2014, che la Cooperativa adotta e che prevede requisiti specifici di responsabilità sociale estesi alla catena di fornitura.

Nel 2025, la percentuale di nuovi fornitori selezionati applicando criteri sociali e ambientali corrisponde al 71%.

In materia di diritti del lavoro, la Cooperativa riconosce il diritto dei lavoratori di aderire liberamente a organizzazioni sindacali e applica il contratto collettivo di riferimento per il proprio settore. In fase di selezione, attraverso questionari di autovalutazione, viene richiesto ai fornitori di attestare la corretta applicazione dei diritti sindacali e del CCNL di riferimento, con l'obiettivo di prevenire situazioni di sfruttamento del lavoro minorile, lavoro forzato o violazione della libertà di associazione. Ai fornitori è inoltre richiesto di garantire condizioni di lavoro sicure e conformi alla normativa vigente, di rispettare i principi di tutela ambientale riducendo l'impatto delle proprie attività, e di adottare condotte improntate alla massima integrità. Il Codice richiede che questi requisiti vengano estesi anche ai subfornitori e subappaltatori coinvolti nell'esecuzione dei contratti.

03 CAPITOLO 03
L’impegno per la sostenibilità



3.1
Analisi di materialità

GRI 3-1 · 3-2

Nel corso del 2024 Cristoforo ha avviato insieme a L’Orologio un primo esercizio di rendicontazione volontaria ESG, proseguito nel 2025 con il presente Bilancio di Sostenibilità. Questo percorso segna un passo significativo per la Cooperativa, che con l'allineamento allo standard di rendicontazione GRI intende rafforzare la trasparenza e la responsabilità nella comunicazione dei propri impatti, in un'ottica di miglioramento continuo. L'obiettivo è allinearsi alle migliori pratiche di monitoraggio e alle aspettative di rendicontazione degli stakeholder, anche in vista della progressiva applicazione della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), pur non rientrando direttamente nel perimetro di applicazione della normativa.

L'analisi di materialità costituisce il punto di partenza della rendicontazione di sostenibilità, poiché consente di individuare le tematiche materiali su cui fornire adeguata informativa. Nel 2025 Cristoforo ha condotto un'analisi di doppia materialità, ispirandosi ai principi delineati dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) — alla base dei requisiti di rendicontazione della CSRD — con l'obiettivo di identificare le tematiche ESG più rilevanti per la propria realtà: sia in termini di impatto delle proprie attività sulle persone e sull'ambiente (materialità d'impatto, *inside-out*), sia in termini di incidenza delle questioni di sostenibilità sul proprio modello di business (materialità finanziaria, *outside-in*).

Per identificare una long list di impatti, rischi e opportunità (IRO) sono stati coinvolti il Top Management aziendale e i referenti delle principali funzioni interessate da tali IRO in ambito ESG. A complemento della documentazione interna, si è fatto riferimento anche a un gruppo di peer, nonché a studi nazionali e internazionali sulle tematiche mappate dagli ESRS.

Il processo di analisi di materialità si è articolato nelle seguenti fasi:

01 **Comprensione del contesto**, attraverso l'analisi delle attività della Cooperativa, delle relazioni commerciali, del territorio in cui sono presenti e dell'ambito di sostenibilità in cui opera: elementi rivelatisi fondamentali per individuare i principali impatti generati;

02 **Identificazione di una long list di Impatti, Rischi e Opportunità (IRO)** che la Cooperativa genera e subisce in relazione alle tematiche ESG, con successivo allineamento degli stessi ai temi proposti dal framework ESRS;

03 **Valutazione della significatività degli IRO** da parte del Top Management, per le rispettive aree di competenza, attraverso un'attività di ingaggio specifica. Nell'ambito di un apposito Workshop di Materialità, ai partecipanti è stato richiesto di esprimere una valutazione su ciascun impatto identificato rispetto a due dimensioni: il beneficio/gravità — tenendo conto della scala, della portata e, per i soli impatti negativi, dell'irrimediabilità — e la probabilità di accadimento, considerando altresì il relativo orizzonte temporale. Sono stati presi in considerazione sia gli IRO direttamente collegati alla Cooperativa, sia quelli legati ai servizi erogati tramite appalti;

04 **Definizione delle soglie di materialità e consolidamento dei risultati**: a seguito della valutazione di tutti gli IRO potenzialmente rilevanti, è stata definita una soglia di materialità per individuare quelli più significativi. Gli esiti della valutazione hanno consentito di procedere alla prioritizzazione degli IRO, propedeutica alla successiva definizione delle tematiche di sostenibilità più rilevanti per la strategia aziendale e per le parti interessate.

Come indicato nella nota metodologica, il documento è stato redatto con riferimento al framework GRI: pertanto — nonostante l'applicazione della metodologia ESRS per quanto concerne la doppia materialità — la rendicontazione si focalizza principalmente sui risultati della materialità d'impatto, privilegiando quindi la visione inside-out, come previsto dal GRI 3 – Material Topics, e sugli impatti generati direttamente, senza tenere conto di quelli generati attraverso i servizi appaltati.

Di seguito viene presentato l'elenco dei temi[1] materiali per la Cooperativa, secondo l'ottica descritta:

TEMI MATERIALI · MATERIALITÀ D'IMPATTO

AMBIENTE

- E1 Cambiamenti climatici
- E5 Economia circolare

SOCIALE

- S1 Forza lavoro propria
- S2 Lavoratori nella catena del valore
- S4 Consumatori e utilizzatori finali

GOVERNANCE

- G1 Condotta delle imprese

Nell'area ambientale, il cambiamento climatico si posiziona come tema prioritario. I consumi energetici dei numerosi punti di servizio, le emissioni della catena del valore, in particolare dei servizi di raccolta e trasporto rifiuti, e i rischi fisici legati alle variazioni climatiche stagionali, rappresentano sfide concrete che influenzano la continuità operativa e la gestione efficiente dei servizi. Parallelamente, l'econo-

mia circolare emerge come tema rilevante in ottica di impatto, riflettendo l'impegno dell'organizzazione verso modelli operativi più sostenibili e responsabili, in coerenza con il suo ruolo centrale nel settore della gestione dei rifiuti e della selezione multi-materiale.

Nell'area sociale, tre temi convergono nella strategia di sostenibilità: la forza lavoro propria, elemento centrale per la capacità di attrarre, trattenere e sviluppare talenti; i consumatori e utilizzatori finali, verso i quali l'organizzazione ha la responsabilità di garantire qualità, sicurezza e trasparenza dei servizi offerti; i lavoratori nella catena del valore, rispetto ai quali Cristoforo si impegna nel garantire il rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro dignitose. Inoltre, le comunità interessate rappresentano un tema rilevante, poiché l'organizzazione, attraverso la sua presenza diffusa sul territorio, contribuisce allo sviluppo economico e sociale locale, generando valore condiviso e opportunità di crescita.

Nell'area di governance, la condotta etica delle imprese si conferma come pilastro trasversale della sostenibilità. L'integrità, la conformità normativa e il rispetto dei principi etici non rappresentano meri adempimenti, ma fondamenta della fiducia che gli stakeholder ripongono nell'organizzazione e della sua capacità di generare valore nel lungo periodo.

[1] I temi elencati vengono presentati utilizzando un wording quanto più possibile allineato a quanto proposto in ESRS 1 AR16 e successiva trasposizione nei Revised ESRS Appendix A – List of topics.

04 CAPITOLO 04 Responsabilità sociale

GRI 2-23 · 2-24



4.1 Gestione delle risorse umane
4.2 Comunità locali
4.3 Consumatori e utilizzatori finali

4.1 Gestione delle risorse umane

Le **persone sono al centro del modello organizzativo** di Cristoforo. La gestione delle risorse umane non si esaurisce nella dimensione operativa ma si intreccia profondamente con la missione che ne ha ispirato la nascita e ne orienta ancora oggi le scelte strategiche.

Per Cristoforo questo legame è esplicito e costitutivo: ogni lavoratore inserito è anche portatore di un **progetto di inclusione**, e la qualità dei servizi erogati dipende dalla **capacità di valorizzare persone** che troppo spesso il mercato del lavoro ordinario tende a escludere.

In questo quadro, la rendicontazione sulle risorse umane che segue intende restituire non solo i dati di composizione dell'organico, formazione, salute e sicurezza, ma anche il valore che la Cooperativa attribuisce al lavoro come strumento di crescita individuale e collettiva.

4.1.1 Composizione dell'organico

GRI 2-7 · 2-8 · 2-30 · 401-1 · 405-1

Al 31 dicembre 2025, Cristoforo conta 3219 dipendenti, a cui si aggiungono 214 lavoratori non dipendenti che collaborano con la Cooperativa in diverse forme contrattuali quali tirocinio e collaborazione. La totalità dei dipendenti è coperta da contratti di contrattazione collettiva.

Nel 2025 l'organico di Cristoforo registra un incremento complessivo pari all'11% rispetto all'anno precedente. La forza lavoro è composta prevalentemente da contratti a tempo indeterminato, che rappresentano l'82% del totale (2.640 persone), mentre il 18% è costituito da contratti a tempo determinato (579 persone).

La struttura occupazionale evidenzia una forte incidenza del part-time: 2.445 lavoratori risultano impiegati a tempo parziale, 622 a tempo pieno e 152 con ore non garantite, configurando un modello organizzativo coerente con la natura dei servizi erogati.

Il turnover mostra una dinamica in miglioramento rispetto all'anno precedente: il tasso di ingresso si attesta al 59% (70% nel 2024), mentre il tasso di uscita è pari al 48% (52% nel 2024), indicando una riduzione dei flussi complessivi di personale.

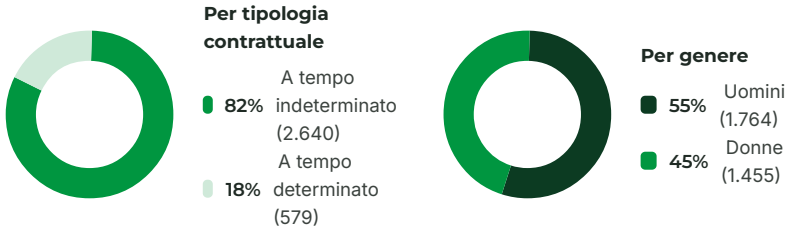
La distribuzione di genere evidenzia una sostanziale stabilità rispetto all'anno precedente, con una presenza femminile pari al 45% e maschile al 55%. La componente femminile risulta invece significativamente più elevata tra il personale impiegatizio, dove raggiunge il 71%, indicando una maggiore concentrazione delle donne nei ruoli amministrativi e di staff.

La popolazione aziendale risulta concentrata nelle fasce d'età più mature: il 53% dei dipendenti ha più di 50 anni, il 36% si colloca nella fascia 30–50 anni e l'11% ha meno di 30 anni.

I lavoratori appartenenti alle categorie svantaggiate ai sensi della Legge 381/91 sono 746, pari al 23% del totale della forza lavoro, mentre superano il 30% secondo il criterio di computo previsto ai fini della verifica della soglia minima di cui all'art. 4, comma 2, della Legge 381/91.[2] Le persone appartenenti alle categorie protette ai sensi della Legge 68/99 sono 40, dato invariato rispetto all'anno precedente.

Composizione dell'organico al 31.12.2025

Cooperativa Cristoforo · 3.219 dipendenti



4.1.2 Sviluppo e valorizzazione del capitale umano

GRI 404-1 · 405-2

Investire nelle persone significa, per Cristoforo, molto più che garantire la formazione obbligatoria o rispettare i minimi contrattuali. Significa costruire un ambiente in cui ogni lavoratore possa crescere professionalmente, ricevere un riconoscimento equo per il proprio contributo e trovare nel rapporto con la Cooperativa un sostegno concreto alla propria vita lavorativa e personale.

Questo impegno si articola in tre dimensioni: la formazione, intesa come strumento di sviluppo continuo delle competenze; la remunerazione, nel rispetto dei contratti collettivi applicabili e dei principi di equità che guidano la governance cooperativa; il welfare, attraverso misure di supporto che vanno oltre la retribuzione e che riflettono l'attenzione della Cooperativa al benessere delle persone.

FORMAZIONE E SVILUPPO



La formazione rappresenta uno strumento fondamentale per garantire la qualità dei servizi erogati e per supportare la crescita professionale delle persone che lavorano nella Cooperativa. In un contesto operativo caratterizzato da alta variabilità e da una forza lavoro ampia e distribuita sul territorio, investire nella formazione continua significa anche presidiare la sicurezza, la conformità normativa e la capacità di risposta alle esigenze dei clienti.

22 ore
di formazione per dipendente nel 2025

Per Cristoforo, nel 2025, la media di formazione per dipendente si è attestata a 22 ore annue. La distribuzione per categoria rivela un divario significativo tra figure impiegatizie e operative: gli impiegati hanno beneficiato di 152 ore medie — un investimento formativo considerevole, riconducibile verosimilmente alla complessità delle responsabilità gestionali e di coordinamento che caratterizzano questi ruoli — mentre gli operai, categoria numericamente dominante, si fermano a 12 ore, prevalentemente legate agli adempimenti formativi obbligatori in materia di sicurezza. I quadri si collocano invece a 28 ore di formazione usufruita in media.

Coerentemente con questa distribuzione, nel corso del 2025 sono stati erogati percorsi formativi differenziati in funzione dei ruoli e delle attività svolte. Tra questi rientrano gli aggiornamenti obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, affiancati da specifici percorsi formativi in ambito HACCP e sulla celiachia rivolti al personale impiegato nelle attività di preparazione, manipolazione e somministrazione degli alimenti.

FORMAZIONE TEMATICA E TRASVERSALE

Accanto alla formazione obbligatoria, sono stati erogati percorsi su competenze tecniche e normative legate alle diverse aree di attività della Cooperativa, tra cui la gestione dei rifiuti (inclusi gli aggiornamenti su normativa ARERA e PEF), il diritto del lavoro e la contrattualistica, il pest management e la conduzione di mezzi specifici.

Completano il quadro alcuni percorsi su temi trasversali e valoriali, come l'aggiornamento sulla norma SA8000, i percorsi di sensibilizzazione alle pari opportunità di genere e la formazione sull'accompagnamento delle persone diversamente abili.

REMUNERAZIONE E WELFARE

La remunerazione e il welfare rappresentano due dimensioni complementari del rapporto che la Cooperativa instaura con le proprie persone. La prima garantisce un riconoscimento equo e trasparente del contributo lavorativo, nel rispetto dei contratti collettivi applicabili e dei principi di equità che guidano la governance cooperativa. La seconda va oltre la retribuzione e si traduce in misure concrete di supporto alla vita lavorativa e personale, con l'obiettivo di rispondere ai bisogni reali delle persone e rafforzare il senso di appartenenza alla comunità cooperativa.

Per Cristoforo, il rapporto tra la retribuzione annua lorda[3] media delle donne e quella degli uomini evidenzia valori sostanzialmente allineati nelle principali categorie professionali. In particolare, il rapporto si attesta al 97% tra gli impiegati e al 96% tra gli operai, indicando livelli retributivi medi comparabili tra i due generi all'interno delle rispettive categorie.

Inoltre, il divario retributivo di genere non appianato, determinato come differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne in rapporto alla retribuzione media degli uomini, risulta pari al 3,2%.

Nel complesso, i dati della Cooperativa evidenziano una sostanziale uniformità dei livelli retributivi medi tra donne e uomini all'interno delle diverse categorie professionali. Le differenze rilevate risultano contenute e confermano un quadro caratterizzato da una limitata variabilità retributiva tra i generi nelle posizioni confrontabili.

WELFARE

Accanto a retribuzioni eque e trasparenti, la Cooperativa promuove un sistema di welfare volto a favorire il benessere delle persone, sostenere la conciliazione tra vita privata e lavorativa e rafforzare il senso di appartenenza alla comunità cooperativa.

Un primo ambito di intervento riguarda la flessibilità organizzativa. I dipendenti possono infatti beneficiare di una certa flessibilità organizzativa, scegliendo l'orario di ingresso all'interno della fascia compresa tra le 8:00 e le 9:00 e organizzando la pausa pranzo all'interno della fascia compresa tra le 12:00 e le 14:00, fino a un massimo di due ore, con conseguente adeguamento dell'orario di uscita. A questa flessibilità si affianca la possibilità di svolgere fino a quattro giornate di lavoro da remoto al mese, previo accordo con il proprio responsabile. Per le lavoratrici madri con figli fino a 18 mesi di età, tale misura è ulteriormente rafforzata: il lavoro da remoto può infatti essere svolto senza limiti al numero di giornate mensili e, in caso di necessità improvvise, anche senza preventiva autorizzazione del responsabile.

La Cooperativa affianca a queste misure ulteriori iniziative dedicate ai soci, con l'obiettivo di offrire un supporto concreto nella vita lavorativa e personale. Oltre alla priorità nell'assegnazione di eventuali opportunità lavorative e di ore aggiuntive e alla possibilità di richiedere anticipi sullo stipendio secondo quanto previsto dal regolamento interno, i soci possono beneficiare di condizioni agevolate per l'accesso a polizze assicurative e a diversi servizi, tra cui la dichiarazione dei redditi tramite CAF ACLI e i servizi dell'Automobile Club Italia.

Il sistema di welfare è completato da iniziative volte a promuovere la partecipazione e la socializzazione tra i lavoratori, come l'accesso gratuito a eventi culturali presso Palazzo Wanny a Firenze e l'organizzazione di momenti di incontro, tra cui

la festa di Natale e la cena in occasione dell'assemblea di approvazione del bilancio.

4.1.3 Coinvolgimento dei dipendenti

Il coinvolgimento dei dipendenti rappresenta un elemento chiave per la crescita e la sostenibilità di un'organizzazione. Un ambiente di lavoro in cui le persone si sentono ascoltate e valorizzate contribuisce infatti a migliorare la qualità dei servizi erogati, rafforzare il senso di appartenenza e la motivazione, nonché contenere il turnover. In quest'ottica, il monitoraggio periodico del clima aziendale costituisce uno strumento essenziale per individuare tempestivamente eventuali criticità organizzative e orientare azioni di miglioramento.

SURVEY

Coerentemente con questo approccio, Cristoforo somministra annualmente al personale dotato di account aziendale un questionario anonimo di soddisfazione, volto a rilevare la percezione del clima interno rispetto a diversi ambiti, tra cui partecipazione, comunicazione, retribuzione, formazione, rapporto con i responsabili e collaborazione all'interno dei gruppi di lavoro. I risultati dell'indagine vengono successivamente condivisi con il personale nel corso di un'assemblea dedicata. Nell'edizione 2025 il questionario ha raccolto 224 risposte.

Nel complesso, i risultati restituiscono un quadro positivo. La maggior parte dei rispondenti dichiara di essere orgogliosa di lavorare nella Cooperativa e la consiglierebbe come un buon luogo di lavoro. Emergono inoltre un elevato livello di fiducia nei confronti dei responsabili diretti, una diffusa percezione di collaborazione efficace all'interno dei gruppi di lavoro e un giudizio favorevole sul rapporto con la Direzione, ritenuta capace di guidare efficacemente lo sviluppo delle attività. Positiva è anche la percezione della reputazione della Cooperativa presso committenti e utenti dei servizi, così come la valutazione delle opportunità di crescita professionale e formazione, considerate accessibili a tutto il personale, indipendentemente dal genere o dall'appartenenza a gruppi vulnerabili.

L'indagine evidenzia tuttavia anche alcuni ambiti sui quali concentrare gli interventi di miglioramento. In particolare, le valutazioni meno favorevoli riguardano la comunicazione dei cambiamenti organizzativi, ritenuta in alcuni casi poco tempestiva o efficace, e il livello di stress lavorativo che, pur essendo considerato accettabile dalla maggioranza dei rispondenti, rappresenta un tema da continuare a monitorare. La Cooperativa intende pertanto orientare le proprie azioni di miglioramento su questi aspetti nei prossimi cicli di rilevazione.

4.1.4 Diversità e Inclusione

GRI 406-1

La valorizzazione della diversità e la promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo rappresentano per Cristoforo un impegno radicato nella propria identità cooperativa, prima ancora che una scelta strategica. Cristoforo, nell'ambito della rete Orologio Network, ha da sempre posto la persona al centro della propria missione: un orientamento che trova espressione concreta nelle politiche adottate in materia di parità di genere e di diversità, equità e inclusione.

CERTIFICAZIONE UNI/PDR 125 E POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La Cooperativa ha conseguito la certificazione UNI/PdR 125:2022, lo standard di riferimento nazionale per la Parità di Genere nelle organizzazioni. La certificazione attesta l'adozione di un sistema strutturato di gestione della parità lungo l'intero ciclo lavorativo, dalla fase di selezione e recruiting fino allo sviluppo di carriera, con particolare attenzione all'eliminazione di disparità retributive e alla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici nelle fasi legate alla genitorialità.

A supporto di questo percorso, Cristoforo ha adottato una Politica per la Parità di Genere, approvata dalla Direzione, che formalizza gli impegni dell'organizzazione nei seguenti ambiti:

- **Selezione e recruiting**: processi aperti a entrambi i generi in ogni fase e per qualsiasi posizione lavorativa.
- **Parità retributiva**: strumenti per garantire l'equivalenza salariale a parità di mansione, indipendentemente dal genere.
- **Tutela da molestie e mobbing**: presenza di canali di segnalazione dedicati, anche anonimi, con gestione delle segnalazioni nel rispetto di riservatezza e imparzialità.
- **Genitorialità e rientro dal congedo**: processi strutturati di back to work che includono affiancamenti, flessibilità oraria, possibilità di part-time temporaneo e programmi formativi di reinserimento.
- **Sviluppo professionale**: valorizzazione delle competenze individuali nei percorsi di carriera, senza discriminazioni di genere.
- **Comunicazione inclusiva**: adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere in tutte le comunicazioni interne ed esterne.
- **Welfare**: piano dedicato che accompagna i dipendenti — inclusi quelli in congedo — con servizi di patronato, assicurazioni agevolate e iniziative di socializzazione.
- **Partecipazione esterna**: impegno a garantire equa rappresentanza di genere nelle occasioni pubbliche, quali convegni ed eventi in cui la Cooperativa interviene come relatore.

POLITICA PER LA DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

Il percorso intrapreso con la certificazione di genere si inserisce in una visione più ampia, formalizzata nell'adozione di una Politica per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione (D&I), approvata dal Consiglio di Amministrazione e sviluppata in conformità alla norma UNI ISO 30415, standard internazionale di riferimento per la gestione della diversità e dell'inclusione nelle organizzazioni.

La Politica D&I intende la diversità nella sua accezione più ampia, che comprende età, genere, orientamento sessuale, origine etnica e nazionale, condizioni fisiche e socioeconomiche, appartenenze culturali e religiose, esperienze professionali e stili di vita. L'obiettivo non è solo prevenire la discriminazione, ma costruire attivamente una cultura organizzativa in cui le differenze siano riconosciute come fattore di qualità dei servizi e di coesione interna. In questo senso, la Politica D&I non si

affianca alla certificazione di genere come strumento parallelo, ma la integra e la estende, portando i principi di equità e inclusione a permeare tutti i processi gestionali e le relazioni con gli stakeholder, inclusi utenti, partner e comunità locali.

La diversità e l'inclusione ricoprono un ruolo di rilievo nella cultura della Cooperativa, tanto che nel corso del 2025 **non sono stati registrati episodi di discriminazione**.

4.1.5 Tutela dei diritti umani

SA 8000

L'impegno di Cristoforo in materia di diritti umani e responsabilità sociale si fonda su un sistema strutturato di policy e procedure, sviluppato nell'ambito del percorso di adeguamento allo standard SA8000 — il principale riferimento internazionale per la gestione etica del lavoro nelle organizzazioni. La certificazione attesta il rispetto di requisiti stringenti in materia di condizioni di lavoro, tutela dei lavoratori e comportamento responsabile lungo la catena di fornitura.

La Politica per la Responsabilità Sociale formalizza gli impegni di Cristoforo nel rispetto dei principi della norma SA8000, declinandoli nelle relazioni con tutte le parti interessate: i lavoratori, considerati una risorsa strategica da tutelare e sviluppare; i fornitori, valutati non solo sulla base delle loro prestazioni operative ma anche del loro allineamento a standard etici condivisi; i clienti, nei cui confronti la Cooperativa si impegna a operare con responsabilità e trasparenza. La Politica individua, inoltre, canali di segnalazione accessibili a tutti gli stakeholder interni ed esterni per la comunicazione di eventuali criticità.

POLITICA

La Politica sui Diritti Umani estende questo impegno a una dimensione più ampia, assumendo come riferimento la Dichiarazione Universale delle Nazioni Unite, le Convenzioni ILO e le linee guida OCSE. Cristoforo si impegna a rispettare e promuovere i diritti fondamentali delle persone che lavorano nella Cooperativa e nella propria catena di fornitura, con particolare attenzione al divieto di lavoro forzato, alla non discriminazione, alla libertà di associazione sindacale e alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. La Politica si applica non solo ai dipendenti diretti, ma a tutti i collaboratori, consulenti e fornitori che operano nell'ambito delle attività della Cooperativa. Un processo strutturato di due diligence, coordinato dalla Direzione, consente di identificare e monitorare le aree di potenziale rischio e di definire piani di miglioramento graduali nel tempo.

Nell'ambito dei diritti umani, Cristoforo dedica particolare attenzione alla tutela dei minori, formalizzata in una Procedura per la gestione del lavoro minorile conforme alle Convenzioni ILO 138 e 182 e alla normativa italiana vigente. La procedura esclude categoricamente l'impiego di bambini, definiti, in linea con gli standard internazionali, come persone al di sotto dei 15 anni, e disciplina le modalità di inserimento dei giovani lavoratori tra i 16 e i 18 anni, garantendo loro condizioni di lavoro sicure, orari compatibili con gli obblighi scolastici e l'esclusione da qualsiasi attività rischiosa. Il perimetro di applicazione si estende anche alla catena di fornitura: i fornitori sono tenuti a sottoscrivere un impegno formale al rispetto di questi principi, e il loro rispetto è condizione necessaria per la continuità del rapporto commer-

ciale. Qualora venissero individuate situazioni di non conformità, la procedura prevede l'attivazione immediata di azioni di rimedio in collaborazione con le istituzioni competenti, con l'obiettivo di tutelare il minore e sostenere il suo percorso educativo.

4.1.6 Salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403-1 · 403-2 · 403-3 · 403-4 · 403-5 · 403-6 · 403-7 · 403-8 · 403-9 · 403-10

La salute e sicurezza sul lavoro rappresentano un ambito prioritario nella gestione delle attività di Cristoforo. In considerazione della natura dei servizi erogati e della presenza diffusa sui diversi territori, la Cooperativa adotta un approccio strutturato alla prevenzione dei rischi e alla tutela delle persone.

La gestione della salute e sicurezza si basa sull'applicazione della normativa vigente e sull'adozione di sistemi organizzativi dedicati, finalizzati a prevenire incidenti, ridurre i rischi operativi e promuovere condizioni di lavoro sicure nei diversi contesti in cui la Cooperativa opera.

ISO 45001

Cristoforo adotta un sistema strutturato di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e dispone della certificazione UNI EN ISO 45001, che copre il 100% dei lavoratori dipendenti, integrando il quadro normativo nazionale applicabile.

L'adozione di questo sistema risponde alla necessità di garantire un presidio organico e coerente della sicurezza in un contesto operativo caratterizzato da una significativa complessità organizzativa, legata alla dimensione della Cooperativa e alla diversificazione delle attività e degli appalti gestiti su più territori. In questo quadro, la gestione della salute e sicurezza è affidata a funzioni HSE dedicate e strutturate, con il coinvolgimento di RSPP e ASPP, figure tecniche del Servizio di Prevenzione e Protezione, qualificate e costantemente aggiornate.
Il sistema si fonda su un insieme integrato di procedure formalizzate, strumenti documentali e attività di controllo, che consentono di assicurare un'applicazione uniforme delle misure di prevenzione in tutti i contesti operativi. Questo impianto viene ulteriormente rafforzato attraverso audit periodici e attività di monitoraggio continuo, che permettono di verificare l'effettiva applicazione delle procedure e di mantenere aggiornato il sistema rispetto all'evoluzione normativa e organizzativa.

All'interno di questo approccio, la valutazione dei rischi e l'identificazione dei pericoli rappresentano un elemento centrale e vengono svolte attraverso sopralluoghi programmati sia in fase di avvio dei nuovi appalti sia durante la gestione operativa ordinaria. Le evidenze raccolte nel corso delle attività di controllo e audit confluiscono in report strutturati, condivisi con le funzioni aziendali competenti e con le committenze, e costituiscono la base per l'attivazione di eventuali azioni correttive e di miglioramento.

In caso di eventi quali infortuni o *near-miss*, il sistema prevede specifiche procedure di analisi e registrazione, finalizzate all'individuazione delle cause e alla definizione di misure preventive e correttive. Tali processi sono supportati anche da strumenti digitali dedicati, che consentono la tracciabilità delle segnalazioni e la gestione strutturata delle informazioni raccolte.

La gestione del sistema si completa con un modello di partecipazione che coinvolge attivamente i lavoratori attraverso i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e i canali di comunicazione interni. Le segnalazioni possono essere effettuate tramite i preposti o mediante applicativi dedicati, e vengono instradate verso le funzioni competenti e, quando necessario, verso i livelli decisionali aziendali, in un sistema che garantisce tracciabilità, riservatezza e assenza di effetti ritorsivi.

In parallelo, la sorveglianza sanitaria è affidata a medici competenti nominati e coordinati su base territoriale, che operano in stretta collaborazione con le funzioni HSE. Il servizio comprende la pianificazione delle visite mediche, la gestione delle idoneità e il supporto alle valutazioni dei rischi, anche attraverso momenti di confronto e sopralluogo che consentono un'integrazione tra dimensione sanitaria e organizzativa.

FORMAZIONE

Un ulteriore elemento è rappresentato dalla formazione, che costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione. Essa comprende percorsi finalizzati al consolidamento delle competenze necessarie allo svolgimento delle attività operative, inclusi gli adempimenti previsti dalla normativa e ulteriori iniziative formative legate alle specificità della Cooperativa. In tale ambito rientrano, in particolare, la formazione generale e specifica sulla salute e sicurezza sul lavoro, gli aggiornamenti periodici previsti per i diversi ruoli, i percorsi dedicati a figure con responsabilità specifiche, come preposti e RLS, nonché le abilitazioni per l'utilizzo di attrezzature quali carrelli elevatori e piattaforme elevabili. La formazione viene erogata prevalentemente durante l'orario di lavoro e contribuisce al mantenimento continuo delle competenze e della consapevolezza dei rischi.

Nel complesso, il sistema di gestione della salute e sicurezza si configura come un modello integrato in cui prevenzione, controllo operativo, formazione e partecipazione si combinano in modo continuativo, con l'obiettivo di garantire condizioni di lavoro sicure, coerenti e uniformi in tutte le realtà operative della Cooperativa.

Nel quadro delle attività di prevenzione e controllo descritte nei paragrafi precedenti, i dati infortunistici del periodo di rendicontazione mostrano prevalentemente eventi classificati come non gravi e l'assenza di malattie professionali.

Per Cristoforo nell'anno 2025 si sono rilevati complessivamente 158 infortuni tra i dipendenti, corrispondenti a un tasso di infortuni pari a 45,1 (per milione di ore lavorate), a cui si aggiungono 6 eventi che hanno coinvolto lavoratori esterni. La casistica più frequente riguarda scivolamenti (43 casi), urti, colpi e collisioni (32 casi) e movimentazione manuale dei carichi (26 casi). Sono inoltre presenti episodi legati a incidenti (11 casi) e a salita e discesa da mezzi (12 casi), oltre ad altre tipologie residuali. Tra i lavoratori esterni, gli eventi registrati sono riconducibili principalmente a ferite da taglio e contusioni.
Nel corso del 2025, gli infortuni occorsi ai dipendenti hanno comportato complessivamente 5.100 giornate di assenza, mentre le assenze per malattia hanno raggiunto 35.168 giornate.

Nel complesso, la distribuzione degli eventi infortunistici appare coerente con la natura delle attività svolte, caratterizzate da operazioni manuali, movimentazione di materiali e contesti operativi eterogenei.

[2] Ai sensi della circolare INPS n. 188 del 17 giugno 1994, i lavoratori svantaggiati non concorrono alla determinazione del numero complessivo dei lavoratori assunto a denominatore, che va comunque calcolato considerando la media annua dipendenti e non i dipendenti in forza al 31/12, come da metodologia applicata per il calcolo degli indicatori GRI nel presente documento.

[3] Il rapporto tra donne e uomini è stato calcolato sulla retribuzione annua lorda (RAL). La retribuzione totale effettivamente percepita non è stata considerata ai fini dell'analisi in quanto influenzata dalla diversa incidenza di rapporti part-time e di componenti retributive variabili (ad esempio straordinari, supplementari e indennità), che non risultano agevolmente riproporzionabili al tempo pieno.

4.2 Comunità locali



Le attività di Cristoforo si sviluppano in stretta interazione con le comunità locali e contribuiscono in modo strutturale al funzionamento dei territori in cui opera.

Attraverso la continuità e la capillarità dei servizi erogati, la Cooperativa contribuisce al mantenimento dell'operatività di infrastrutture e servizi pubblici locali, con un impatto diretto sulla qualità della vita dei cittadini e sulla funzionalità dei contesti urbani e territoriali in cui è inserita. Questo ruolo si traduce anche in una presenza occupazionale diffusa che genera ricadute economiche locali, favorendo stabilità lavorativa e sviluppo di competenze professionali nei territori.

Il modello operativo adottato, basato su una forte integrazione con enti pubblici e soggetti privati del territorio, contribuisce inoltre al consolidamento di filiere locali di fornitura e collaborazione, rafforzando ulteriormente il legame tra attività economica e contesto sociale di riferimento.

Il legame con il territorio si esprime anche attraverso il sostegno ad iniziative sportive locali: tra queste, Cristoforo sostiene la squadra del Pontassieve Calcio attraverso un'attività di sponsorizzazione, contribuendo alla promozione dello sport come strumento di coesione sociale a livello locale.

4.3 Consumatori e utilizzatori finali

GRI 416-1 · 416-2 · 418-1

CLIENTI E UTENTI · 2025

0	episodi di non conformità riguardanti gli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi
0	episodi identificati di fuga, furto o perdita di dati dei clienti

CLIENTI

Il rapporto con i clienti rappresenta per Cristoforo un ambito di responsabilità che si estende ben oltre la mera esecuzione contrattuale. Operando prevalentemente nei settori dei servizi alla persona, dei servizi ambientali e della gestione di spazi e strutture, la Cooperativa si trova quotidianamente a interagire non solo con il committente formale, ma anche con le persone che di quei servizi sono utilizzatrici dirette. Questa duplice natura del rapporto emerge con chiarezza nei contesti in cui la Cooperativa opera quotidianamente: dagli ambienti scolastici a quelli bancari e universitari, fino agli spazi pubblici e ambientali gestiti per conto degli enti locali, la qualità del servizio si traduce direttamente in un impatto sulla vita delle persone che quegli spazi frequentano o vivono. Questa dimensione del rapporto con il cliente rende la qualità, la sicurezza e l'affidabilità delle prestazioni erogate elementi fondamentali per il mantenimento di relazioni di fiducia con i committenti e con gli utenti finali dei servizi.

La base clienti della Cooperativa è ampia e diversificata, e comprende realtà della pubblica amministrazione e delle forze dell'ordine, istituti di credito e fondazioni bancarie, enti locali e servizi scolastici comunali diffusi in tutto il Centro Nord Italia, istituzioni accademiche e culturali italiane e internazionali (università, istituti di design, fondazioni), gruppi industriali e del lusso, aziende del settore ambientale e delle utility, oltre a realtà del terzo settore e del mondo associativo. Questa pluralità di committenti richiede alla Cooperativa di adattare costantemente i propri standard operativi a contesti normativi e di rischio molto differenti tra loro, dal settore scolastico a quello sanitario, dagli ambienti militari a quelli industriali.

La qualità dei servizi erogati e i relativi aspetti di salute e sicurezza sono oggetto di monitoraggio continuativo, attraverso strumenti e processi volti a individuare eventuali criticità e opportunità di miglioramento. Dal monitoraggio delle segnalazioni e dei reclami ricevuti nel periodo di rendicontazione non risultano casi di non conformità a regolamenti e/o codici volontari relativi agli impatti su salute e sicurezza dei servizi offerti. Nel 2025, il **100% delle categorie di prodotti e servizi significative è stato sottoposto a valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza**, con l'obiettivo di identificarne eventuali aree di miglioramento e promuovere un costante innalzamento degli standard di tutela.

Sul fronte della tutela dei dati personali dei clienti, la Cooperativa adotta procedure di gestione delle informazioni conformi alla normativa vigente in materia di protezione dei dati. Anche in questo caso, dal monitoraggio interno delle segnalazioni non emergono, per il periodo di rendicontazione, episodi comprovati di violazione della privacy dei clienti, né casi identificati di fuga, furto o perdita di dati.

05 CAPITOLO 05
Responsabilità ambientale

GRI 2-23 · 2-24



5.1 Consumi ed emissioni

5.2 Gestione delle risorse ed economia circolare

Nel quadro delle proprie attività, Cristoforo riconosce la rilevanza delle tematiche ambientali e l'importanza di una gestione responsabile degli impatti connessi ai servizi erogati. La Cooperativa opera in settori caratterizzati da un utilizzo significativo di risorse, energia e materiali, nonché dalla produzione e gestione di flussi operativi che possono generare impatti sull'ambiente.

In questo contesto, l'approccio adottato si basa sull'integrazione progressiva di pratiche di controllo, monitoraggio e miglioramento continuo, anche attraverso l'applicazione dei sistemi di gestione certificati e il rispetto della normativa ambientale vigente. L'obiettivo è quello di garantire una gestione sempre più efficiente delle risorse e una progressiva riduzione degli impatti ambientali lungo lo svolgimento delle attività operative.

5.1 Consumi ed emissioni

GRI 302-1 · 305-1 · 305-2 · 305-3

I consumi energetici e le emissioni rappresentano una delle principali aree di impatto ambientale per Cristoforo, in relazione alla natura delle attività svolte. I servizi erogati comportano infatti l'utilizzo di energia per il funzionamento di sedi operative, mezzi e attrezzature, oltre a consumi di carburante legati alle attività di trasporto e movimentazione.
Il monitoraggio di questi aspetti costituisce un elemento centrale del sistema di gestione ambientale adottato dalla Cooperativa, anche in coerenza con gli standard ISO 14001, e consente di analizzare l'evoluzione delle performance nel tempo, individuando eventuali aree di efficientamento e riduzione degli impatti.

CONSUMI ENERGETICI

Nel corso del 2025, la Cooperativa Cristoforo ha registrato un consumo energetico complessivo pari a **94.453,19 GJ**, un dato che riflette la significativa scala operativa della Cooperativa. L'analisi del mix energetico evidenzia una dipendenza ancora

marcata da fonti non rinnovabili, che incidono per **91.740,48 GJ**, corrispondenti al 97% del totale. Tale consumo è riconducibile principalmente all'autotrazione e, in particolare, all'utilizzo di gasolio, che da solo rappresenta circa l'86% del fabbisogno energetico complessivo. Un'incidenza che trova spiegazione nella natura stessa delle attività svolte, fortemente legata alla mobilità dei mezzi impiegati nei servizi ambientali, di facility management e di supporto operativo.

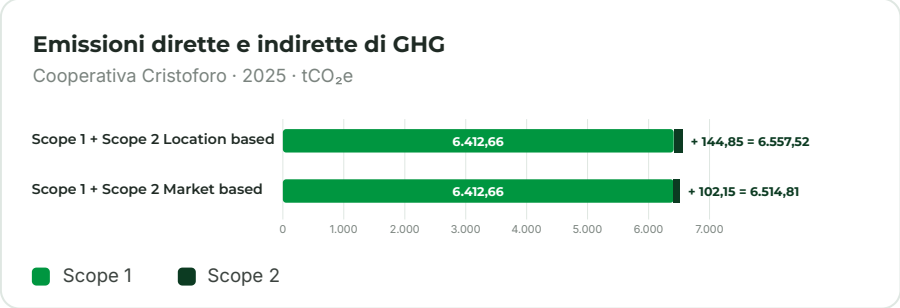
A fronte di tale scenario, emerge tuttavia un segnale incoraggiante nella progressiva integrazione delle fonti rinnovabili all'interno del mix energetico. L'energia elettrica acquistata dalla Cooperativa ammonta a **1.708,64 GJ**, di cui il 51,9% (885,59 GJ) proviene da fonti rinnovabili. A ciò si aggiungono **65,65 GJ** di energia autoprodotta grazie a un **impianto fotovoltaico** di proprietà del Consorzio Orologio 2.0.

EMISSIONI DI GAS SERRA – SCOPO 1 E 2

Le emissioni di gas a effetto serra rappresentano un indicatore centrale per la valutazione dell'impatto ambientale delle attività di Cristoforo. Il monitoraggio delle emissioni è effettuato secondo l'approccio del GHG Protocol e considera le tre principali categorie: Scope 1[4], Scope 2[5] e Scope 3. In particolare, le emissioni Scope 2 sono rendicontate sia secondo il metodo location-based[6], sia secondo il metodo market-based[7].

Questo approccio consente di rappresentare in modo più completo gli impatti diretti e indiretti connessi ai consumi energetici e alle attività operative, favorendo l'identificazione delle principali leve di riduzione delle emissioni nel tempo.

Le emissioni di gas serra associate ai consumi energetici della Cooperativa Cristoforo ammontano a **6.557,52 tCO_2e** (Scope 1 + Scope 2 calcolate secondo la metodologia Location Based). Di queste, **6.412,66 tCO_2e** derivano da emissioni dirette (Scope 1), generate principalmente dalla combustione di fonti non rinnovabili, mentre **144,85 tCO_2e** sono emissioni indirette legate all'approvvigionamento di energia elettrica dalla rete. Le emissioni indirette da consumo di energia elettrica (Scope 2), calcolate secondo il metodo market-based, risultano pari a **102,15 tCO_2e,** valorizzando le scelte dell'organizzazione rispetto alle fonti energetiche utilizzate**.**
Si segnala inoltre che, nel corso del 2025, la Cooperativa ha rilevato emissioni biogeniche di CO_2 pari a **119,73 tCO_2e**, derivanti dalla combustione di HVO (Hydrotreated Vegetable Oil).



EMISSIONI DI GAS SERRA - SCOPO 3

Il crescente interesse verso i temi della sostenibilità ha portato già a partire dallo scorso anno Cristoforo ad avviare un primo esercizio di rendicontazione delle emissioni indirette di Scope 3, sebbene non pubblicato, basato prevalentemente

sull'approccio spend-based.

Nel 2025, il processo di rendicontazione dello Scope 3 è stato ulteriormente migliorato, attraverso un affinamento sia della qualità e granularità dei dati raccolti sia delle metodologie di calcolo adottate, al fine di garantire una stima delle emissioni maggiormente rappresentativa delle attività aziendali.

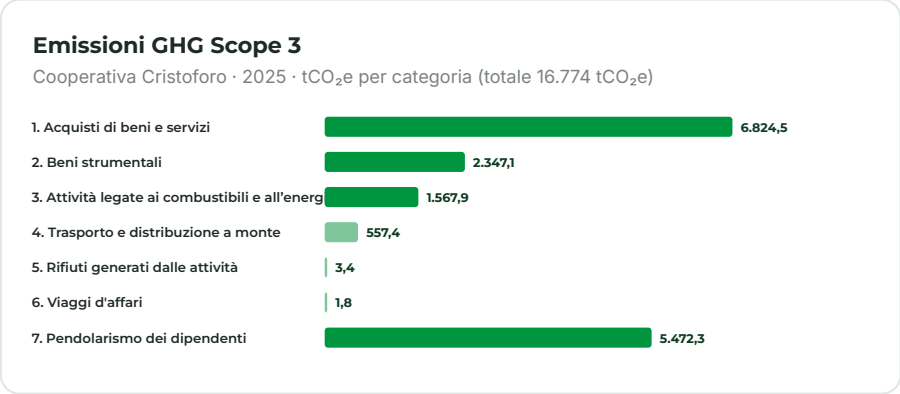
A seguito dell'analisi di applicabilità delle categorie previste dal GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Standard, sono state escluse, in quanto non pertinenti rispetto al modello di business di Cristoforo, le seguenti categorie:

- Categoria 8 – Beni in leasing upstream;
- Categoria 9 – Trasporto e distribuzione a valle;
- Categoria 10 – Lavorazione dei prodotti venduti da parte di terzi;
- Categoria 11 – Utilizzo dei prodotti venduti;
- Categoria 12 – Trattamento di fine vita dei prodotti venduti;
- Categoria 13 – Beni in leasing a valle;
- Categoria 14 – Franchising;
- Categoria 15 – Investimenti.

Per tutte le categorie risultate applicabili è stata successivamente condotta un'analisi di significatività volta a valutarne la rilevanza rispetto al profilo emissivo complessivo dell'organizzazione. Tale valutazione non ha determinato l'esclusione di ulteriori categorie, che sono state pertanto incluse nella rendicontazione dello Scope 3.

Le metodologie di calcolo adottate e i relativi fattori di emissione utilizzati per ciascuna categoria, nonché le tabelle riepilogative dei risultati di Scope 3 sono riportati nell'Annex.

Lo Scope 3 complessivo della Cooperativa Cristoforo ammonta a 16.774 tCO_2e dove le categorie principali risultano categoria 1 (Acquisti di beni e servizi) con 6.824 tCO_2e che ricopre il 40,68% delle emissioni totali di Scope 3, seguita dalla categoria 7 (Pendolarismo dei dipendenti) con 5.472 tCO_2e e dalla categoria 2 (Beni strumentali) con 2.347 tCO_2e che rappresenta il 13,99%.



[4] Le emissioni Scope 1 comprendono le emissioni dirette di gas a effetto serra derivanti da fonti possedute o controllate dall'organizzazione.

[5] Le emissioni Scope 2 comprendono le emissioni indirette di gas a effetto serra associate alla produzione dell'energia acquistata e consumata dall'organizzazione.

[6] Le emissioni Scope 2 - Location-based sono calcolate applicando fattori di emissione medi relativi alla rete elettrica del Paese o dell'area geografica in cui l'organizzazione opera, riflettendo l'intensità emissiva del mix energetico locale.

[7] Le emissioni Scope 2 - Market-based sono calcolate considerando gli strumenti contrattuali relativi all'approvvigionamento energetico, tenendo conto delle caratteristiche specifiche dell'energia acquistata, come ad esempio contratti di fornitura da fonti rinnovabili o garanzie di origine.

5.2 Gestione delle risorse ed economia circolare

La gestione efficiente delle risorse rappresenta un elemento rilevante nell'approccio ambientale di Cristoforo. In relazione alla natura delle attività svolte, la Cooperativa utilizza diverse risorse naturali e materiali e genera flussi in uscita che richiedono un monitoraggio e una gestione responsabile.

L'attenzione a questi aspetti si inserisce nel più ampio sistema di gestione ambientale adottato e si traduce nel controllo dei principali consumi e degli impatti associati, con l'obiettivo di favorire un utilizzo sempre più efficiente delle risorse e promuovere il miglioramento continuo delle performance ambientali.

In tale contesto, particolare attenzione è dedicata alla gestione della risorsa idrica e dei rifiuti, aspetti strettamente connessi alle caratteristiche operative dei servizi erogati.

5.2.1 Acqua

GRI 303-1 · 303-2 · 303-3 · 303-4

CONSUMO IDRICO

L'utilizzo della risorsa idrica da parte di Cristoforo è prevalentemente legato alle attività svolte presso le sedi e i depositi aziendali, dove l'acqua viene impiegata per i servizi agli uffici e per operazioni di supporto, quali la pulizia di attrezzature e mezzi. Nell'ambito dei servizi erogati presso i siti dei clienti, l'eventuale utilizzo di acqua è generalmente riconducibile alle infrastrutture e alla gestione delle committenze e non rientra pertanto nella disponibilità diretta della Cooperativa.

Coerentemente con tale configurazione operativa, anche la gestione degli scarichi è principalmente associata alle sedi aziendali, dove sono presenti scarichi di natura civile disciplinati dai regolamenti dei gestori delle reti di raccolta. Nei siti dei clienti, eventuali scarichi di natura industriale sono invece regolati dalle autorizzazioni in capo alle committenze e non sono direttamente gestiti dalla Cooperativa. I principali parametri caratterizzanti gli scarichi civili comprendono materia organica totale, tensioattivi e solidi sospesi totali, mentre per gli scarichi industriali indiretti possono essere presenti, oltre a tali componenti, anche idrocarburi e sostanze organiche volatili.

Nel corso del 2025, Cristoforo ha registrato un volume di prelievi e scarichi idrici pari a 3,73 MegaLitri. Tale volume risulta principalmente associati alle attività svolte presso le sedi e le strutture operative direttamente gestite dalla Cooperativa.

5.2.2 Materiali

GRI 301-1

La gestione consapevole dei materiali rappresenta un elemento centrale della strategia di sostenibilità ambientale della Cooperativa. La Cooperativa ha adottato un approccio volto a ridurre l'impatto ambientale attraverso la selezione di prodotti

certificati e il monitoraggio costante dei consumi. Cristoforo ha consolidato il proprio impegno ambientale acquisendo la certificazione Ecolabel UE per i servizi di pulizia di interni, completando il percorso avviato nel 2022 e conseguendo la certificazione nel febbraio 2023. Per le attività d'ufficio, la Cooperativa acquista esclusivamente risme di carta certificate PEFC ed Ecolabel, riflettendo una scelta consapevole verso fornitori responsabili.

Nel 2025, il consumo totale di materiali per Cristoforo è stato pari a **60,13 tonnellate**, con un aumento significativo rispetto al 2024, riflettendo l'incremento delle attività operative. I **materiali rinnovabili certificati**, costituiti da risme di carta e prodotti pulizie Ecolabel, ammontano a 12,02 tonnellate, mentre **i materiali non rinnovabili**, rappresentati principalmente da prodotti no Ecolabel, hanno raggiunto 48,11 tonnellate nel 2025. Nelle attività di manutenzione del verde non si registra consumo di prodotti chimici: i materiali di consumo sono limitati all'acquisizione di carburante per i mezzi operativi, a conferma di un modello a basso impatto ambientale in questo specifico segmento.

Nel complesso, l'introduzione progressiva di materiali eco-compatibili e la parallela riduzione dei prodotti non certificati in specifici segmenti si inseriscono in un percorso di progressiva integrazione di criteri ambientali nelle scelte di approvvigionamento della Cooperativa.

5.2.3 Rifiuti

GRI 306-1 · 306-2 · 306-3 · 306-4 · 306-5

La Cooperativa gestisce i rifiuti con attenzione alle possibilità di recupero, riciclo e riutilizzo dei materiali.

La **prevenzione alla fonte** rappresenta il primo pilastro dell'approccio: le scelte di approvvigionamento privilegiano materiali durevoli, facilmente recuperabili e riutilizzabili, in linea con la gerarchia europea dei rifiuti. Questa valutazione analitica inizia già in fase di richiesta di offerta, estendendosi all'analisi della sostenibilità dei processi produttivi dei fornitori, della disponibilità di impianti di recupero sul mercato e della recuperabilità stessa dei rifiuti generati. Le principali categorie di forniture responsabili della produzione di rifiuti includono prodotti per la pulizia, dispositivi di protezione individuale (DPI), oli e grassi, mezzi e automezzi, utenze e apparecchiature, pneumatici, parti di ricambio e materiali di consumo, oltre alle attività di manutenzione. Per la **Cooperativa Cristoforo**, i rifiuti sono costituiti prevalentemente da scarti del verde derivanti da attività di potatura e manutenzione del paesaggio. I rifiuti pericolosi (oli, vernici, imballaggi, RAEE e pile) sono generati in quantità esigue e gestiti secondo procedure standardizzate.



SISTEMI DI GESTIONE

Gli impegni di prevenzione e controllo sono supportati dall'adozione di **sistemi di gestione certificati ISO 14001, ISO 45001, EMAS ed Ecolabel**. Questi standard garantiscono un elevato livello di attenzione nelle scelte di approvvigionamento e consentono l'identificazione sistematica degli aspetti ambientali significativi, diretti e indiretti, con indicatori oggetto di monitoraggio e discussione anche nell'ambito della Dichiarazione Ambientale. La certificazione Ecolabel, in particolare, assicura che i prodotti acquistati (ad esempio, prodotti per le pulizie) rispettino criteri ambientali rigorosi.

Poiché la Cooperativa non dispone di impianti propri di stoccaggio o trattamento, la responsabilità della gestione successiva ai depositi temporanei è affidata esclusivamente a soggetti terzi autorizzati. Tuttavia, il controllo sulla filiera rimane rigoroso: la Cooperativa verifica sistematicamente le autorizzazioni di tutti gli operatori coinvolti, confronta i quantitativi effettivamente accettati con quelli stimati in fase di conferimento, redige schede di omologa ed esegue analisi chimiche ove necessario. In alcuni casi, effettua visite presso gli impianti di destinazione, anche in forma di audit, per verificare la corretta gestione dei rifiuti. Questo approccio è adottato in conformità agli obblighi normativi del D.Lgs. 152/06 e in coerenza con il sistema di gestione integrato implementato, che prevede specifiche attività di controllo lungo l'intera filiera, in considerazione della responsabilità condivisa nella gestione dei rifiuti.

La nuova gestione **Rentri**, prossimamente interamente informatizzata con **X-FIR**, rappresenta un'evoluzione significativa nel controllo della filiera. Questo sistema consente il controllo istantaneo del peso (verificato sempre con pesa certificata) e dei restanti dati del formulario di identificazione dei rifiuti (FIR), garantendo l'affidabilità dei dati e facilitando estrapolazioni finalizzate alla discussione degli andamenti anche sotto forma di indicatori di performance.

Nel 2025, la Cooperativa Cristoforo ha generato un totale di **363,17 tonnellate di rifiuti** (2024: 344,15 t), di cui 359,48 t non pericolosi e 3,69 t pericolosi. La quasi totalità dei rifiuti è stata avviata a **recupero e altre operazioni di recupero (98,99%)**, con il restante 1,01% destinato a smaltimento. La produzione di rifiuti pericolosi rimane contenuta e stabile nel tempo.

TABELLE DI DETTAGLIO

Allegati

Indicatori sociali

GRI 2-7 Dipendenti

Numero totale dei dipendenti per tipo di contratto e genere al 31.12.2025

COOPERATIVA CRISTOFORO						
Dipendenti						
Tipo di contratto	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	1207	1044	2251	1397	1243	2640
Determinato	356	273	629	367	212	579
TOTALE	**1563**	**1317**	**2880**	**1764**	**1455**	**3219**

Numero totale dei dipendenti per contratto full-time/part-time e genere al 31.12.2025

COOPERATIVA CRISTOFORO						
Dipendenti						
Tipo di contratto	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	510	51	561	556	66	622
Part-time	1002	1237	2239	1115	1330	2445
A ore non garantite	51	29	80	93	59	152
TOTALE	**1563**	**1317**	**2880**	**1764**	**1455**	**3219**

GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti

COOPERATIVA CRISTOFORO						
Lavoratori non dipendenti						
Categoria professionale	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Prestaz. Occasionali	31	46	77	13	39	52
Liberi professionisti	43	79	122	59	85	144
Tirocinanti	0	4	4	1	3	4
Collaboratori	3	0	3	3	0	3
Studi associati	N/A	N/A	12	N/A	N/A	11
TOTALE	**N/A**	**N/A**	**218**	**N/A**	**N/A**	**214**

GRI 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti

COOPERATIVA CRISTOFORO								
Numero di assunzioni	Fascia d'età							
	2024				2025			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	185	396	465	1046	239	419	387	1045
Donne	172	402	382	956	196	317	340	853
TOTALE	**357**	**798**	**847**	**2002**	**435**	**736**	**727**	**1898**

COOPERATIVA CRISTOFORO								
Tasso di assunzione	Fascia d'età							
	2024				2025			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	101%	70%	57%	67%	108%	68%	42%	59%
Donne	162%	77%	55%	73%	144%	57%	44%	59%
TOTALE	**123%**	**73%**	**56%**	**70%**	**122%**	**63%**	**43%**	**59%**

COOPERATIVA CRISTOFORO								
Numero di cessazioni	Fascia d'età							
	2024				2025			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	138	290	267	695	181	344	319	844
Donne	150	325	328	803	163	250	302	715
TOTALE	**288**	**615**	**595**	**1498**	**344**	**594**	**621**	**1559**

COOPERATIVA CRISTOFORO								
Tasso di cessazione	Fascia d'età							
	2024				2025			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	75%	51%	33%	44%	82%	56%	34%	48%
Donne	142%	63%	47%	61%	120%	45%	39%	49%
TOTALE	**99%**	**57%**	**40%**	**52%**	**96%**	**51%**	**37%**	**48%**

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

Numero totale di casi di infortunio sul lavoro al 31.12.2025

COOPERATIVA CRISTOFORO		
N. di casi di infortuni sul lavoro	**2024**	**2025**
Non con gravi conseguenze (< 6 mesi)	105	143
Con gravi conseguenze (> 6 mesi)	11	15
Decessi	0	0
TOTALE	**116**	**158**

COOPERATIVA CRISTOFORO		
N. di ore lavorate	**2024**	**2025**
Ore lavorate totali	2.938.787	3.504.984

COOPERATIVA CRISTOFORO		
Tassi di infortuni sul lavoro	**2024**	**2025**
Tasso di infortuni su lavoro registrabili	39,47	45,08
Tasso di decessi	-	-

GRI 403-10 Malattie professionali

COOPERATIVA CRISTOFORO		
Tassi di infortuni sul lavoro	**2024**	**2025**
Numero di casi registrati di malattie professionali	0	0
Numero di decessi conseguenti a malattie professionali	0	0

GRI 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente

Ore medie di formazione pro-capite per categoria professionale e genere al 31.12.2025

COOPERATIVA CRISTOFORO						
Dipendenti						
Categoria professionale	**2024**			**2025**		
	Uomini	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**
Dirigenti	N/A	N/A	N/A	0	0	0
Quadri	N/A	N/A	N/A	28	0	28
Impiegati	N/A	N/A	N/A	329	79	152
Operai	N/A	N/A	N/A	13	10	12
TOTALE	**N/A**	**N/A**	**N/A**	**26**	**18**	**22**

GRI 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti

Numero totale dei dipendenti per genere e fascia di età al 31.12.2024

COOPERATIVA CRISTOFORO								
Genere	Fascia d'età							
	2024				2025			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	184	568	811	1563	222	613	929	1764
Donne	106	520	691	1317	136	554	765	1455
TOTALE	**290**	**1088**	**1502**	**2880**	**358**	**1167**	**1694**	**3219**

Numero totale dei dipendenti per categoria professionale e fascia di età al 31.12.2025

COOPERATIVA CRISTOFORO								
Categoria professionale	Fascia d'età							
	2024				2025			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	5	0	5	0	4	1	5
Impiegati	24	66	54	144	39	105	94	238
Operai	266	1017	1448	2731	319	1058	1599	2976
TOTALE	**290**	**1088**	**1502**	**2880**	**358**	**1167**	**1694**	**3219**

Percentuale dei dipendenti per categoria professionale, genere e fascia di età al 31.12.2025[8]

COOPERATIVA CRISTOFORO								
Categoria professionale	Fascia d'età							
	2024				2025			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini								
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Quadri	0%	0.2%	0%	0.2%	0%	0.1%	0%	0.2%
Impiegati	0,2%	0,7%	0,7%	1,6%	0,2%	1%	1%	2,1%
Operai	6,2%	18,8%	27,5%	52,5%	6,7%	18%	27,8%	52,5%
TOTALE	**6,4%**	**19,7%**	**28,2%**	**54,3%**	**6,9%**	**19%**	**28,9%**	**54,8%**
Donne								
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Quadri	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Impiegati	0,6%	1,6%	1,2%	3,4%	1%	2,3%	1,9%	5,3%
Operai	3,1%	16,5%	22,8%	42,3%	3,2%	14,9%	21,8%	40%
TOTALE	**3,7%**	**18,1%**	**24,0%**	**45,7%**	**4,2%**	**17,2%**	**23,8%**	**45,2%**

Numero di dipendenti appartenenti a categorie protette suddivisi per categoria professionale e genere al 31.12.2025

COOPERATIVA CRISTOFORO						
Dipendenti appartenenti a categorie protette						
Categoria professionale	2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0	0
Impiegati	8	10	18	8	11	19
Operai	469	289	758	489	278	767
TOTALE	**477**	**299**	**776**	**497**	**289**	**786**

Percentuale di dipendenti appartenenti a categorie protette suddivisi per categoria professionale e genere al 31.12.2025

COOPERATIVA CRISTOFORO						
Dipendenti appartenenti a categorie protette						
Categoria professionale	2024			2025		
	Uomini	Donne	% sul totale dip.	Uomini	Donne	% sul totale dip.
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Quadri	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Impiegati	17,4%	10,2%	12,5%	11,6%	6,5%	8%
Operai	31%	23,7%	27,8%	28,9%	21,6%	25,8%
TOTALE	**30,5%**	**22,7%**	**26,9%**	**28,2%**	**19,9%**	**24,4%**

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

COOPERATIVA CRISTOFORO		
Categoria professionale	2024	2025
	Stipendio base	Stipendio base
Dirigenti	-	-
Quadri	-	-
Impiegati	96%	97%
Operai	97%	96%

Indicatori ambientali

GRI 301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume

COOPERATIVA CRISTOFORO			
Materiali utilizzati			
Tipologia di materiale	**U.d.m.**	**2024**	**2025**
Materiali rinnovabili utilizzati	t	**6,10**	**12,02**
Risme di carta		1,26	1,89
Prodotti pulizie Ecolabel		4,84	10,13
Materiali non rinnovabili utilizzati		**13,29**	**48,11**
Prodotti no Ecolabel		13,29	48,11
TOTALE		**19,39**	**60,13**

GRI 302-1 Ripartizione dei consumi energetici per fonte

COOPERATIVA CRISTOFORO		
Fonte energetica	**U.d.m.**	**2025**
Combustibili da fonti non rinnovabili	GJ	**90.917,42**
di cui per riscaldamento (gas naturale)		414,23
di cui per autotrazione (benzina, diesel/gasolio, GPL, metano)		90.503,19
Combustibili da fonti rinnovabili		**1.761,48**
di cui HVO		1.761,48
Energia elettrica acquistata		**1.708,64**
di cui da fonti rinnovabili		885,59
di cui da fonti non rinnovabili		833,85
Energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili		**65,65**
Energia elettrica venduta		**0,00**
TOTALE CONSUMI ENERGIA		**94.453,19**
di cui da fonti rinnovabili		2.712,72

GRI 302-3 Intensità energetica

COOPERATIVA CRISTOFORO		
Emissioni	**U.d.m.**	**2025**
Totale consumi energetici	**GJ**	**94.453,19**
Valore della produzione	€	100.262.935
INTENSITÀ ENERGETICA	**GJ/€**	**0,0009**

GRI 305-1, GRI 305-2 Emissioni di GHG dirette e indirette[9]

COOPERATIVA CRISTOFORO		
Emissioni	**U.d.m.**	**2025**
Emissioni dirette (Scope 1)		6.412,66
Emissioni indirette – Location Based (Scope 2)		144,85
Emissioni indirette – Market Based (Scope 2)	**tCO_2e**	102,15
TOTALE (SCOPE 1 + SCOPE 2 – LB)		**6.557,52**
TOTALE (SCOPE 1 + SCOPE 2 – MB)		**6.514,81**

COOPERATIVA CRISTOFORO		
Emissioni	**U.d.m.**	**2025**
Emissioni biogeniche derivanti da combustione di HVO (out of scope)	tCO_2e	119,73

GRI 305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)

COOPERATIVA CRISTOFORO[10]		
Categoria secondo Protocollo GHG	**U.d.m.**	**2025**
1. Acquisti di beni e servizi	tCO_2e	6.824,5
2. Beni strumentali	tCO_2e	2.347,1
3. Attività legate ai combustibili e all'energia	tCO_2e	1.567,9
4. Trasporto e distribuzione a monte	tCO_2e	557,4
5. Rifiuti generati dalle attività	tCO_2e	3,4
6. Viaggi d'affari	tCO_2e	1,8
7. Pendolarismo dei dipendenti	tCO_2e	5.472,3
Totale di emissioni di GHG *Scope* 3	**tCO_2e**	**16.774**

GRI 305-4 Intensità delle emissioni GHG (Scope 1 + Scope 2 Location Based)

COOPERATIVA CRISTOFORO		
Emissioni	**U.d.m.**	**2025**
Totale emissioni (Scope 1 + Scope 2 – LB)	**tCO_2e**	**6.557,52**
Valore della produzione	€	100.262.935
INTENSITÀ DELLE EMISSIONI	tCO_2e/€	**0,00007**

GRI 305-4 Intensità delle emissioni GHG (Scope 1 + Scope 2 Market Based)

COOPERATIVA CRISTOFORO		
Emissioni	**U.d.m.**	**2025**
Totale emissioni (Scope 1 + Scope 2 – MB)	**tCO_2e**	**6.514,81**
Valore della produzione	€	100.262.935
INTENSITÀ DELLE EMISSIONI	$tCO_2e/€$	**0,00007**

GRI 305-4 Intensità delle emissioni GHG (Scope 3)

COOPERATIVA CRISTOFORO		
Emissioni	**U.d.m.**	**2025**
Totale di emissioni di GHG *Scope* 3	**tCO_2e**	**16.774**
Valore della produzione	€	100.262.935
INTENSITÀ DELLE EMISSIONI	$tCO_2e/€$	**0,0002**

GRI 303-3 Prelievo idrico

Prelievo idrico per fonte al 31.12.2025

COOPERATIVA CRISTOFORO			
Prelievo idrico			
Fonte	**U.d.m.**	**2024**	**2025**
Risorse idriche di terze parti	**ML**	N/A	3,73
TOTALE		**N/A**	**3,73**

GRI 303-4 Scarico di acqua

Scarico idrico per fonte al 31.12.2025

COOPERATIVA CRISTOFORO			
Scarico idrico			
Fonte	**U.d.m.**	**2024**	**2025**
Risorse idriche di terze parti	**ML**	N/A	3,73
TOTALE		**N/A**	**3,73**

GRI 306-3 Rifiuti generati

Peso totale dei rifiuti generati per tipologia (pericolosi/non pericolosi) al 31.12.2025

COOPERATIVA CRISTOFORO			
Peso totale dei rifiuti generati			
Tipologia di rifiuto	**U.d.m.**	**2024**	**2025**
Rifiuti pericolosi	**t**	3,75	3,69
Rifiuti non pericolosi		340,40	359,48
TOTALE		**344,15**	**363,17**

GRI 306-4 e GRI 306-5 Rifiuti

Peso totale di rifiuti e una suddivisione di questo totale per metodo di smaltimento al 31.12.2025

COOPERATIVA CRISTOFORO			
Peso totale dei rifiuti			
Metodo di smaltimento	**U.d.m.**	**2024**	**2025**
Riutilizzo		-	
Riciclaggio		-	
Altre operazioni di recupero		343,80	359,48
Rifiuti destinati allo smaltimento		0,35	3,69
di cui inceneriti con recupero di energia	**t**	-	
di cui inceneriti senza recupero di energia		-	
di cui conferiti a discarica		-	
di cui conferiti ad altre operazioni di smaltimento		*0,35*	*3,69*
TOTALE		**344,15**	**363,17**

Indicatori di governance

GRI 308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali

COOPERATIVA CRISTOFORO			
Percentuale di nuovi fornitori selezionati secondo criteri ambientali			
	U.d.m.	**2024**	**2025**
Nuovi fornitori selezionati secondo criteri ambientali	n.	35	37
Totale nuovi fornitori		**50**	**52**
Percentuale	**%**	**70%**	**71%**

GRI 414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali

COOPERATIVA CRISTOFORO			
Percentuale di nuovi fornitori selezionati secondo criteri sociali			
	U.d.m.	**2024**	**2025**
Nuovi fornitori selezionati secondo criteri sociali	n.	35	37
Totale nuovi fornitori		**50**	**52**
Percentuale	**%**	**70%**	**71%**

[8] Le percentuali relative alla distribuzione dei dipendenti per categoria professionale, genere e fascia d'età sono state determinate con riferimento al totale della forza lavoro in organico alla data di riferimento, utilizzato quale denominatore di calcolo.

[9] Ai fini del calcolo delle emissioni sono stati adottati seguenti fattori di emissione: 0,002571 tCO_2eq/l (*Scope 1* – Gasolio) (fonte: DESNZ 2025), 0,002204 tCO_2eq/l (*Scope 1* – Benzina) (fonte: DESNZ 2025), 0,002067 tCO_2eq/Smc (*Scope 1* – Gas naturale) (fonte: DESNZ 2025), 0,001557 (*Scope 1* – GPL) (fonte: DESNZ 2025), 0,000036 (*Scope 1* – HVO) (fonte: DESNZ 2025), 2,575464 (*Scope 1* – Metano da autotrazione) (fonte: DESNZ 2025), 0,00031 tCO_2 (*Location-based*) (fonte: Terna 2022), 0,00044 tCO_2 (*Market-based*) (fonte: AIB 2024), 0,00243 (*Out of scope* – HVO) (fonte: DESNZ 2025).

[10] Metodologia di calcolo e fattori di emissione per il calcolo delle emissioni di Scope 3 della Cooperativa Cristoforo: Categoria 1 Acquisti di beni e Servizi – Metodologia Spend based – Open CEDA 2025 Categoria 2 Beni strumentali – Metodologia Spend based – Open CEDA 2025 Categoria 3 Attività legate ai combustibili e all'energia – Metodologia Average Data – DEFRA 2025 Categoria 4 Trasporto e distribuzione a monte – Metodologia Spend based – Open CEDA 2025 Categoria 5 Rifiuti generati dalle attività – Metodologia Waste-type-specific – Ecoinvent 3.12 Categoria 6 Viaggi d'affari – Metodologia Distance-based – DEFRA 2025 Categoria 7 Pendolarismo dei dipendenti – Metodologia Average Data – Quantis Scope 3 Evaluator

INDICE DEI CONTENUTI

GRI Content Index

Cristoforo Società Cooperativa Sociale ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2025 - 31/12/2025 secondo l'opzione «*in accordance*» agli Standard GRI.

GRI *STANDARDS*	
Utilizzato GRI 1	GRI 1: Principi Fondamentali 2021
Standard di settore GRI pertinenti	Non presenti al momento della redazione del Bilancio di Sostenibilità

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	NOTE
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	p. 4; p. 8	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	p. 4	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	p. 4	
	2-4 Revisione delle informazioni	p. 4	
	2-5 *Assurance* esterna		Il presente documento non è sottoposto ad Assurance.
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di *business*	pp. 6 – 7	
	2-7 Dipendenti	pp. 17 – 18	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	pp. 17 – 18	
	2-9 Struttura e composizione della *governance*	pp. 9 – 10	
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	pp. 9 – 10	
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	pp. 9 – 10	
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	pp. 10 – 11	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	pp. 10 – 11	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	pp. 10 – 11	
	2-15 Conflitti d'interesse	pp. 11 – 12	
	2-16 Comunicazione delle criticità	pp. 11 – 12	
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	pp. 10 – 11	
	2-18 Valutazione della *performance* del massimo organo di governo	pp. 10 – 11	
	2-19 Politiche retributive	pp. 9 – 10	
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	pp. 9 – 10	

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	NOTE
	2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale		L'informativa 2-21 non è stata rendicontata per ragioni di riservatezza. La Cooperativa non dispone o di una disclosure pubblica relativa alla remunerazione e non sono soggette ad alcun obbligo normativo.
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	p. 3	
	2-23 Impegni assunti tramite *policy*	p. 8; p. 17; p. 28	
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di *policy*	p. 8; p. 17; p. 28	
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	pp. 11 – 12	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	pp. 11 – 12	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	pp. 11 – 12	
	2-28 Adesione ad associazioni	p. 8	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli *stakeholder*	pp. 11 – 12	
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	pp. 17 – 18	
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	pp. 14 – 16	
	3-2 Elenco dei temi materiali	pp. 14 – 16	
CAMBIAMENTI CLIMATICI			
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	pp. 28 – 31	
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	pp. 28 – 31	
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG *(Scope 1)*	pp. 28 – 31	
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici *(Scope 2)*	pp. 28 – 31	
	305 – 3 Altre emissioni indirette di GHG *(Scope 3)*	pp. 28 – 31	
ECONOMIA CIRCOLARE			
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	pp. 31 – 33	
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	pp. 31 – 32	
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	p. 31	
	303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	p. 31	
	303-3 Prelievo idrico	p. 31	
	303-4 Scarico di acqua	p. 31	
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	pp. 32 – 33	

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	NOTE
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	pp. 32 – 33	
	306-3 Rifiuti prodotti	pp. 32 – 33	
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	pp. 32 – 33	
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	pp. 32 – 33	
FORZA LAVORO PROPRIA			
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	pp. 17 – 26	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro	pp. 24 – 25	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	pp. 24 – 25	
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	pp. 24 – 25	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pp. 24 – 25	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pp. 24 – 25	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	pp. 24 – 25	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti della salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	pp. 24 – 25	
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pp. 24 – 25	
	403-9 Infortuni sul lavoro	pp. 24 – 25	
	403-10 Malattie professionali	pp. 24 – 25	
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e *turnover*	pp. 17 – 18	
GRI 404: Formazione ed istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	pp. 18 – 20	
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	pp. 9 – 10; pp. 17 – 18	
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	pp. 18 – 20	
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	pp. 21 – 23	
LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE			
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	pp. 12 – 13	
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	pp. 12 – 13	

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	NOTE
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016	407-1 Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	pp. 12 – 13	
GRI 408: Lavoro minorile 2016	408-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	pp. 12 – 13	
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016	409-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	pp. 12 – 13	
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	pp. 12 – 13	
CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI			
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	pp. 26 – 27	
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	pp. 26 – 27	
	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	pp. 26 – 27	
GRI 418: *Privacy* dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della *privacy* dei clienti e perdita di dati dei clienti	pp. 26 – 27	
CONDOTTA DELLE IMPRESE			
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-3 Gestione del tema materiale	pp. 11 – 12	
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	pp. 11 – 12	
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	pp. 11 – 12	
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	pp. 11 – 12	
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	pp. 11 – 12	
GRI 415: Politica pubblica 2016	415-1 Contributi politici	pp. 11 – 12	

CRISTOFORO
SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

Cristoforo Società Cooperativa Sociale

Via Lisbona, 23 – 50065 Pontassieve | Tel. +39 055 8313 437 | info@coopcristoforo.it
R.E.A. FI-529012 – Cod. Fisc. / Part. I.V.A. / Iscr. Reg. Imprese FI 05206930488

www.coopcristoforo.it