

Bilancio Sociale 2025

**SANTA LUCIA
SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE DI SOLIDARIETÀ**



Sommario

1. PREMESSA/INTRODUZIONE	5
2. NOTA METODOLOGICA E MODALITÀ DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE.....	6
3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE.....	7
Aree territoriali di operatività	7
Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo).....	7
Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991).....	8
Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale: 0.....	9
Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...).....	9
Contesto di riferimento	10
Storia dell'organizzazione.....	11
4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	14
Consistenza e composizione della base sociale	14
Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi	14
Modalità di nomina e durata carica.....	15
N. di CdA/anno + partecipazione media.....	15
Tipologia organo di controllo.....	15
Mappatura dei principali stakeholder	17
Presenza sistema di rilevazioni di feedback.....	19
Commento ai dati.....	19
5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE.....	21
Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)	21
Composizione del personale	21
Attività di formazione e valorizzazione realizzate.....	25
Contratto di lavoro applicato ai lavoratori	26
Natura delle attività svolte dai volontari e dalle volontarie	26
Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari e alle volontarie “emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai/alle dirigenti nonché agli associati e alle associate”	27
Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima: 95.218,48/18.018,02 (rapporto pari a 5,8).....	27

In caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari e alle volontarie a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari/ie che ne hanno usufruito	27
6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ	28
Dimensioni di valore e obiettivi di impatto	28
Output attività	34
Tipologia beneficiari e Output delle attività (Cooperative sociali di tipo B)	34
Tipologia attività esterne (Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale)	34
Altre tipologie specifiche di beneficiari non ricompresi nelle elencazioni precedenti..	35
Outcome su beneficiari/ie diretti/e e indiretti/e e stakeholder	35
Esplicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati	36
Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni	37
7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	38
Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati	38
Capacità di diversificare i committenti	39
Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi (se prevista)	40
Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi	40
8. INFORMAZIONI AMBIENTALI	41
Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte. Politiche e modalità di gestione di tali impatti	41
Indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi	42
9. INFORMAZIONI SULLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	44
10. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE ASSET COMUNITARI	46
Nel 2025 non abbiamo attivato progetti per la rigenerazione di asset comunitari	46
11. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE	47
La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001?	47
La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità?	47
La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? Sì, le informazioni relative a tali aspetti sono rintracciabili nel presente documento	48

12. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti).....	49
Relazione organo di controllo	50

1. PREMESSA/INTRODUZIONE

Care Socie e cari Soci,
eccoci pronti ad analizzare insieme un nuovo anno di lavoro e di impegno condiviso.

Il 2025 ci ha insegnato molto.

Dalla sua nascita ad oggi, Cooperativa S. Lucia ha saputo adattarsi con instancabile dedizione al contesto storico, normativo e territoriale; è stata capace di crescere e si è formata continuamente per comprendere e intercettare i bisogni reali delle persone.

Viviamo in un tempo frenetico, segnato da cambiamenti repentini e da una forte accelerazione tecnologica che — se non compresa e governata — rischia di lasciare indietro chi è più vulnerabile, isolando ed escludendo.

Il nostro compito principale è da sempre quello di inserire al lavoro persone con fragilità, creando contesti lavorativi realmente inclusivi che consentano al maggior numero possibile di persone di realizzarsi come lavoratrici e lavoratori.

Anno dopo anno, abbiamo compreso con sempre maggiore chiarezza che per raggiungere questo obiettivo **è fondamentale stringere alleanze forti e generative**, incontrando clienti coraggiosi che, scegliendo i nostri servizi, ci permettono di far crescere persone in un ruolo lavorativo a lungo desiderato.

Nel corso del 2025, questa visione si è tradotta in numeri concreti: abbiamo garantito l'inserimento e la tenuta lavorativa di oltre 100 persone fragili, ricucendo percorsi di autonomia e dignità. Un risultato ottenuto grazie all'impegno di lavoratrici e lavoratori, socie e soci che ogni giorno mettono competenze e cura al servizio della nostra realtà.

Zygmunt Bauman, grande sociologo del nostro tempo, ha scritto:

«La capacità di tenuta di un ponte non si misura dalla forza media dei suoi pilastri, ma dalla resistenza del pilastro più debole. Ho sempre creduto che la salute di una società non si debba misurare dal PIL, ma dalle condizioni di chi sta peggio.»

Cooperativa S. Lucia continuerà a cercare e costruire contesti capaci di evolversi per accogliere, per progettare un futuro che sappia includere — anche e soprattutto nel mondo del lavoro — le persone fragili, contribuendo così a rafforzare i pilastri più esposti e vulnerabili della nostra comunità.

Ringrazio tutte le persone, le amministrazioni, i servizi pubblici (servizi psichiatrici, servizi per le dipendenze, UEPE/Ministero di Giustizia, CPI/Collocamenti Mirati) ed i clienti che quotidianamente ci consentono di continuare con la nostra mission.

Buona lettura

Arianna Spazzini
Presidente S. Lucia

2. NOTA METODOLOGICA E MODALITÀ DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Abbiamo redatto questo documento in modo oggettivo e trasparente, per analizzare e valutare le attività di Santa Lucia.

Attraverso il Bilancio Sociale, Santa Lucia:

- analizza il contesto e valuta il proprio agire, orientandosi al miglioramento continuo;
- comunica con i portatori d'interesse del territorio di riferimento;
- rafforza l'identità e la cultura dell'imprenditoria sociale, favorendo la condivisione dei valori di riferimento.

In particolare, intendiamo:

- informare su come perseguiamo "l'interesse generale della comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei/delle cittadini/cittadine" (l. 381/91), fornendo al contempo un quadro delle nostre attività;
- esporre le tappe del miglioramento continuo raggiunte;
- raccontare le interazioni con il territorio;
- rappresentare il valore aggiunto prodotto e le sue ricadute positive.

Il Bilancio Sociale 2025 è redatto secondo le "Linee guida per la redazione del Bilancio Sociale degli enti del Terzo Settore" (decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019 – GU n. 186 del 09/08/2019) e ispirandosi sia ai Principi di Redazione del Bilancio Sociale elaborati dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS) del 2001 sia agli Standard Internazionali del GRI (Global Reporting Initiative).

Dal punto di vista operativo, utilizziamo la piattaforma dedicata messa a disposizione da Confcooperative. Il documento è l'esito di un processo partecipato di raccolta ed elaborazione dei dati trasversale a tutte le aree e funzioni aziendali, coordinato dalla funzione SGI (Sistemi di Gestione Integrati).

Il Bilancio Sociale 2025 è stato presentato e condiviso nell'Assemblea dei/delle soci/socie, che il 23.07.2026 ne ha deliberato l'approvazione. È stato depositato presso il registro delle imprese e pubblicato sul sito istituzionale della Cooperativa (www.coopsantalucia.com).

3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Informazioni generali:

Nome dell'ente	S. LUCIA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE DI SOLIDARIETÀ
Codice fiscale	01520030204
Partita IVA	01520030204
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale di tipo A + B (mista)
Indirizzo sede legale	VIA LOCALITA' SORBARA, 105/A - 46041 - ASOLA (MN) - ASOLA (MN)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	A105251
Telefono	03761518400
Fax	03761518410
Sito Web	www.coopsantalucia.com
Email	info@coopsantalucia.com;
Pec	pec.santalucia@legalmail.it
Codici Ateco	56.22.02

Aree territoriali di operatività

Santa Lucia ha sede legale ad Asola, in provincia di Mantova, e opera prevalentemente nei comuni dell'Alto Mantovano e nelle province di Cremona, Brescia e Verona. La cooperativa è attiva con alcuni servizi anche nelle province di Monza Brianza, Milano, Bergamo e Treviso.

Valori e finalità perseguite (missione dell'ente - come da statuto/atto costitutivo)

Santa Lucia trova il proprio inquadramento normativo nella Legge 381/1991 che definisce le cooperative sociali come imprese che perseguono l'obiettivo della promozione umana attraverso l'erogazione di servizi socioeducativi e lo svolgimento di attività diverse (agricole, industriali, commerciali e di servizi) finalizzate all'inserimento lavorativo di persone con difficoltà. Il concetto di "svantaggio" si è evoluto nel tempo, a seguito dell'emersione di nuovi bisogni. In particolare, emergono sempre di più situazioni di disagio e fragilità legate a forme di svantaggio sociale che, pur non rientrando in quelle previste dalla l. 381/91, sono rilevanti per entità e frequenza e sono state riconosciute dal legislatore europeo (Reg. UE 651/2014).

In qualità di cooperativa sociale, Santa Lucia è impresa sociale di diritto ed Ente del Terzo Settore (ETS) iscritto al RUNTS. Data la sua natura, Santa Lucia non ha scopo di lucro e

nella sua attività commerciale non persegue, dunque, l'obiettivo della remunerazione del capitale, ma la crescita e lo sviluppo della comunità in cui opera.

Avere come **missione** l'inserimento al lavoro delle persone con difficoltà o fragilità o dipendenze significa:

Svelare la ricchezza che ogni persona porta in sé, rendendola tangibile nel luogo di lavoro a beneficio di tutti e dell'ambiente. Accogliere le richieste delle aziende del territorio, realizzando l'incastro perfetto tra il lavoro da svolgere e le persone più adatte per farlo, offrendo un'occasione di riscatto a chi è a rischio di emarginazione sociale e lavorativa.

Secondo la **visione** della nostra cooperativa:

Una squadra multidisciplinare affianca una a una ogni persona, mettendo a punto un percorso individuale in base alle possibilità e capacità di ognuno, allo scopo di rendere ogni persona autonoma, di far emergere i suoi lati migliori e di adoperarli affinché portino frutto nel mondo del lavoro.

Sogniamo un mondo in cui Santa Lucia non abbia più ragione di esistere, un mondo in cui le imprese accolgano la diversità e la fragilità come ricchezza e con la certezza di uno scambio di valore.

Santa Lucia progetta opportunità di lavoro e inclusione per persone con "svantaggio" certificato ai sensi della legge 381/1991 (es. persone con invalidità fisica, psichica, sensoriale, ex degenti di istituti psichiatrici, persone in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, persone alcoliste, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, persone condannate ammesse alle misure alternative alla detenzione) e per persone che si trovano in altra condizione di disagio e/o fragilità (es. disagio sociale e/o economico, disoccupazione di lunga durata).

La Cooperativa Santa Lucia è un'impresa per la comunità: lavora per migliorare il territorio in cui è nata, consapevole che ogni persona, di qualunque età e condizione, può contribuire a migliorare il proprio futuro e quello degli altri. I valori che guidano il nostro agire sono: il senso di comunità, la crescita sostenibile, il coraggio, la responsabilità e la fiducia nell'altro. Questi ci portano a perseguire la centralità della persona, la democrazia e la partecipazione, il rispetto dell'ambiente e del territorio, la trasparenza e la responsabilità sociale d'impresa, la cooperazione tra imprese.

Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)

Da statuto, Santa Lucia ha per oggetto lo svolgimento delle seguenti attività:

- 1) Servizi di pulizie generiche e specializzate in ambito civile, sanitario e industriale
- 2) Servizi di ristorazione collettiva e pubblica
- 3) Servizi di accoglienza
- 4) Servizi amministrativi, formativi e di consulenza aziendale; attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese
- 5) Laboratorio artigianale
- 6) Servizi cimiteriali

- 7) Servizi di manutenzione del verde
- 8) Attività agricole
- 9) Servizi di lavanderia
- 10) Servizi editoriali
- 11) Servizi vari

Nel perimetro delle attività statutarie, oggi Santa Lucia lavora nei seguenti ambiti:

- 1) Area Cleaning & Facility: pulizia e sanificazione in ambito civile, sociosanitario, industriale e alimentare; pulizia di impianti fotovoltaici; servizio di lavanderia per case di riposo, manutenzione del territorio, logistica, custodia e sorveglianza, gestione amministrativa a vari livelli.
- 2) Area Ristorazione: gestione di mense scolastiche, aziendali e sociosanitarie, bar e self-service, catering e consegna pasti a domicilio.
- 3) Area Servizi Immigrazione: direzione e coordinamento operativo del SAI Sistema di Accoglienza e Integrazione di Piadena Drizzona (sostegno a beneficiari/beneficiarie di protezione internazionale).
- 4) Servizi alle imprese: consulenza amministrativo-gestionale.

Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale: 0

Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...)

Reti associative (denominazione e anno di adesione):

Denominazione	Anno
Confcooperative	1995

Consorzi:

Nome
Consorzio Leonardo Servizi e Lavori

Altre partecipazioni e quote (valore nominale):

Denominazione	Quota (€)
BCC Agrobresciano	1.032,00
Cassa Padana BCC	1.188,00
Banca Creasca e Mantovana BCC	1.846,00
CFI – Cooperazione Finanza Impresa - Società Cooperativa per Azioni	1.032,00
Consorzio Leonardo Servizi e Lavori	2.500,00

Contesto di riferimento

Santa Lucia opera prevalentemente nel territorio della provincia di Mantova, un contesto caratterizzato dalla presenza diffusa di attività produttive, imprese di servizi e realtà del settore turistico e della ristorazione. Accanto alle opportunità offerte dal tessuto economico locale, permangono situazioni di fragilità sociale e difficoltà occupazionale che coinvolgono persone con disabilità, soggetti in situazione di svantaggio sociale e persone con ridotte possibilità di accesso al mercato del lavoro.

La cooperativa opera principalmente nei settori della ristorazione e dei servizi di cleaning, ambiti che consentono di sviluppare percorsi occupazionali concreti e professionalizzanti, favorendo l'acquisizione di competenze tecniche, relazionali e organizzative da parte delle persone inserite nei progetti di integrazione lavorativa.

L'attività viene realizzata in collaborazione con servizi sociali territoriali, enti pubblici e aziende locali, contribuendo alla costruzione di una rete orientata all'inclusione sociale e lavorativa delle persone più fragili.

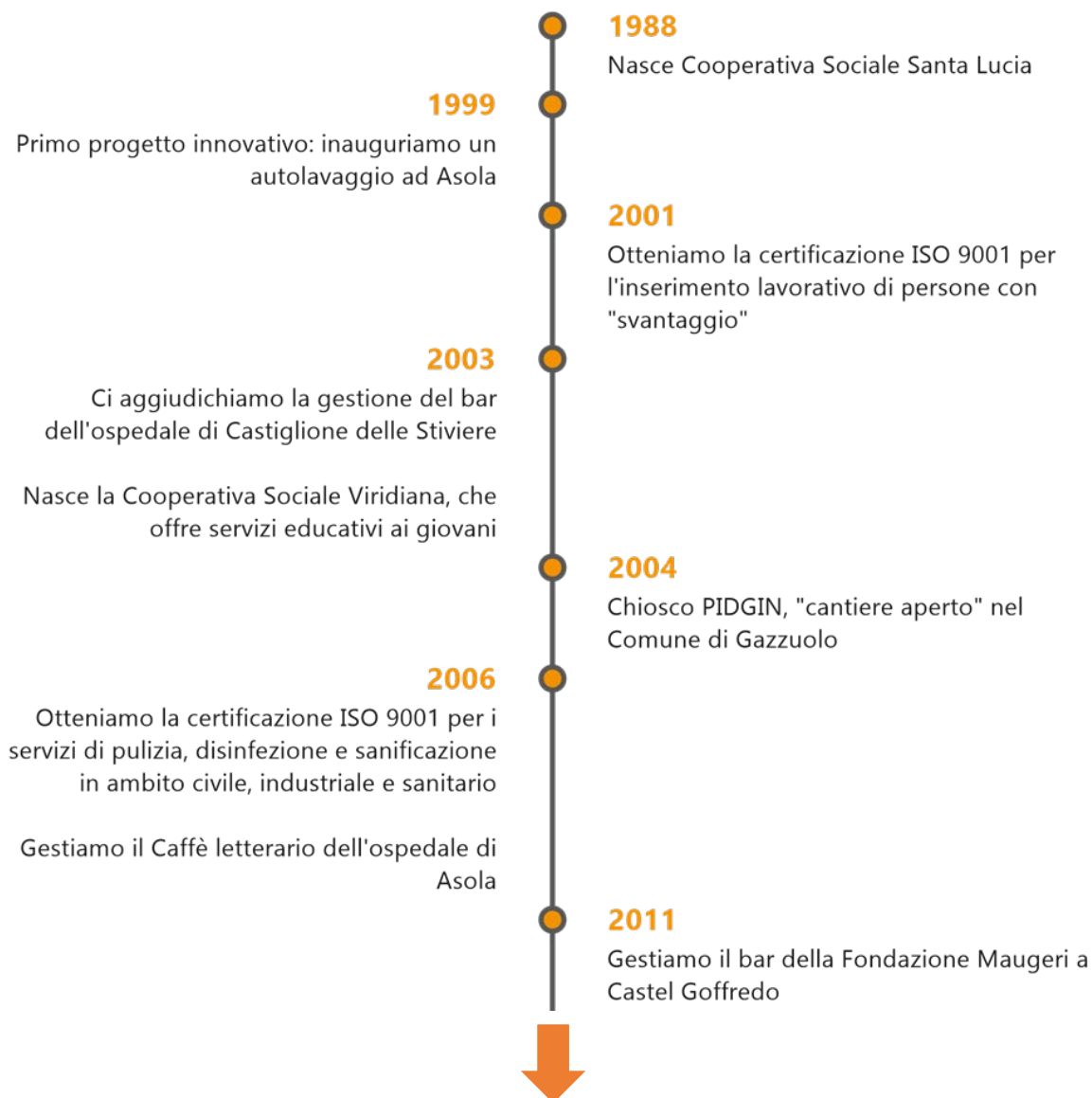
Attraverso il proprio operato, la cooperativa intende generare valore sociale per il territorio, offrendo opportunità di lavoro, integrazione e crescita personale.

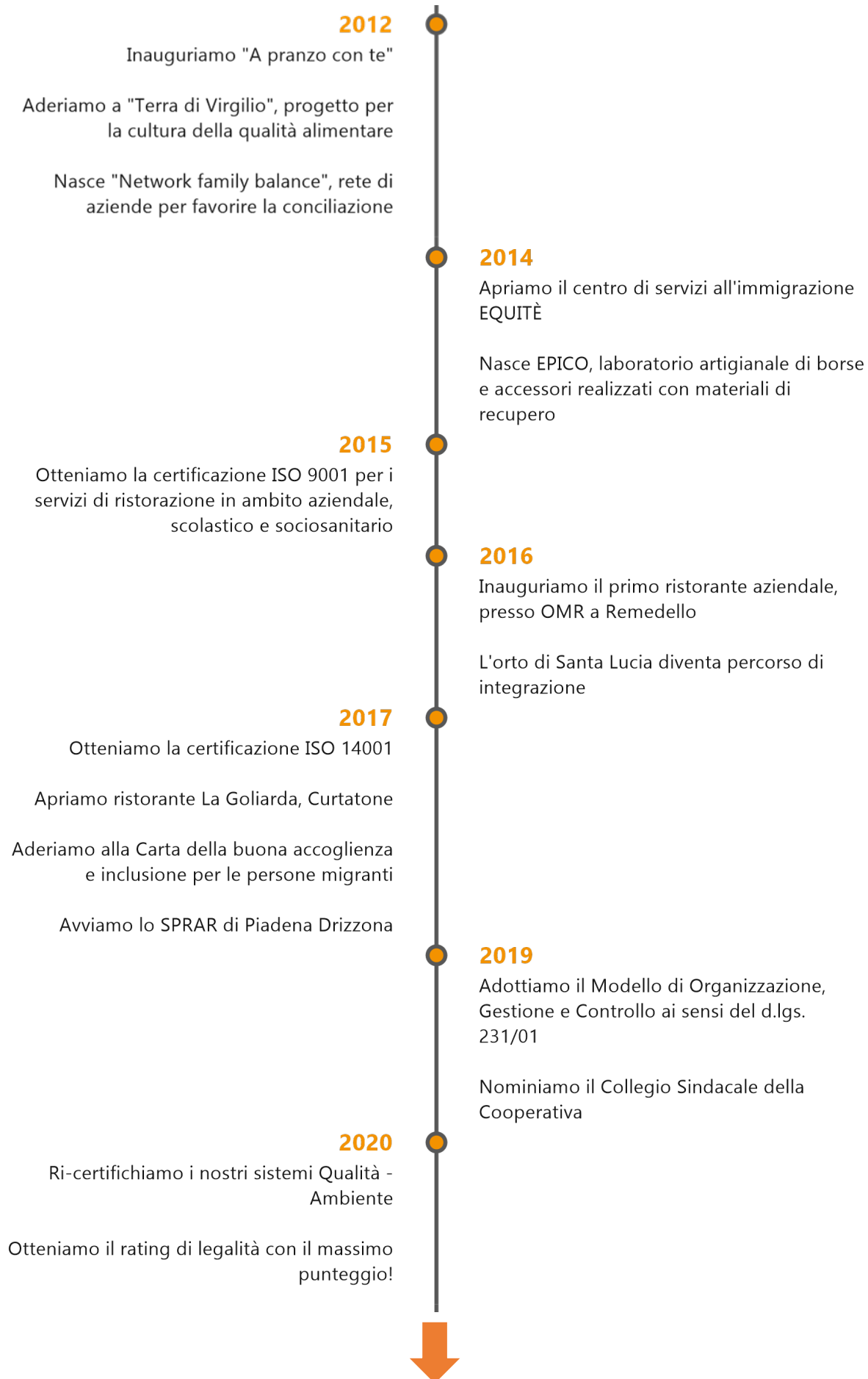
Il contesto di riferimento ha risentito dei mutamenti e delle incertezze del quadro economico e sociale esterno; ciononostante, Santa Lucia è riuscita a mantenere saldo il proprio focus sulla mission e sui valori fondanti, sostenendo il proprio sviluppo attraverso un utilizzo adeguato delle risorse disponibili.

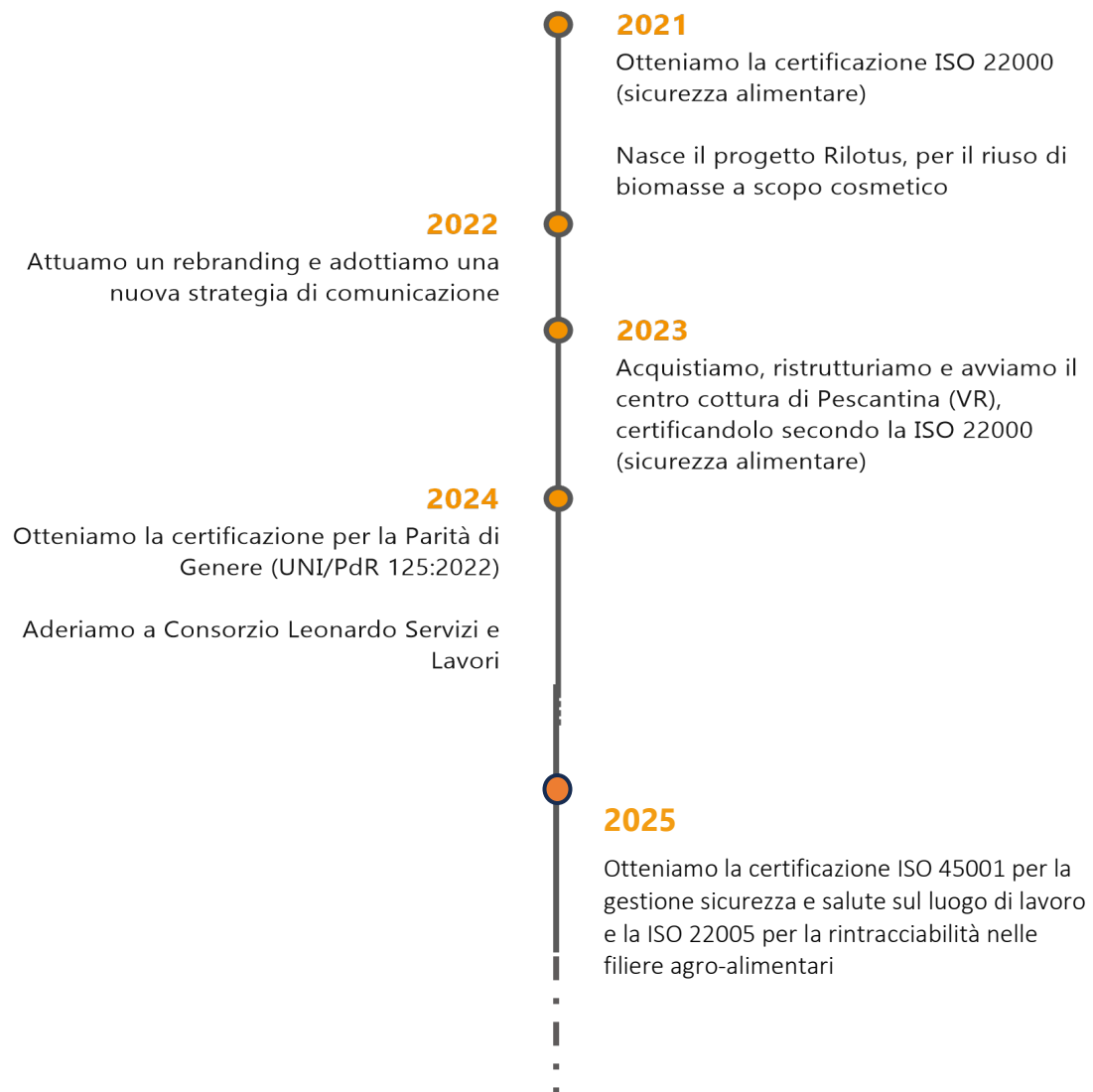
Il presente documento intende fornire una rappresentazione chiara e accurata del contesto interno ed operativo della cooperativa.

Storia dell'organizzazione

La cooperativa Santa Lucia è stata fondata nel 1988 da un gruppo di operatori e operatrici dell'ambito sociosanitario e di persone impegnate nella società e nelle istituzioni locali. Con il coinvolgimento di familiari e pazienti psichiatrici, questo gruppo ha dato vita e forma a un progetto riabilitativo, che si è evoluto in un'impresa sociale che offre servizi di inserimento lavorativo.







4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Consistenza e composizione della base sociale

Numero	Tipologia soci/socie
60	Soci cooperatori lavoratori e socie cooperatrici lavoratrici
8	Soci cooperatori volontari e socie cooperatrici volontarie
4	Soci cooperatori fruitori e socie cooperatrici fruitrici
0	Soci cooperatori persone giuridiche
1	Soci sovventori e finanziatori

La base sociale è composta per la maggior parte da soci lavoratori e socie lavoratrici (82%), di cui circa il 5% sono "in formazione" (categoria prevista da statuto). La maggioranza è di genere femminile (67%); i soci e le socie in condizione di "svantaggio" secondo la legge l. 381/1991 sono circa il 22% del totale.

L'unico socio finanziatore è CFI – Cooperazione Finanza Impresa, che ha aderito nel 2022 nell'ambito degli interventi ex Legge Marcora 49/85 con una partecipazione di minoranza temporanea (10 anni) pari a € 200.000.

Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi

Dati amministratori – CDA:

Nome e Cognome	Rappr. Legale dell'ente	Genere	Età	Data nomina	Numero mandati	Presenza in C.d.A. di società controllate o facenti parte del gruppo o della rete di interesse	Indicare se ricopre la carica di Presidente, Vicepresidente, Consigliere delegato, componente, e inserire altre informazioni utili
Arianna Spazzini	Sì	F	44	29/06/24	5	No	Presidente e Consigliera delegata
Massimo Zucchi	Sì	M	55	29/06/24	5	Sì	Vicepresidente e Consigliere delegato
Giovanna Rubessi	Sì	F	67	29/06/24	5	No	Consigliera delegata
Loredana Zaccheo	No	F	61	29/06/24	5	No	Consigliera
Maria Enrica Ronchetti	No	F	62	29/06/24	3	No	Consigliera
NOTE:							
- Nessun componente di CdA si trova in legame parentela con uno o più componenti; - La Presidente del CdA A. Spazzini è membro del Consiglio Provinciale di Confcooperative Mantova.							

Descrizione tipologie componenti CdA:

Numero	Membri CdA
5	totale componenti (persone)
1	di cui maschi
4	di cui femmine
2	di cui persone con "svantaggio"
3	di cui persone "normodotate"
4	di cui soci operatori lavoratori e socie cooperatrici lavoratrici
1	di cui soci operatori volontari e socie cooperatrici volontarie
0	di cui soci operatori fruitori e socie cooperatrici fruitrici
0	di cui soci sovventori/finanziatori
0	di cui rappresentanti di soci operatori persone giuridiche
0	Altro

Modalità di nomina e durata carica

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato eletto il 29.06.2024 dall'Assemblea dei Soci e delle Socie, secondo le modalità e i criteri definiti dallo Statuto. La sua durata in carica è prevista fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2026.

Con atto del 29.06.2024 il CdA eletto ha attribuito alcune deleghe alle consigliere G. Rubessi e A. Spazzini e al consigliere M. Zucchi, in modo differenziato in materia di sicurezza, acquisti, amministrazione ordinaria, assunzione e gestione del personale, rappresentanza verso enti terzi.

N. di CdA/anno + partecipazione media

Il Consiglio di Amministrazione nell'anno 2025 si è riunito 8 volte e la partecipazione media è stata del 98%.

Persone giuridiche: 0

Tipologia organo di controllo

L'organo di controllo della Cooperativa Santa Lucia è un collegio sindacale composto da cinque sindaci e sindache (di cui n. 2 supplenti).

Il collegio sindacale in carica è stato nominato con atto del 24.05.2025; la sua durata in carica è prevista fino all'approvazione del Bilancio al 31.12.2027.

Partecipazione dei soci e delle socie e modalità (ultimi 3 anni):

Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2022	1°	21.05.2022	Approvazione del Bilancio al 31.12.2021 e del Bilancio Sociale 2021; nomina Collegio Sindacale e determinazione del compenso; proposta riduzione membri del CdA da 6 a 5 membri; modifiche statutarie; ingresso socio finanziatore CFI	71,00	33,00
2022	2°	17.12.2022	Comunicazioni della Presidente; Aggiornamento sugli aspetti organizzativi e gestionali al 30.09.22	54,00	22,00
2023	1°	13.05.2023	1) Lettura e approvazione del Bilancio d'esercizio chiuso al 31.12.2022, Relazione degli Amministratori sulla gestione, Relazione del Collegio Sindacale. Deliberazioni inerenti e conseguenti; 2) Lettura e approvazione del Bilancio Sociale chiuso al 31.12.2022.	69,00	38,00
2024	1°	29.06.2024	1) Lettura e approvazione del Bilancio d'esercizio chiuso al 31.12.2023, Nota Integrativa, Relazione sulla gestione e Relazione del Collegio Sindacale; 2) Rinnovo del Consiglio d'Amministrazione e deliberazioni conseguenti; 3) Lettura e approvazione Bilancio Sociale 2023; 4) Varie ed eventuali;	71,00	42,00
2024	2°	14.12.2024	1) Comunicazioni della Presidente 2) Aggiornamento sugli aspetti organizzativi e gestionali 3) Varie ed eventuali	70,00	27,00

2025	1°	24/05/2025	1) Presentazione ed approvazione del Bilancio di Esercizio chiuso al 31.12.2024 e Nota integrativa corredato dalla Relazione sulla gestione e dalla Relazione del Collegio Sindacale; 2) Nomina del Collegio Sindacale e determinazione del compenso dei/delle componenti il Collegio Sindacale; 3) Presentazione ed approvazione del Bilancio Sociale chiuso al 31.12.2024; 4) Varie ed eventuali	59	29
------	----	------------	---	----	----

I soci e le socie sono parte attiva nella vita della Cooperativa. Di norma, l'Assemblea si svolge due volte l'anno e, tenendo conto che per alcune persone – per forza di cose - si sovrappone con l'orario di lavoro, vede una buona partecipazione. In Assemblea si discutono e si approvano il Bilancio di esercizio e il Bilancio Sociale e ci si confronta sugli aspetti organizzativi e gestionali. La discussione di varie ed eventuali è sempre prevista all'ordine del giorno, così da permettere alle persone presenti di esprimere osservazioni e richiedere approfondimenti.

La democrazia e la partecipazione sono promosse anche attraverso altri momenti d'incontro, in cui i soci e le socie ricevono aggiornamenti in itinere sulle attività istituzionali e possono dibattere su tematiche specifiche.

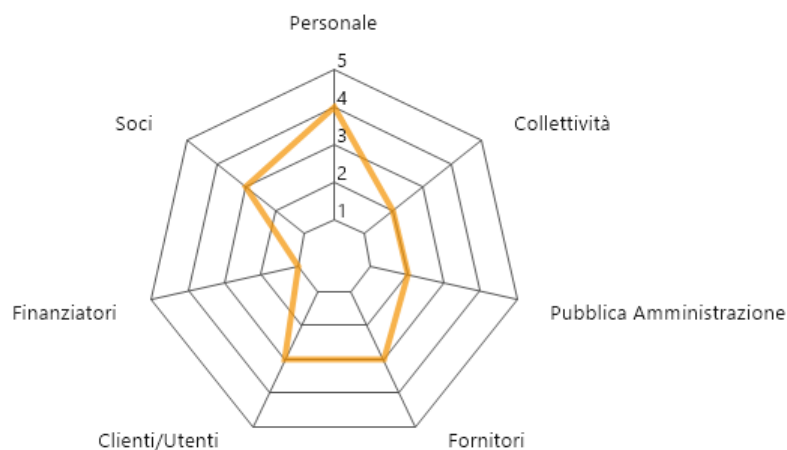
Mappatura dei principali stakeholder

Tipologia di stakeholder:

Tipologia Stakeholder	Modalità coinvolgimento	Intensità
Personale	Tutto il personale è direttamente coinvolto nell'organizzazione delle attività in cui è impegnato e partecipa a momenti di confronto, formazione e informazione.	4 - Co-produzione
Soci	I soci e le socie rappresentano il fulcro decisionale e operativo della Cooperativa.	3 - Co-progettazione
Finanziatori	Dal punto di vista finanziario Santa Lucia gode storicamente di stabilità e di un patrimonio solido. Ha fondato su trasparenza e correttezza i rapporti con i finanziatori, mantenendo gli impegni con puntualità e guadagnandosi una buona reputazione presso gli istituti di credito e le fondazioni private.	1 - Informazione

Clienti/Utenti	Santa Lucia coinvolge sempre i clienti nell'ideazione e progettazione dei servizi, sia nelle fasi preparatorie all'avvio sia in quelle successive, se sono necessarie modifiche. Dialogo e confronto avvengono in occasione di incontri specifici ma anche nel monitoraggio dei servizi e della soddisfazione.	3 - Co-progettazione
Fornitori	I fornitori, sottoposti a selezione e valutazione periodica della qualità, sono partner con cui costruire rapporti durevoli per garantire rispondenza ai requisiti e miglioramento continuo dei servizi.	3 - Co-progettazione
Pubblica Amministrazione	La PA è cliente e committente di servizi e interlocutore istituzionale per l'inserimento al lavoro (es. servizi territoriali). Il rapporto con la PA si basa sul confronto e sulla collaborazione, nel rispetto dei vincoli e degli obblighi previsti dalla normativa, per incidere positivamente sulla comunità e sul territorio.	2 - Consultazione
Collettività	L'atteggiamento e il modo di agire di Santa Lucia nei confronti della collettività sono da sempre aperti e inclusivi. Le nostre azioni considerano gli impatti potenziali ed effettivi su persone e ambiente (es. analisi del contesto e consultazione in fase di progettazione di servizi e attività, rendicontazione degli esiti ecc.).	2 - Consultazione

Livello di influenza e ordine di priorità



SCALA:

- 1 - Informazione
- 2 - Consultazione
- 3 - Co-progettazione
- 4 - Co-produzione
- 5 - Co-gestione

Tipologia di collaborazioni:

Descrizione	Tipologia soggetto	Tipo di collaborazione	Forme di collaborazione
Associazione cinofila "Io, te e la zampa"	Organizzazione di volontariato	Accordo	Realizzazione di attività di pet therapy presso la RSA Albertini di Isola della Scala (VR), presso cui Santa Lucia gestisce il servizio di ristorazione
SOMS1908	Società Operaia di Mutuo Soccorso	Altro	Collaborazione nell'ambito del Festival F.I.D.U.Ci.A. OFF, la proiezione fuori concorso del Festival Internazionale del Documentario Urbano e del Cinema Ambientalista.

Presenza sistema di rilevazioni di feedback

457 questionari somministrati

3 procedure feedback avviate

Commento ai dati

Nel 2025 Santa Lucia ha fatto n. 3 indagini per rilevare opinioni e soddisfazione dei clienti (n. 1 indirizzate ai clienti dell'Area Cleaning & Facility e n. 1 ai clienti dell'Area Ristorazione) e n. 1 indagine interna rivolta al personale sul tema benessere organizzativo.

1) Indagine customer satisfaction - Area Cleaning & Facility

Abbiamo indagato la soddisfazione dei clienti dei servizi di pulizia e sanificazione, attraverso un questionario di cantiere (n. 415 cantieri), ormai consolidato. Il cliente valuta il servizio su una scala da 0 a 5; il punteggio medio è 4,26 (dove 4=buono e 5=ottimo). La soddisfazione è maggiore per i servizi presso i cantieri civili pubblici con 4,90 punti.

2) Indagine customer satisfaction - Area Ristorazione

Per i servizi di ristorazione collettiva, anche nel 2025 ci siamo concentrati sull'ambito scolastico, somministrando un questionario a circa n. 140 bambini e bambine che frequentano la scuola primaria. Gli esiti sono positivi, con un livello di soddisfazione complessiva pari al 78% (2,35 punti su una scala da 1 a 3). Il 71% dei bambini e delle bambine riferisce di apprezzare molto i primi piatti; mentre i secondi sono apprezzati solo dal 18% del campione (il 40% li valuta "così così"). Tra le osservazioni/suggerimenti più frequenti troviamo il non gradimento di alcuni tipi di contorni.

3) Indagine interna sulle pari opportunità - Ufficio Risorse Umane

L'indagine, condotta in forma anonima tramite Google Moduli e a cui hanno partecipato n. 234 persone, aveva lo scopo di rilevare il sentimento del personale in merito alle opportunità professionali e al benessere personale al lavoro, ambiente di lavoro, parità di genere, diversità e inclusione e carta meteo (gestione ambientale).

La maggior parte delle persone ritiene che la sua postazione o il suo spazio di lavoro siano adatti e di essere stata informata a sufficienza sui rischi legati al proprio compito e su come proteggersi e prevenire infortuni. Notiamo invece che le persone segnalano in generale di vivere malesseri, disinteresse, mancanza di stimoli sul lavoro.

La formazione professionale risulta per la maggior parte delle persone adeguata come pure la circolazione delle informazioni legate alle attività da svolgere. Sono considerate buone anche le azioni promosse da Santa Lucia per trovare un punto di incontro tra i tempi del lavoro e quelli della vita privata. Più debole invece il senso di appartenenza. La maggior parte delle persone condivide i valori di Santa Lucia ed è orgogliosa di quello che fa, ma non tutte lo sono. È considerato buono anche il rapporto con il/la responsabile del proprio settore, che ascolta, prende in considerazione le proposte e risponde in modo equilibrato.

Solo per il 9% delle persone che hanno risposto, la loro identità di genere ostacola la realizzazione sul lavoro, mentre la percentuale di chi ritiene di aver subito mobbing [forma di emarginazione prolungata nel tempo] sale al 15%. Solo l'1% delle persone dichiara di aver subito molestie sessuali. Il 10% segnala di aver assistito a discriminazioni per motivi di etnia, religione, sesso, abilità, ecc. e il 4% circa di averle subite. Il 28%, una percentuale considerevole, non sa come segnalare eventuali discriminazioni.

Rispetto al tema della salvaguardia dell'ambiente, il 76% delle persone sa che per Santa Lucia il Pianeta è importante e ritiene di avere ricevuto sufficienti informazioni sull'impatto ambientale dei suoi servizi e su come la cooperativa si impegna per ridurli. La formazione su questi aspetti è valutata come sufficiente per la maggior parte delle persone.

Gli esiti delle indagini sono presi in carico dalle funzioni competenti e tenuti in considerazione per la definizione delle azioni di miglioramento che andiamo a pianificare.

Gli esiti delle indagini vengono presi in carico dalle funzioni competenti e costituiscono un importante elemento di valutazione per la definizione e la pianificazione delle azioni di miglioramento. In continuità con il percorso avviato a seguito dell'ottenimento della certificazione per la parità di genere secondo la UNI/PdR 125:2022, l'organizzazione ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno sui temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione, adottando anche i principi della norma ISO 30415. Le politiche di gestione delle risorse umane continuano pertanto a essere implementate e sviluppate in tutte le aree strategiche, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e orientato al miglioramento continuo.

5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)

Occupazioni/Cessazioni:

N.	Occupazioni
405	Totale lavoratori/trici subordinati/e occupati/e anno di riferimento
80	di cui maschi
325	di cui femmine
22	di cui under 35
195	di cui over 50

N.	Cessazioni
187	Totale cessazioni anno di riferimento
34	di cui maschi
153	di cui femmine
33	di cui under 35
73	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni:

N.	Assunzioni
234	Nuove assunzioni anno di riferimento*
45	di cui maschi
189	di cui femmine
46	di cui under 35
84	di cui over 50

N.	Stabilizzazioni
51	Stabilizzazioni anno di riferimento*
9	di cui maschi
42	di cui femmine
11	di cui under 35
20	di cui over 50

* da determinato a indeterminato

Composizione del personale

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato	A tempo determinato
Totale	331	74
Dirigenti	0	0
Quadri	0	0
Impiegati/e	28	5
Operai fissi e operaie fisse	303	69
Operai avventizi e operaie avventizie	0	0
Altro	0	0

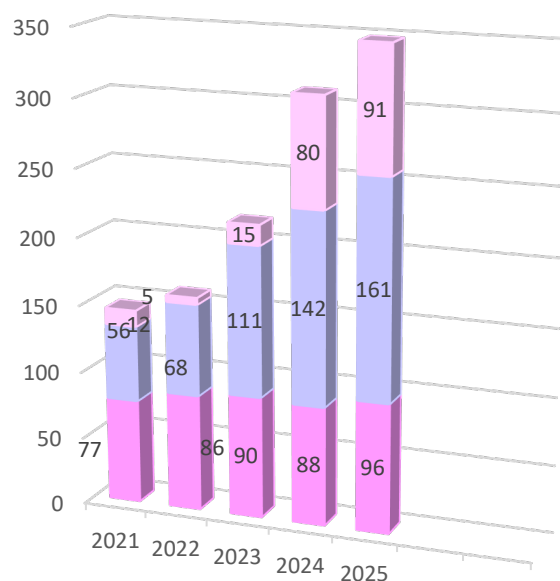
Composizione del personale per anzianità aziendale:

	In forza al 2025	In forza al 2024
Totale	405	368
< 6 anni	327	295
6-10 anni	49	42
11-20 anni	20	22
> 20 anni	9	9

N. dipendenti	Profili
405	Totale dipendenti
2	Responsabile di area aziendale strategica
1	Direttrice/ore aziendale
2	Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi
1	Capo ufficio / Coordinatrice/ore
1	Responsabile inserimenti lavorativi
31	Impiegati
164	Cuochi/e, personale di cucina e addetti/e alla somministrazione dei pasti
166	Addetti alle pulizie e ai servizi vari
21	Autisti/e
3	Operai/e
13	Assistenti all'infanzia (servizi non educativi)

Di cui dipendenti con disabilità/disagio/fragilità	
348	Totale dipendenti con disabilità/disagio/fragilità
96	di cui Lavoratori/trici con "svantaggio" certificato (l. 381/1991)
161	di cui lavoratori/trici con altri tipi di "svantaggio" non certificato (disagio sociale)
91	di cui lavoratori/trici con altre fragilità non certificate (senza patente, con difficoltà o rifiuto di effettuare spostamenti, con difficoltà nella comprensione della lingua italiana ecc.)

**LAVORATORI CON SVANTAGGIO O ALTRA FRAGILITÀ
2021 - 2022 - 2023 -2024 - 2025**



■ PERSONE CON ALTRA FRAGILITÀ
■ PERSONE CON SVANTAGGIO ai sensi della normativa europea
■ PERSONE CON SVANTAGGIO ai sensi della l. 381/91

N. Tirocini e stage	
8	Totale tirocini e stage
8	di cui tirocini e stage
0	di cui volontari/ie in Servizio Civile

La maggior parte dei tirocini ha coinvolto persone con fragilità ed è stata avviata in collaborazione con enti con i quali Santa Lucia collabora da anni (Sol.Co. Mantova Mestieri, For.Ma, ASST Mantova, Sol.Co. Brescia) e con due nuovi enti (Ambito 9 Bassa Bresciana Centrale e Consorzio Desio Brianza).

Livello di istruzione del personale occupato:

N. Lavoratori	
0	Dottorato di ricerca
1	Master universitario
16	Laurea
167	Diploma di scuola superiore o istituto professionale
206	Licenza media
15	Licenza elementare
0	Altro

Tipologia lavoratori con “svantaggio” certificato e non:

N. totale	Tipologia “svantaggio”	In tirocinio/stage
96	Totale persone con “svantaggio”	4
56	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	1
36	persone con disabilità psichica L 381/91	3
2	persone con dipendenze L 381/91	0
0	persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91	0
2	persone detenute e in misure alternative L 381/91	0
161	persone con disagio sociale (non certificati) o molto “svantaggiate” ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	0
91	persone con altre fragilità non certificate (senza patente, con difficoltà o rifiuto di effettuare spostamenti, con difficoltà nella comprensione della lingua italiana ecc.)	0

16 lavoratori e lavoratrici con “svantaggio” L 381/91 soci/ie della cooperativa

71 lavoratori lavoratrici dipendenti con “svantaggio” L. 381/91 e con contratto a tempo indeterminato

Volontari

N. volontari/ie	Tipologia Volontari/ie
8	Totale volontari/ie
8	di cui soci-volontari/ie
0	di cui volontari/ie in Servizio Civile

Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Formazione professionale:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/ non obbligatoria	Costi sostenuti (€)
30	Direzione e management	11	2,8	No	1.997,82
619	Ristorazione	149	4,1	Sì*	14.289,30
197	Gestione Risorse Umane	283	1,4	No	8.536,75
81	Sistemi di Gestione	158	2	No	1.329,60

*La formazione obbligatoria erogata nell'ambito della ristorazione è relativa all'autocontrollo (HACCP); tale formazione è erogata a cura della tecnologia alimentare interna e, oltre all'HACCP, comprende elementi specifici di sicurezza alimentare in relazione al sistema certificato ISO 22000 .

In aggiunta alla formazione, addestriamo costantemente il nostro personale sugli aspetti più gestionali e operativi, soprattutto in occasione dell'avvio di nuovi cantieri e dell'inserimento al lavoro di nuove persone.

Tra le iniziative formative più significative realizzate nel 2025 possiamo riportare la continuità rispetto agli aggiornamenti per la gestione della parità di genere, inoltre ad ottobre 2025 ha preso avvio la prima azione formativa delle cinque previste grazie all'aggiudicazione del bando ANPAL, che ha coinvolto l'ufficio risorse umane per tracciare il sistema di valutazione che cooperativa Santa Lucia nei prossimi mesi strutturerà e sperimenterà. Nel primo semestre del 2026 verranno attivate le altre azioni formative che riguarderanno sia operatori e operatrici dei servizi di pulizia sia dei servizi di ristorazione oltre al personale d'ufficio.

Formazione salute e sicurezza:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/ non obbligatoria	Costi sostenuti (€)
1.298	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	270	4,8	Si	30.926,10

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori**Tipologie contrattuali e flessibilità:**

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
331	Totale dipendenti indeterminato	46	285
53	di cui maschi	20	33
278	di cui femmine	26	252

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
74	Totale dipendenti determinato	9	65
27	di cui maschi	7	20
47	di cui femmine	2	45

N.	Stagionali /occasionalisti
0	Totale lav. stagionali/occasionalisti
0	di cui maschi
0	di cui femmine

N.	Autonomi
0	Totale lav. autonomi
0	di cui maschi
0	di cui femmine

Natura delle attività svolte dai volontari e dalle volontarie

Come di consueto, le attività svolte dai volontari e dalle volontarie sono state in prevalenza di assistenza e accompagnamento a persone con "svantaggio" (es. accompagnamento ad appuntamenti presso servizi territoriali).

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari e alle volontarie “emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai/alle dirigenti nonché agli associati e alle associate”

	Tipologia compenso	Totale Annuo Lordo (€)
Membri CdA	Gettoni di presenza	9.120
Organi di controllo (Collegio Sindacale)	Indennità di carica	15.000
Organismo di Vigilanza MOGC d.lgs. 231/01	Compenso	4.160
Associati/e	Retribuzione (soci lavoratori e socie lavoratrici)	1.817.693,00

CCNL applicato ai lavoratori: **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo**

Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima:
95.218,48/18.018,02 (rapporto pari a 5,8).

In caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari e alle volontarie a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari/ie che ne hanno usufruito

Importo rimborsi dei volontari complessivi annuali: **1.061,29 €**

Numero di volontari/ie che ne hanno usufruito: **1**

Modalità di regolamentazione per rimborso volontari/ie: lo statuto prevede che ai soci volontari e alle socie volontarie non spetti alcun compenso ma possa essere riconosciuto solo un rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate sulla base di parametri prestabiliti.

6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Dimensioni di valore e obiettivi di impatto

Sviluppo economico del territorio, Capacità di generare valore aggiunto economico, Attivazione di risorse economiche "comunitarie" e Aumento del reddito medio disponibile o della ricchezza netta media pro capite: il valore aggiunto complessivo generato da Santa Lucia nel 2025 supera i 6,8 milioni di euro (+17% rispetto al 2024) e la sua distribuzione è prevalentemente in favore dei lavoratori e delle lavoratrici, sotto forma di remunerazione del personale. Tenendo conto che più dell'80% delle persone impiegate presso la cooperativa si trova in una condizione di "svantaggio" (ai sensi della l. 381/91 e/o del Reg. UE n. 651/2014), disagio o altra fragilità, è evidente il ruolo di Santa Lucia nella creazione di opportunità lavorative per le persone, soprattutto per quelle che trovano più ostacoli ad accedere al mercato del lavoro.

Governance democratica ed inclusiva, Creazione di governance multistakeholder (stakeholder engagement) e Aumento della presenza di donne/giovani/altre categorie (?) negli organi decisionali (% di donne/giovani/altre categorie (?) in posizione apicale negli organi decisionali sul totale dei componenti): il consiglio di amministrazione di Santa Lucia è composto in prevalenza da donne, riflettendo le caratteristiche della base sociale (67% di donne sul totale) e del personale (80% di donne sul totale). In particolare, 2/3 dei consiglieri delegati sono donne, così come la Presidente. Le donne presenti nella prima linea di riporto al vertice (responsabili di area/funzione) sono il 62%, mentre quelle responsabili di unità operative (n. 2 centri cottura di proprietà) sono il 50%.

Partecipazione e inclusione dei lavoratori e delle lavoratrici, Coinvolgimento, Crescita professionale e Aumento del livello di benessere personale oppure riduzione dell'incidenza di occupati/e sovra-istruiti/e (% di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati e delle occupate): la partecipazione e l'inclusione dei lavoratori e delle lavoratrici si concretizza - oltre che nell'assemblea per coloro che sono anche soci o socie - all'interno di dispositivi di lavoro delle singole aree/ funzioni (es. riunioni di staff) oppure trasversali all'organizzazione (es. comitati, gruppi ecc.). Facilitiamo la comunicazione e il dialogo a tutti i livelli organizzativi, promuovendo un clima di fiducia che faccia sentire le persone libere di esprimersi. L'Ufficio Risorse Umane valuta la crescita professionale e l'avanzamento di carriera in collaborazione con le funzioni responsabili, coinvolgendo la persona interessata in una o più fasi.

Santa Lucia tutela e promuove da sempre il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, agendo soprattutto sull'organizzazione del lavoro per conciliare le esigenze e i desideri delle persone con i requisiti dei servizi e delle attività lavorative.

L'essersi certificati per la parità di genere ci sta aiutando a strutturare e formalizzare questa linea d'azione attraverso la definizione di politiche sia per la valutazione e la valorizzazione del personale sia per la conciliazione vita - lavoro, individuando contestualmente obiettivi, target e azioni su un dato orizzonte temporale.

Resilienza occupazionale, Capacità di generare occupazione, Capacità di mantenere occupazione e Aumento del tasso di occupazione 20-64 anni del territorio di riferimento oppure % di trasformazioni nel corso di un anno da lavori instabili a lavori stabili / % di occupati in lavori instabili al tempo t0 (dipendenti con lavoro a termine + collaboratori e collaboratrici) che a un anno di distanza svolgono un lavoro stabile (dipendenti a tempo indeterminato) sul totale degli occupati e delle occupate in lavori instabili al tempo t0): la maggior parte dei lavoratori e delle lavoratrici di Santa Lucia ha più di 50 anni (48%, stabile rispetto al 2024) o tra i 31 e i 50 anni (44%, -1% rispetto al 2024). L'età media è di 48,61anni (+ 0,09 anni rispetto al 2024) mentre la permanenza media in cooperativa è di 3,15 anni (-0,3 anni rispetto al 2024). I dati riflettono la capacità di Santa Lucia di rispondere ai bisogni occupazionali di persone non più giovani, con un livello di istruzione medio-basso e/o con svantaggio o altre fragilità.

Cerchiamo sempre di stabilizzare i lavoratori e le lavoratrici che superano il periodo di prova; nel 2025 le stabilizzazioni sono state 51 (+12 rispetto al 2024) portando i lavoratori e le lavoratrici con contratto a tempo indeterminato da 299 a 331 (82% del totale).

Cambiamenti su beneficiari/ie diretti/e e indiretti/e, benessere dei lavoratori e delle lavoratrici con svantaggio e Riduzione dello svantaggio e crescita personale delle persone con svantaggio: attraverso l'inserimento lavorativo, le persone gestiscono le proprie fragilità e sviluppano competenze e autonomie, non solo professionali. Al 31.12.25 le persone con svantaggio ai sensi della l. 381/91 sono n. 96 (+8 rispetto al 2024); non tutte hanno un progetto di inserimento lavorativo ancora aperto ma tutte possono contare sul supporto e monitoraggio di figure qualificate, tra cui la Responsabile dell'inserimento lavorativo.

Cambiamenti su beneficiari/ie diretti/e e indiretti/e, Miglioramento/mantenimento qualità della vita e Aumento del livello di benessere personale oppure Aumento della % di persone soddisfatte per la propria vita (Soddisfazione per la propria vita: Percentuale di persone di 14 anni e più che hanno espresso un punteggio di soddisfazione per la vita tra 8 e 10 sul totale delle persone di 14 anni e più): la crescita personale e professionale sperimentata grazie all'inserimento lavorativo si traduce in un miglioramento del livello di benessere complessivo delle persone e del loro nucleo familiare. Indirettamente, beneficiano dell'inserimento lavorativo anche i colleghi e le colleghe, che sviluppano o potenziano le proprie competenze trasversali e godono di un ambiente di lavoro ricco e inclusivo. Analogamente, anche i clienti delle commesse in cui le persone con svantaggio sono inserite possono beneficiare di una maggiore sensibilità e attenzione, oltre che dell'opportunità di rinsaldare i legami con la comunità di riferimento facendo qualcosa di molto concreto.

Cambiamenti su beneficiari/ie diretti/e e indiretti/e, Miglioramento qualità della vita (familiari) e Riduzione dell'indice di asimmetria del lavoro familiare (tempo dedicato al lavoro familiare dalla donna di 25-44 anni sul totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner per 100): non presente

Qualità e accessibilità ai servizi, Accessibilità dell'offerta, Qualità ed efficacia dei servizi e Costruzione di un sistema di offerta integrato: Santa Lucia opera nei settori delle pulizie e della ristorazione collettiva garantendo servizi accessibili, affidabili e orientati alle esigenze dei committenti pubblici e privati. La missione di inclusione lavorativa viene perseguita attraverso percorsi di inserimento e accompagnamento che consentono alle persone svantaggiate di acquisire competenze professionali e autonomia lavorativa. L'organizzazione aziendale è strutturata per assicurare pari opportunità di accesso al lavoro, tutela della dignità delle persone e valorizzazione delle diversità, in coerenza con i principi della certificazione UNI/PdR 125 sulla parità di genere e della certificazione ISO 30415 sulla Diversity & Inclusion.

La cooperativa garantisce un'offerta di servizi capillare e flessibile, grazie a una presenza consolidata sul territorio e a una struttura organizzativa in grado di rispondere efficacemente alle diverse esigenze operative dei clienti. La capacità di adattare i servizi alle specifiche richieste dei committenti, unitamente alla disponibilità di personale qualificato e costantemente formato, consente di assicurare elevati livelli di accessibilità e continuità operativa. La cooperativa promuove inoltre il dialogo costante con stakeholder, enti pubblici e realtà territoriali per favorire l'inclusione sociale e lavorativa delle persone fragili.

In particolare, negli ultimi anni Santa Lucia ha sottoscritto varie convenzioni ai sensi dell'art.14 del d. lgs. 276/03 per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità in commesse affidate da aziende private, che assolvono così agli obblighi previsti dalla L. 68/99. Osserviamo che, soprattutto nelle imprese di dimensioni più grandi, dove il servizio richiede più operatori e operatrici e dunque la formazione di una squadra, si sviluppano più facilmente dinamiche virtuose nelle relazioni tra le persone e nella relazione con il cliente, favorendo il successo dei percorsi di inserimento lavorativo.

Santa Lucia adotta un sistema integrato di gestione certificato secondo gli standard ISO 9001 (Qualità), ISO 14001 (Ambiente), ISO 22000 (Sicurezza Alimentare), UNI/PdR 125 (Parità di Genere) e ISO 30415 (Diversity & Inclusion).

L'efficacia dei servizi viene monitorata attraverso verifiche periodiche, audit interni, analisi degli indicatori di processo, gestione delle segnalazioni e rilevazione della soddisfazione dei clienti. Nel settore della ristorazione collettiva particolare attenzione è dedicata alla sicurezza alimentare e alla qualità del servizio erogato, mentre nei servizi di pulizia vengono adottate procedure operative standardizzate e soluzioni orientate alla sostenibilità ambientale.

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, Attivazione di processi di community building e Aumento della partecipazione sociale (% di persone di 14 anni e più che negli ultimi 12 mesi hanno svolto almeno una attività di partecipazione sociale sul totale delle persone di 14 anni e più): non presente

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, Trasparenza nei confronti della comunità e Aumento della fiducia generalizzata (% di persone di 14 anni e più che ritiene che gran parte della gente sia degna di fiducia sul totale delle persone di 14 anni e più): non presente

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, Sviluppo e promozione del territorio e Aumento della consistenza del tessuto urbano storico (% di edifici in ottimo o buono stato di conservazione sul totale degli edifici abitati costruiti prima del 1919) oppure Riduzione dell'insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita (% di persone di 14 anni e più che dichiarano che il paesaggio del luogo di vita è affetto da evidente degrado sul totale delle persone di 14 anni e più): la tutela e la valorizzazione del territorio fanno parte dei valori di Santa Lucia. Quando compiamo azioni che hanno a che fare con il paesaggio e l'urbanistica, cerchiamo sempre agire per il bene comune. La sede della cooperativa presso il borgo-frazione di Località Sorbara (Comune di Asola, MN) si trova in un edificio che in passato ospitava un'officina con abitazione annessa. L'intervento della cooperativa, sostenuto in parte dal contributo di Fondazione Cariplo, ha consentito dunque di recuperare un edificio già esistente, riducendo così il consumo di suolo, di riqualificarlo (anche in termini ambientali, per esempio aggiornando gli impianti e la classe energetica, inserendo l'impianto fotovoltaico e il depuratore) e di aprirlo alla comunità. Il centro cottura con self-service "A pranzo con te" è aperto tutti i giorni feriali in pausa pranzo e offre menu differenziati a tariffe agevolate.

Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, Creatività e innovazione e Aumento del tasso di innovazione di prodotto/servizio del sistema produttivo (% di imprese che hanno introdotto innovazioni di prodotto-servizio nell'arco di un triennio sul totale delle imprese con almeno 10 addetti/e): lo sviluppo imprenditoriale di Santa Lucia è orientato alla mission e, più in generale alla risposta dei bisogni del territorio di riferimento. Negli ultimi anni abbiamo cercato di ampliare sia il nostro portafoglio clienti sia la gamma dei servizi che offriamo, oltre che di migliorare i nostri servizi "storici" anche grazie all'apporto di nuove tecnologie. In particolare, l'offerta di servizi integrativi ai clienti privati è un'interessante direttrice di sviluppo imprenditoriale ed è anche indice della soddisfazione e della fiducia che i clienti ripongono in noi.

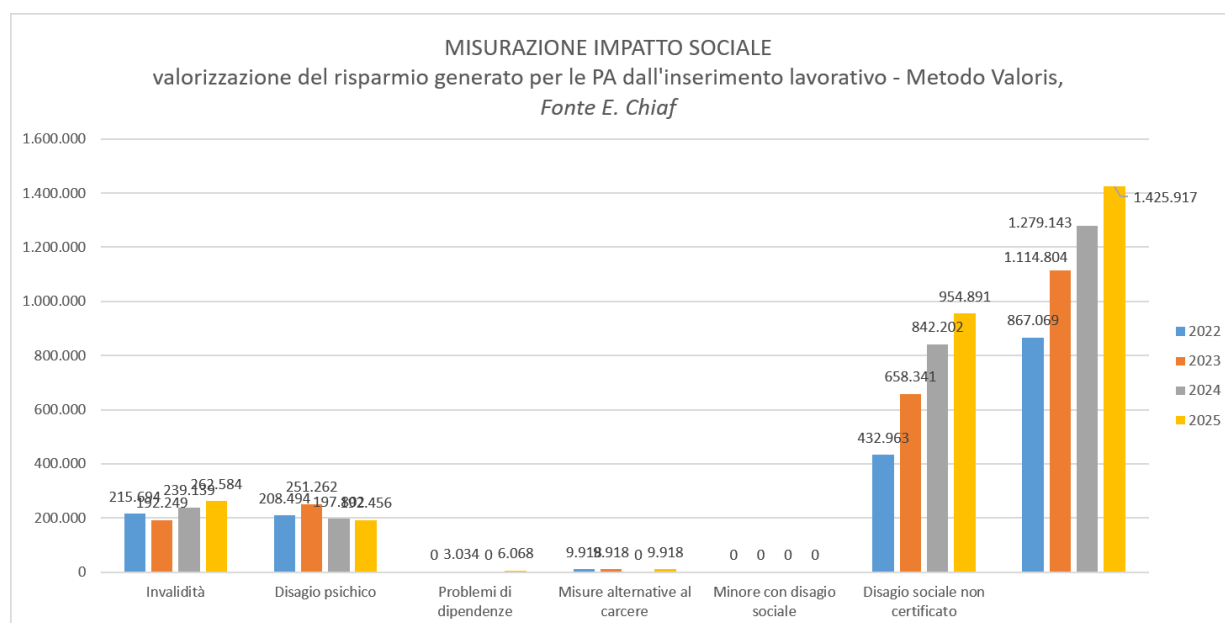
Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, Propensione imprenditoriale e Aumento dell'Incidenza dei lavoratori della conoscenza sull'occupazione (% di occupati con istruzione universitaria (Isced 5,6, 7 e 8) in professioni Scientifico-Tecnologiche (Isco 2-3) sul totale degli occupati e delle occupate): I lavoratori e le lavoratrici con istruzione universitaria sono 17 (+4 rispetto al 2024) e rappresentano il 4,2% del totale. In generale, per lo svolgimento della gran parte delle mansioni all'interno di Santa Lucia non è necessario avere un'istruzione universitaria ma è sufficiente il diploma di maturità oppure la licenza media. Questo non impedisce a Santa Lucia di introdurre innovazioni nei propri processi di lavoro o di intraprendere investimenti per lo sviluppo imprenditoriale, ad esempio migliorando le dotazioni e le competenze tecnologiche o progettando nuovi servizi.

Conseguenze sulle politiche pubbliche, Risparmio per la P.A. e Aumento delle risorse di natura pubblica da riallocare: santa Lucia rappresenta un soggetto attivo del sistema di welfare territoriale. Attraverso la creazione di occupazione stabile, l'inclusione lavorativa di persone svantaggiate e la collaborazione con enti pubblici e servizi territoriali, contribuisce a generare benefici economici e sociali che producono effetti positivi sulla comunità e supportano l'efficacia delle politiche pubbliche di inclusione e coesione sociale.

Attraverso VALORIS, sviluppato dall'Università di Brescia insieme al Centro Studi Socialis, la Pubblica Amministrazione può misurare con esattezza il risparmio economico che l'impresa sociale le garantisce attraverso l'inserimento lavorativo di persone con difficoltà. Secondo il metodo VALORIS, nel 2025 Santa Lucia ha reso possibile per le Pubbliche Amministrazioni per le quali ha offerto i suoi servizi, un risparmio globale di € 1.425.917,00 euro.

Benefici per la P.A.	Costi per la P.A.
- Entrate IVA generato dall'attività delle persone con "svantaggio"; - Entrate IRPEF delle persone con "svantaggio"; - minor ricorso a servizi sociali e sanitari, sostegno minimo vitale e pensioni di invalidità.	- contributi alla Cooperativa; - esenzioni fiscali garantite alla Cooperativa; - esenzione oneri contributivi sui salari delle persone con "svantaggio"

Il modello si basa su un'analisi costi/benefici su due livelli: a livello aziendale e per singola tipologia di "svantaggio". Oltre alle 5 classi di "svantaggio" previste dalla L. 381/91, si considerano anche altre situazioni di disagio e fragilità (es. disagio sociale), che hanno un'entità rilevante e che sono state riconosciute dalla normativa europea (Reg. UE 651/2014).



Conseguenze sulle politiche pubbliche, Rapporti con istituzioni pubbliche e Aumento e stabilizzazione dei processi di co-programmazione e co-progettazione: benché la co-programmazione e la co-progettazione con la Pubblica Amministrazione siano processi a cui Santa Lucia desidera partecipare, ad oggi questa possibilità non si è ancora concretizzata.

Sostenibilità ambientale, Attività di conservazione e tutela dell'ambiente e Aumento del conferimento dei rifiuti urbani in discarica (% di rifiuti urbani conferiti in discarica sul totale dei rifiuti urbani raccolti): Santa Lucia considera la tutela dell'ambiente un elemento fondamentale della propria attività e integra i principi della sostenibilità nella gestione dei servizi di pulizia e ristorazione collettiva. L'organizzazione promuove l'uso responsabile delle risorse naturali, la riduzione degli impatti ambientali e il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali. L'impegno in tale ambito è supportato dall'adozione di un Sistema di Gestione Ambientale certificato secondo la norma ISO 14001, che consente di monitorare gli aspetti ambientali significativi e definire obiettivi di miglioramento periodici.

La cooperativa realizza diverse azioni finalizzate alla riduzione dell'impatto ambientale delle proprie attività, tra cui:

- utilizzo di prodotti detergenti a ridotto impatto ambientale ove compatibili con le esigenze operative;
- razionalizzazione dei consumi di acqua, energia e materiali di consumo;
- raccolta differenziata dei rifiuti prodotti nelle sedi operative e presso i siti gestiti;
- sensibilizzazione e formazione del personale sulle buone pratiche ambientali;
- monitoraggio dei consumi e degli aspetti ambientali significativi attraverso il sistema di gestione certificato ISO 14001;
- riduzione degli sprechi alimentari nelle attività di ristorazione collettiva attraverso una pianificazione attenta delle produzioni e delle forniture;
- rispetto delle normative ambientali applicabili e verifica periodica della conformità legislativa.

Santa Lucia non gestisce direttamente il servizio pubblico di raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e pertanto non dispone di dati relativi alla percentuale di rifiuti urbani conferiti in discarica sul totale dei rifiuti raccolti. Tuttavia, attraverso la promozione della raccolta differenziata e la corretta gestione dei rifiuti prodotti nell'ambito delle proprie attività, contribuisce indirettamente alla riduzione del conferimento in discarica e al miglioramento delle performance ambientali del territorio.

Sostenibilità ambientale, Promozione di comportamenti responsabili da un punto di vista ambientale e Aumento del livello di soddisfazione per la situazione ambientale: Santa Lucia rileva periodicamente il grado di soddisfazione del personale e dei soci e delle socie sulla gestione ambientale. L'ultima rilevazione, condotta nel 2025, restituisce una percezione positiva dell'attenzione della cooperativa al rispetto dell'ambiente.

Sviluppo tecnologico, Utilizzo di ICT, Competenze ICT e Aumento dell'efficacia e dell'efficienza del sistema attraverso l'utilizzo di tecnologie: dal punto di vista delle tecnologie e delle infrastrutture digitali, gestiamo in modo informatizzato il parco mezzi aziendale, il processo di approvvigionamento e la rilevazione delle presenze (app per le timbrature, le richieste di ferie e permessi, l'invio di documenti quali buste paga e attestati). Abbiamo poi implementato ulteriormente l'utilizzo di Google Workspace per la gestione dei documenti condivisi e delle agende, oltre che per lo svolgimento di riunioni e momenti formativi a distanza via Google Meet.

Output attività

Santa Lucia ha mantenuto la percentuale di lavoratori e lavoratrici con “svantaggio” sul totale del personale “normodotato” impiegato nella sez. B della cooperativa a un livello superiore alla quota minima del 30% prevista dalla normativa (l. 381/91); al 31.12.25 la percentuale era del 31,17%.

Considerando anche le persone con disagio o altra fragilità diversi dalle categorie definite dalla l. 381/91, la percentuale effettiva sul totale sale all'86%. I dati confermano quindi la capacità di tener fede alla nostra missione, rispondendo ai bisogni occupazionali e di inclusione di persone in situazioni complesse e diversificate.

Tipologia beneficiari e Output delle attività (Cooperative sociali di tipo B)

N. totale al 31/12	Categoria utenza	Lavoratori	Tirocinanti
56	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	56	1
36	persone con disabilità psichica L 381/91	36	3
2	persone con dipendenze L 381/91	2	0
2	persone detenute, in misure alternative e post-detenzione L 381/91	2	0
0	persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91	0	0
144	persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	144	0
78	persone in condizione di altra fragilità (es. no patente/possibilità di effettuare spostamenti, disagio sociale non certificato, ...)	78	0

Tipologia attività esterne (Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale)

Numero attività esterne: 1

Tipologia: Nel 2024 Santa Lucia ha organizzato a Torre de' Picenardi, in collaborazione con SOMS1908, la rassegna cinematografica F.I.D.U.Ci.A. OFF nata all'interno del Festival

Internazionale del Documentario Urbano e del Cinema Ambientalista. Abbiamo proposto la visione di **“Careseekes, in cerca di cura”** che tratta il tema di un diverso approccio alla terza età, come necessità culturale e sociale. In seguito alla proiezione del film è seguito un dibattito sul tema molto delicato e che sempre più interroga, preoccupa le famiglie e la società.

Altre tipologie specifiche di beneficiari non ricompresi nelle elencazioni precedenti

Oltre ai tirocini rivolti a persone in situazione di fragilità, Santa Lucia offre la possibilità di svolgere tirocini curriculari a studenti e studentesse che frequentano le scuole superiori (es. istituti alberghieri); nel 2025 sono stati svolti 2 tirocini.

Dal 2018 la cooperativa ha attivato convenzioni con il Ministero della Giustizia e con i tribunali del territorio di riferimento (Mantova, Cremona, Brescia) per ospitare persone che devono svolgere lavori di pubblica utilità in sostituzione di pene pecuniarie e per richieste di sospensione del procedimento con messa alla prova. Nel 2025 non abbiamo ospitato percorsi di questo tipo, ma intendiamo continuare a promuovere questa possibilità che, oltre a essere utile alla collettività, consente alle persone responsabili di reato di sperimentarsi in un'attività da svolgere insieme agli altri.

Outcome su beneficiari/ie diretti/e e indiretti/e e stakeholder

Come già descritto sopra, attraverso la collaborazione della Responsabile Inserimento Lavorativo (RIL) con i professionisti e le professioniste dei servizi territoriali, Santa Lucia offre opportunità di autonomia e inclusione a persone con fragilità, mettendo a punto percorsi specifici in base alle possibilità, capacità ed esigenze di ogni persona e alle opportunità di lavoro disponibili (es. tipo di attività, tempi e luoghi di lavoro). Come risultato si ottiene una maggiore stabilità economica e benessere delle persone inserite al lavoro e delle loro famiglie, con effetti positivi sul lungo periodo anche per la comunità.

Questo è un riscontro positivo anche nei confronti di tutti i portatori di interesse (clienti/utenti, soci e socie, finanziatori, fornitori, personale, collettività, Pubblica Amministrazione), che possono toccare con mano il progresso della loro comunità di riferimento.

Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti)

Santa Lucia adotta un sistema integrato di gestione finalizzato al miglioramento continuo delle proprie prestazioni organizzative, qualitative, ambientali e sociali. A conferma dell'impegno assunto, la cooperativa possiede le seguenti certificazioni:

UNI EN ISO 9001 – Sistema di Gestione per la Qualità, finalizzato al controllo e al miglioramento continuo dei processi aziendali e della soddisfazione dei clienti.

UNI EN ISO 14001 – Sistema di Gestione Ambientale, volto alla prevenzione e riduzione degli impatti ambientali delle attività svolte.

UNI EN ISO 45001 – Sistema di Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.

UNI EN ISO 22000 – Sistema di Gestione per la Sicurezza Alimentare, applicato alle attività di ristorazione collettiva al fine di garantire la sicurezza degli alimenti lungo l'intera filiera produttiva.

UNI/PdR 125:2022 – Sistema di gestione per la Parità di Genere, volto a promuovere l'equità, le pari opportunità e l'inclusione all'interno dell'organizzazione.

UNI ISO 30415 – Diversity & Inclusion, a supporto dello sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle diversità e orientato alla valorizzazione delle persone.

per i seguenti campi di attività:

- 1) *progettazione ed erogazione di servizi di inserimento lavorativo per persone “con svantaggio”;*
- 2) *progettazione ed erogazione dei servizi di pulizia, disinfezione e sanificazione in ambito civile, industriale, sociosanitario, ospedaliero e alimentare;*
- 3) *progettazione ed erogazione di servizi di ristorazione in ambito aziendale, scolastico, sociosanitario nelle attività di produzione, confezionamento, trasporto e distribuzione dei pasti in linea fresco/calda e/o refrigerata supportata da sistemi di autocontrollo per la sicurezza alimentare basati su analisi HACCP.*
- 4) *Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo relativamente alle attività descritte ai punti precedenti.*

Questi standard offrono la possibilità di analizzare le attività, assicurandosi di perseguire il miglioramento continuo nello svolgimento di ciascuna di esse.

Esplicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati

Gli obiettivi di gestione per l'anno 2025 sono indicati nel piano d'impresa del triennio 2023-2025, messo a punto in un processo partecipato dalla Direzione e dai responsabili di area/funzione.

Tra i più importanti risultati raggiunti nell'anno per lo sviluppo della Cooperativa c'è l'incremento del fatturato di entrambi i settori principali (+7% per l'Area Cleaning & Facility e +16,2% per l'Area Ristorazione), con un aumento significativo dell'incidenza del fatturato verso i clienti privati. Il livello di redditività complessivo è migliorato, soprattutto per l'area ristorazione, in cui siamo comunque riusciti a raggiungere gli obiettivi prestabiliti.

Con particolare riferimento agli obiettivi relativi all'inserimento lavorativo di persone con svantaggio o altra fragilità, abbiamo mantenuti attivi n. 3 progetti-convenzioni “Lavoro anch'io” ai sensi dell'art. 5 della l. 381/91 (clienti pubblici) e attivato n. 1 convenzioni ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 276/2003 (clienti privati), raggiungendo i target che ci eravamo prefissati ed implementato una delle convenzioni attive, portando da due a tre le persone disabili inserite. Nel 2025 risultano attive 13 convenzioni art. 14 nelle provincie di Mantova, Brescia e Cremona che occupano in totale 17 persone disabili iscritte ai collocamenti mirati delle rispettive provincie.

Sul versante dei processi interni, abbiamo ottimizzato alcune fasi della gestione di fornitori e acquisti (selezione e valutazione dei fornitori, approvvigionamento, gestione del magazzino), riuscendo ad esempio a contenere l'aumento dei costi delle derrate e migliorandone l'incidenza sui ricavi. Prosegue poi il nostro impegno per una sempre maggiore digitalizzazione.

Per quando riguarda la gestione delle risorse umane, come già descritto, il percorso per ottenere la certificazione per la parità di genere e per diversità ed inclusione, ci ha dato modo di perfezionare le nostre procedure e strumenti operativi, oltre che di formare e sensibilizzare le persone e diffondere buone prassi dentro e fuori l'organizzazione. Contestualmente, abbiamo anche definito le linee guida di Santa Lucia per un linguaggio paritario, rispettoso delle differenze, consci del ruolo delle parole come agenti del cambiamento.

Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni

Guardando agli ultimi anni, una delle nostre principali preoccupazioni resta quella che il contesto esterno possa influenzare il raggiungimento degli obiettivi in misura imprevedibile. Santa Lucia si impegna attivamente per mitigare gli effetti negativi e cercare nuove opportunità ma le condizioni di mercato rendono sempre più difficile soddisfare le condizioni di sostenibilità necessarie ad erogare i servizi e contestualmente realizzare l'inserimento lavorativo di persone in condizione di fragilità, mettendo a dura prova la nostra resilienza.

L'evoluzione del contesto ci impone di rileggere i processi di negoziazione, soppesando la risposta alle esigenze e alle aspettative delle diverse parti interessate e la sostenibilità economica, valutando l'opportunità di unire maggiormente le forze, rinsaldando i rapporti di rete e la cooperazione con altre realtà.

7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

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

Ricavi e Contributi:

	2025	2024	2023
Contributi pubblici	59.461,05 €	16.411,08 €	56.497,00 €
Contributi privati	0,00 €	0,00 €	122,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da altri	50.503,94 €	49.676,56 €	48.840,55 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	5.773.326,99 €	5.498.625,89 €	5.270.649,00 €
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	190.519,88 €	308.703,85 €	170.862,84 €
Ricavi da Privati-Imprese	2.906.612,66 €	2.342.977,32 €	1.584.264,41 €
Ricavi da Privati-Non Profit	868.846,46 €	417.230,91 €	352.954,37 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	1.346.549,02 €	1.453.352,39 €	1.270.517,83 €

Patrimonio:

	2025	2024	2023
Capitale sociale	327.139,00 €	348.939,00 €	365.464,00 €
Totale riserve	798.118,00 €	954.875,00 €	1.426.416,00 €
Utile/perdita dell'esercizio	- 4.377,00 €	-156.759,00 €	- 471.543,00 €
Totale Patrimonio netto	1.120.880,00 €	1.147.054,00 €	1.320.337 ,00€

Conto economico:

	2025	2024	2023
Risultato Netto di Esercizio	- 4.377,00 €	-156.759,00 €	- 471.543,00 €
Eventuali ristorni a Conto Economico	0,00 €	0,00 €	
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	116.603,00 €	-45.527,00 €	- 402.308,00 €

Composizione Capitale Sociale:

Capitale sociale	2025	2024	2023
capitale versato da soci operatori lavoratori e socie cooperatrici lavoratrici	112.750,00 €	131.288,00 €	144.076,00 €
capitale versato da soci operatori volontari	12.125,00 €	13.125,00 €	19.125,00 €
capitale versato da soci operatori fruitori	0,00 €	0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci persone giuridiche	0,00 €	0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci sovventori/finanziatori	202.263,00 €	202.263,00 €	202.263,00 €

Composizione soci sovventori e finanziatori	2025
cooperative sociali	0,00 €
associazioni di volontariato	0,00 €

Valore della produzione:

	2025	2024	2023
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	11.195.820,00 €	10.086.978,00 €	8.754.708,00 €

Costo del lavoro:

	2025	2024	2023
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	6.855.120,00 €	6.162.294,00 €	5.407.154,00 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Peso su totale valore di produzione	61,22%	61,09%	61,76%

Capacità di diversificare i committenti**Fonti delle entrate 2025:**

2025	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	6.252,00	6.918,52	13.170,52
Prestazioni di servizio	5.762.034,24	5.347.767,99	11.109.802,22
Lavorazione conto terzi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Rette utenti	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri ricavi	64.490,35	7.399,18	71.889,53
Contributi e offerte	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Grants e progettazione	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altro	0,00 €	0,00 €	0,00 €

È possibile indicare, in maniera facoltativa, una suddivisione dei ricavi per settore di attività usando la tabella sotto riportata:

2025	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Servizi socio-assistenziali	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi educativi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi sanitari	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi socio-sanitari	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri servizi	5.773.315,54 €	5.362.085,69 €	11.135.401,22 €
Contributi	59.461,05 €	0,00 €	59.461,05 €

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2025:

	2025	
Incidenza fonti pubbliche	5.832.776,59 €	52%
Incidenza fonti private	5.362.085,69 €	48%

Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi (se prevista)

Promozione iniziative di raccolta fondi: nel 2025 non sono state promosse iniziative di raccolta fondi in senso stretto.

Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi

Le principali criticità riscontrate nella gestione, sono state le seguenti:

- elevato turnover del personale e difficoltà a reclutare manodopera specializzata e con esperienza;
- incertezza e instabilità dei mercati per effetto della situazione geopolitica mondiale;
- competizione esasperata sul mercato pubblico (gare di appalto al massimo ribasso, importi a base di gara inadeguati).

Nonostante le azioni correttive attuate, anche l'esercizio 2025 si chiude con una piccola perdita con un livello di redditività che è però migliorato rispetto ai due esercizi precedenti. I risultati migliorativi raggiunti confermano la bontà delle azioni che abbiamo attuato e ci spronano a proseguire su questa strada, fiduciosi di migliorare continuamente e raggiungere i target per lo sviluppo sostenibile individuati.

8. INFORMAZIONI AMBIENTALI

Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte. Politiche e modalità di gestione di tali impatti

Nell'ambito del Sistema di Gestione Ambientale (SGA) certificato secondo la norma ISO 14001, analizziamo tutte le attività per valutare le conseguenze (dirette e/o indirette) sull'ambiente, tenendo conto anche del cambiamento climatico in corso. Gli aspetti ambientali più rilevanti per Santa Lucia sono:

- l'approvvigionamento di materie prime per la ristorazione;
- l'approvvigionamento di energia per la ristorazione;
- l'approvvigionamento di risorsa idrica (pulizia, uso irriguo);

Per valutare gli aspetti ambientali consideriamo l'intero ciclo di vita del prodotto/servizio offerto (dal reperimento, alla produzione, all'eventuale smaltimento), preferendo materie prime e prodotti con basso impatto ambientale. In particolare:

- per il servizio di pulizia, il 79% delle forniture di prodotti detergenti rispetta i CAM (Criteri Ambientali Minimi) definiti dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Mare e del Territorio. Quando possibile, preferiamo prodotti completamente biodegradabili e di origine vegetale. Tutte le nostre attrezzature risparmiano energia e impiegano solo plastiche da riciclo che possono fregiarsi dell'etichetta ecologica "Plastica seconda vita";
- per il servizio ristorazione, I Criteri Ambientali Minimi (CAM) guidano gli acquisti di materie prime verso prodotti biologici, IGP DOP e STG (Specialità Tradizionale Garantita) e prodotti tipici e tradizionali, ottenuti con sistemi agricoli di produzione integrata, prodotti ittici pescati o allevati con modalità sostenibili, carni da allevamenti ad alto standard di salute per gli animali, prodotti sfusi senza imballaggi o con imballaggi ad alto contenuto di materiale riciclato. In quantità, gli acquisti di prodotti alimentari che rispettano i CAM sono il 43% del totale;
- per gli acquisti di cancelleria scegliamo prodotti ecologici (es. carta FSC, materiali in plastica derivanti da plastica riciclata ecc.). Il rapporto % Kg cellulosa ecologica rispetto al totale acquistato è del 100%.
- nel 2025 abbiamo aderito a due Comunità energetiche locali (CER) per ottenere i finanziamenti necessari a installare pannelli fotovoltaici per ulteriori 120 KW con accumulatori nella nostra sede di Sorbara e 80 KW con accumulatori nel centro cottura di Pescantina (VR).
- rinnoviamo i nostri mezzi obsoleti per ridurre sempre di più le emissioni di CO₂. Nel 2025 i veicoli Euro 6 sono aumentati rispetto al 2024. Inoltre, sono stati acquistati 4 veicoli commerciali elettrici che, sommandosi ai 4 già presenti, raddoppiano il parco mezzi alimentati a batteria, che oggi costituiscono il 15% del totale.
- Smaltimento rifiuti speciali: i rifiuti solitamente prodotti nell'ambito delle nostre attività sono rifiuti differenziabili, conferiti al servizio di raccolta urbana secondo le modalità previste dai regolamenti comunali. Qualora dovessimo produrre dei rifiuti speciali, ci affidiamo a ditte esterne autorizzate al loro ritiro e smaltimento, procedendo come richiesto dalla normativa vigente. Per garantire che i rifiuti

vengano gestiti correttamente ci siamo dotati di un'apposita istruzione operativa personalizzata, che diffondiamo presso i siti di erogazione dei nostri servizi e su cui addestriamo il personale.

Indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi

Indice dei consumi:

CONSUMI	2025	2024	Unità di misura
Energia elettrica: consumi energetici	488	562	mhw
<i>di cui prodotta da impianto fotovoltaico</i>	<i>45</i>	<i>48</i>	<i>mhw</i>
Energia termica: consumi energetici	11.795	12.099	mc
Acqua: consumo d'acqua annuo	3.169	3.533	mc
Carburante	45.389	45.245	l gasolio
	3.981	3.650	l benzina
	81	310	l gpl
	1351	470	Kg metano
Energia elettrica: emissione CO ₂ annua	235	271	ton. CO ₂
Gas/metano: emissione CO ₂ annua	0,0	0,5	ton. CO ₂
Carburante: emissione CO ₂ annua	140	116	ton. CO ₂
Carta	348	351	n. risme
Toner	41	43	n. toner

NOTA: i consumi di energia e di acqua riportati in tabella sono dati dalla somma dei consumi delle sedi della cooperativa.

RAPPORTI	2025	2024
Consumi energia elettrica/n. pasti prodotti*1000	0,89	1,01
Consumi energia termica/n. ore lavorate*1000	32,88	35,46
Consumi di acqua/n. pasti prodotti*1000	5,9	6,3
Emissioni CO2 energia/n. pasti prodotti*1000	0,79	0,79
Emissioni CO2 energia/n. ore lavorate*1000	0,44	0,49
Emissioni CO2 carburanti/km percorsi*1000	0,16	0,17
n. risme di carta/n. ore lavorate*1000	0,00097	1,03
n. toner/n. ore lavorate*1000	0,00014	0,13

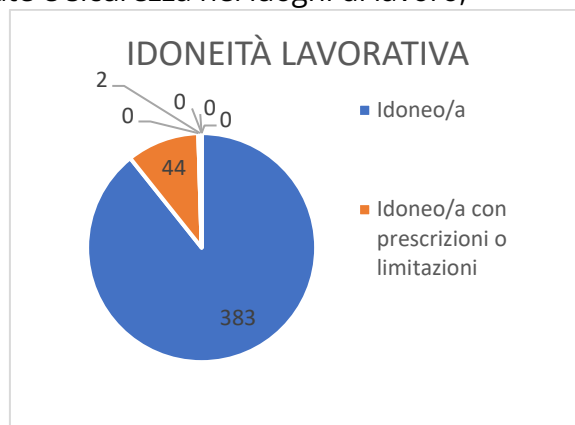
Nell'ambito del sistema di gestione ambientale, ogni anno raccogliamo e analizziamo numerosi dati e indicatori di performance, espressi come rapporto tra i consumi o le

emissioni e le attività espresse come n. pasti prodotti, n. ore lavorate, n. km percorsi. Rispetto all'anno precedente, i consumi sono leggermente diminuiti.

9. INFORMAZIONI SULLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Riportiamo alcuni dati e indicatori relativi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro,

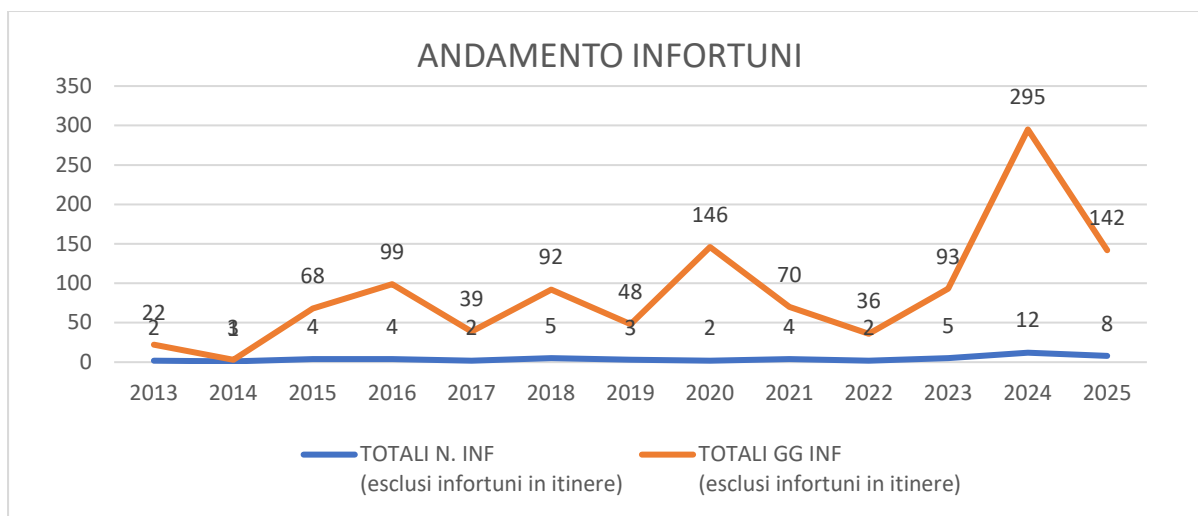
VISITE DI IDONEITÀ LAVORATIVA	429	100%
di cui visite PERIODICHE	247	57,6%
di cui visite PREVENTIVE	170	39,6%
di cui per RIENTRO DA MALATTIA	6	1,4%
di cui STRAORDINARIE	2	0,5%
di cui per CAMBIO MANSIONE	1	0,2%
di cui visite SU RICHIESTA DEL/LA LAVORATORE/TRICE	3	0,7%



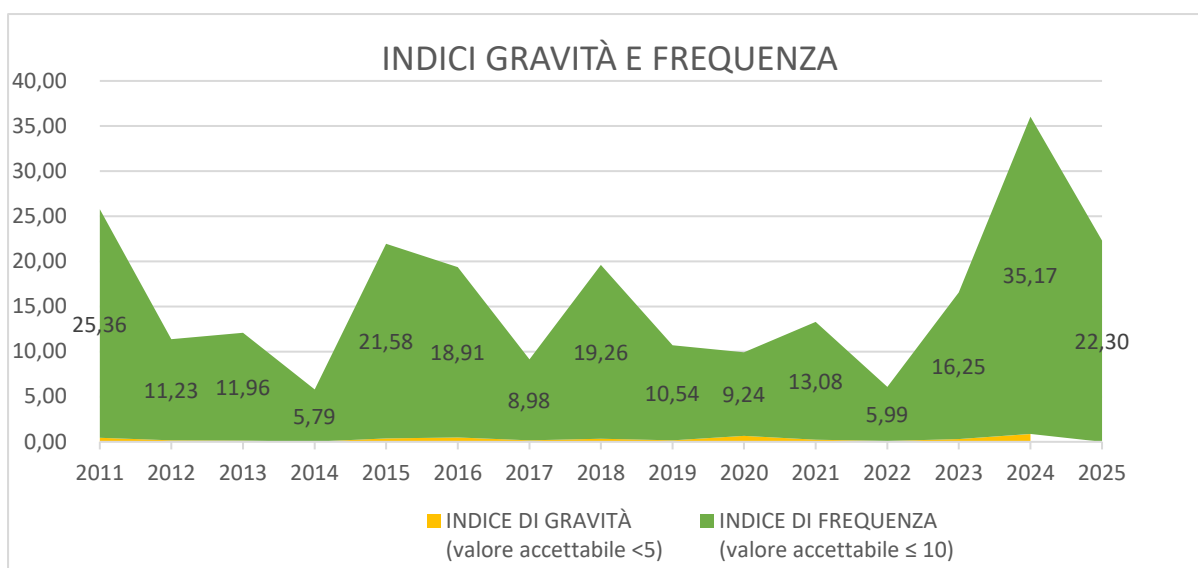
ESAMI SPECIFICI ESEGUITI IN SORVEGLIANZA SANITARIA	2025	2024
SPIROMETRIA E QUESTIONARIO CECA	379	317
ALCOOL TEST	37	27
AUDIOMETRIA	0	1
DOSAGGIO ANTICORPI ANTITETANO	4	1
TEST SCREENING URINE SOSTANZE STUPEFACENTI	7	6
HB S AB (ANTICORPI DI SUPERFICIE VIRUS EPATITE B)	20	3
HB S AB QUANTIT (ANTICORPI DI SUPERFICIE DOSAGGIO QUANTITA' VIRUS EPATITE B)	0	2
HCV ELISA (MARKERS EPATITE C)	19	6
ELETTROCARDIOGRAMMA	5	2
FUNZIONALITÀ EPATICA	3	0
FUNZIONALITÀ RENALE	3	0
EMOCROMO	2	0
ERGOVISION	22	16
HB C AB (ANTICORPI ANTI-CORE VIRUS B)	9	2
HB E AB (ANTICORPI ANTI E)	0	0
HB S AG (ANTIGENE DI SUPERF. VIRUS EPATITE B)	20	5
HB S AG SAGGIO DI CONFERMA	0	1
QUESTIONARIO STUDIO PATOLOGIE DEL RACHIDE	1	0
QUESTIONARIO EPM MOVIMENTI RIPETITIVI	0	0
QUESTIONARIO AUDIT	3	1
HB - GLICATA (EMOGLOBINA)	1	0
TOTALE DELLE PRESTAZIONI MEDICHE EROGATE	540	390

Oltre ai dati sulla sorveglianza sanitaria, misuriamo anche l'indice di gravità e l'indice di frequenza degli infortuni, calcolati secondo le modalità INAIL. Questi sono indicatori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori e costituiscono un'elaborazione statistica di

cui Datore di Lavoro, Preposti/e, RLS, RSPP e Medico competente tengono conto nelle riunioni periodiche per controllare il livello degli infortuni.



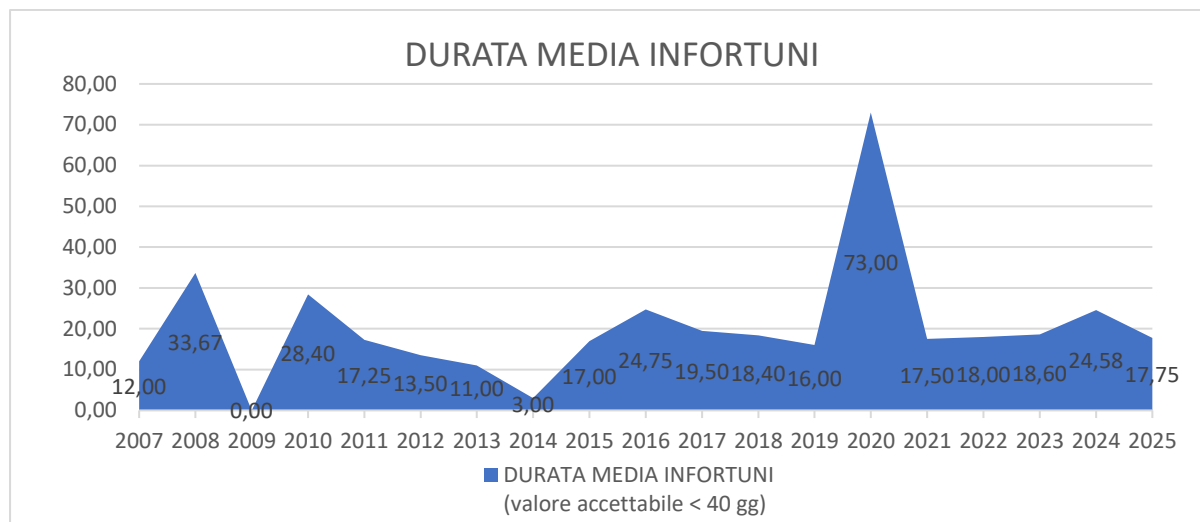
L'**indice di gravità** è il rapporto tra la durata dell'inabilità (n. giorni persi per infortunio) e quella dell'esposizione al rischio (n. ore lavorate) entrambe omogeneamente delimitate nel tempo e nello spazio. L'**indice di frequenza**¹ il rapporto tra il numero di infortuni intercorsi e la misura dell'esposizione al rischio (n. ore lavorate), entrambi omogeneamente delimitati nel tempo e nello spazio.



Rispetto ai n. 12 infortuni del 2024, nel 2025 se ne sono verificati n. 8; pur essendo aumentate anche le ore lavorate (+5%); l'indice di frequenza è diminuito. Anche il numero di giorni persi è ridotto rispetto all'anno precedente, facendo diminuire l'indice di gravità.

¹ Si evidenzia che, nel caso specifico di Santa Lucia, l'indice di frequenza ha storicamente assunto valori prossimi o superiori alla soglia di accettabilità a causa della distorsione provocata dall'elevato numero di lavoratori/trici part-time.

La **durata media degli infortuni** è la media aritmetica tra il numero dei giorni di lavoro persi in seguito a un infortunio e il numero degli infortuni accaduti nel periodo di interesse. La durata media degli infortuni avvenuti nel 2025 è di circa 17 giorni.



10. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE ASSET COMUNITARI

Nel 2025 non abbiamo attivato progetti per la rigenerazione di asset comunitari

11. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale: nel corso dell'esercizio non sono emersi contenziosi o controversie rilevanti ai fini della rendicontazione sociale.

Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.: le informazioni relative a tali aspetti sono rintracciabili nel presente documento nel suo complesso, con particolare riferimento alle sezioni dedicate ai valori, alle politiche organizzative e alle modalità di gestione adottate dalla cooperativa.

Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti: si rinvia al capitolo dedicato a "Struttura, governo e amministrazione" del presente documento.

Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni: si veda il capitolo dedicato a Struttura, governo e amministrazione del presente documento.

La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001?

Santa Lucia ha adottato, a partire dal 2019, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, quale strumento volto a prevenire la commissione dei reati contemplati dalla normativa e a promuovere una cultura aziendale improntata alla legalità, alla trasparenza e alla responsabilità.

L'adozione del Modello 231 rappresenta un elemento qualificante del sistema di governance della Cooperativa e si integra con i principi etici e organizzativi che ne guidano l'attività. Il Modello è periodicamente verificato e aggiornato per garantirne l'efficacia e l'adequazione rispetto all'evoluzione normativa, organizzativa e operativa dell'ente.

Attraverso tale sistema, Santa Lucia conferma il proprio impegno verso una gestione corretta e responsabile, a tutela dei soci, dei lavoratori, degli utenti, dei partner e di tutti gli stakeholder coinvolti.

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità?

Santa Lucia è in possesso del Rating di Legalità con il punteggio massimo di 3 stelle ★★★, attribuito dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

Tale riconoscimento attesta il rispetto di elevati standard di legalità, trasparenza e correttezza nella gestione aziendale, nonché l'adozione di comportamenti organizzativi orientati alla prevenzione dei rischi, alla conformità normativa e alla promozione di una cultura etica d'impresa.

Il conseguimento del massimo punteggio rappresenta un'importante conferma dell'impegno della cooperativa verso una governance responsabile e sostenibile, fondata sui principi di integrità, accountability e tutela degli stakeholder.

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? Sì, le informazioni relative a tali aspetti sono rintracciabili nel presente documento

12. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti)

Il bilancio sociale dovrà dare conto del monitoraggio posto in essere e degli esiti dello stesso mediante la relazione dell'organo di controllo, costituente parte integrante del bilancio sociale stesso.

Nota per le COOPERATIVE SOCIALI (E PER LE COOPERATIVE IN GENERE):

Occorre specificare che l'art. 6 – punto 8 – lett a) del D.M. 4/7/2019 - "Linee guida del bilancio sociale per gli ETS" - prevede l'esclusione delle cooperative sociali dal disposto dell'art. 10 del D.Lgs. 112/2017, in quanto esse, in materia di organo di controllo interno e di suo monitoraggio, sono disciplinate dalle proprie norme codicistiche, in qualità di società cooperative.

Sul punto, la norma del D.M. 04/07/2019 ricalca l'orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali prot. 2491 del 22 febbraio 2018 e la successiva Nota del 31 gennaio 2019, che ha ritenuto non applicabili alle cooperative sociali le disposizioni di cui all'articolo del 10 del d.lgs. n.112/2017, in tema di organi di controllo interno, con la conseguenza che nelle cooperative l'organo di controllo non è tenuto al monitoraggio sul bilancio sociale).

b) Per gli enti diversi dalle imprese sociali osservanza delle finalità sociali, con particolare riguardo alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 117/2017 in materia di: (art. 5, 6, 7 e 8)

- esercizio in via esclusiva o principale di una o più attività di cui all'art. 5, comma 1 per finalità civiche solidaristiche e di utilità sociale, in conformità con le norme particolari che ne disciplinano l'esercizio, nonché, eventualmente, di attività diverse da quelle di cui al periodo precedente, purché nei limiti delle previsioni statutarie e secondo criteri di secondarietà e strumentalità secondo criteri e limiti definiti dal decreto ministeriale di cui all'art. 6 del codice del Terzo settore;
- rispetto, nelle attività di raccolta fondi effettuate nel corso del periodo di riferimento, dei principi di verità trasparenza e correttezza nei rapporti con i sostenitori e il pubblico e in conformità alle linee guida ministeriali di cui all'art. 7 comma 2 del codice del Terzo settore;
- perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro, attraverso la destinazione del patrimonio, comprensivo di tutte le sue componenti (ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate) per lo svolgimento dell'attività statutaria;
- l'osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve a fondatori, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, tenendo conto degli indici di cui all'art. 8, comma 3, lettere da a) a e);

Relazione organo di controllo

Santa Lucia, in quanto cooperativa sociale, non è soggetta all'obbligo dell'art. 10 del d.lgs. 112/2017 di monitoraggio e di attestazione da parte dei sindaci di conformità del Bilancio Sociale alle linee guida ministeriali.