BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2025



PRO.GES. TRENTO

Sommario

0. Nota Metodologica e Criteri di Rendicontazione 1
0.1. Finalità del documento 2
0.2. Perimetro di rendicontazione 2
0.3. Standard e strumenti di rendicontazione applicati 3
1. Informazioni Generali 4
1.1. Chi siamo: storia e identità cooperativa 5
1.2. Assetto organizzativo e governance 5
1.3. I servizi erogati 6
1.4. Il modello di creazione del valore 7
1.5. Analisi di doppia materialità e temi prioritari 8
1.5.1. Perché abbiamo scelto di condurre l'analisi di doppia materialità 8
1.5.2. La metodologia adottata 8
1.5.3. Il processo di coinvolgimento 8
1.5.4. I temi materiali identificati 9
1.5.5. La matrice di materialità 9
1.5.6. Nota metodologica sui dati di votazione 10
1.6. Stakeholder engagement 11
1.6.1. Framework di riferimento applicato 11
1.6.2. La mappa degli stakeholder: matrice dipendenza-influenza 11
1.6.3. Metodologia d'ingaggio degli stakeholder 12
1.6.4. I risultati della valutazione degli impatti 13
2. Informazioni Ambientali 14
2.1. Apprroccio generale 15
2.2. Profilo energetico 15
2.3. Emissioni di gas a effetto serra (GHG) 17
2.4. Economia circolare: approvvigionamento e rifiuti 18
2.4.1. Politiche di approvvigionamento sostenibili 19
2.4.2. Gestione dei rifiuti 19
2.5. Rischi climatici e resilienza operativa 20
2.6. Gestione della risorsa idrica 20
3. Informazioni Sociali 21
3.1. Forza lavoro: caratteristiche generali 22
3.1.1. Distribuzione per fasce d'età 23
3.2. Turnover e capacità di attrazione 23
3.3. Condizioni di lavoro e welfare 24
3.4. Sostegno alla genitorialità 25
3.5. Salute e sicurezza 25
3.6. Formazione e sviluppo delle competenze 26
3.7. Parità di genere e diversità 26
3.8. Sviluppo professionale e prospettive di carriera 27
3.9. Comunità locali e qualità del servizio 27
4. Informazioni sulla Governance 29
4.1. Struttura di governo e organi societari 30
4.2. Modello Organizzativo 231 e Codice Etico 30
4.3. Gestione dei rischi e sistema di controllo interno 31
4.4. Protezione dei dati personali e cybersecurity 31
4.5. Digitalizzazione dei servizi 32
5. Piano di Miglioramento e Obiettivi ESG 34
6. Appendici 36
A. Indice dei contenuti VSME 36
B. Indice dei contenuti Dialogo PMI-Banche 39

Introduzione

Nota Metodologica e Criteri di Rendicontazione



FINALITÀ DEL DOCUMENTO

Il presente Report di Sostenibilità costituisce la prima rendicontazione strutturata di Pro.Ges. Trento in materia ambientale, sociale e di governance, redatta in conformità al framework VSME (Voluntary Standard for non-listed SMEs) elaborato da EFRAG come strumento proporzionato e accessibile per le organizzazioni che intendono avvicinarsi volontariamente agli standard europei di sostenibilità.
La decisione di intraprendere questo percorso si inserisce nella storia di Pro.Ges. Trento come organizzazione che da anni sceglie di rendere conto del proprio operato, giunta nel 2025 alla decima edizione del bilancio sociale, e rappresenta un'evoluzione naturale di quell'impegno: non più soltanto la descrizione delle attività svolte e dei risultati raggiunti, ma una valutazione sistematica degli impatti, dei rischi e delle opportunità che Pro.Ges. Trento genera e incontra nel proprio agire quotidiano, nei confronti delle persone, della comunità e dell'ambiente.
Le finalità del presente documento sono tre. La prima è di trasparenza: rendere conto agli stakeholder (enti pubblici committenti, famiglie, lavoratori, soci, partner territoriali e sistema creditizio) della capacità della cooperativa di creare valore in modo responsabile e duraturo, non solo economico. La seconda è di governo interno: dotarsi di un sistema di indicatori che supporti le decisioni strategiche e consenta di monitorare nel tempo i progressi sui temi riconosciuti come prioritari attraverso l'analisi di doppia materialità. La terza è di posizionamento: anticipare con consapevolezza le evoluzioni del contesto normativo europeo in materia di sostenibilità, costruendo progressivamente le competenze e i processi necessari a una *disclosure* sempre più completa e affidabile.

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Il presente report di sostenibilità si riferisce alle attività di Pro.Ges. Trento Società Cooperativa Sociale, con sede legale in Via Valentina Zambra 11 a Trento, iscritta nella sezione ordinaria del registro delle imprese e socia ordinaria della Federazione Trentina della Cooperazione dal 30 novembre 2020.
Il perimetro di rendicontazione comprende la totalità dei servizi e delle attività che la cooperativa ha in gestione sul territorio della provincia di Trento: i quattordici nidi d'infanzia, sette collocati nel comune di Trento e sette nella provincia (Tione, Borgo Lares, Ledro, Scurelle, Terre d'Adige, Segno e Coredo nel comune di Predaia), il personale educativo operante presso il Centro per l'Infanzia gestito dalla Provincia Autonoma di Trento, gli operatori presenti al Convitto della Fondazione Edmund Mach e l'appartamento in locazione per l'accoglienza a nuclei famigliari che necessitano di sostegno e tutela. Non sono stati esclusi dal perimetro servizi o sedi operative di rilievo.
Tutti i dati quantitativi pubblicati, in particolare quelli che possono variare nel corso dell'anno, si riferiscono a quanto rilevato al 31 dicembre 2025 e sono tratti dai sistemi gestionali della cooperativa, salvo diversa indicazione esplicita nel testo.

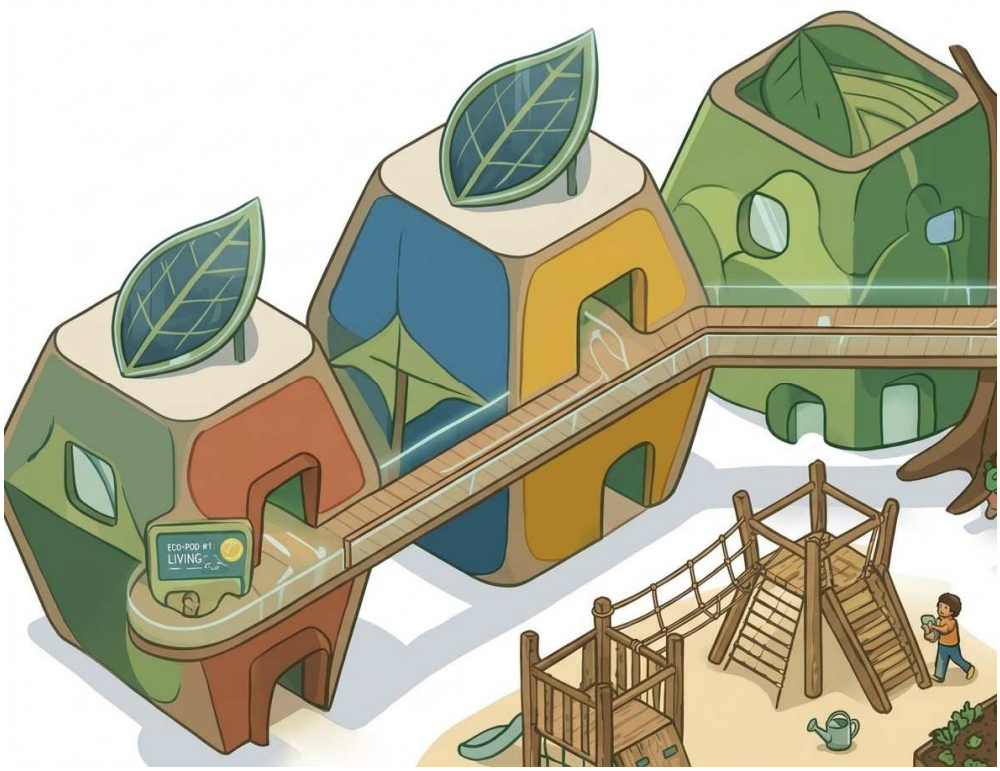
STANDARD E STRUMENTI DI RENDICONTAZIONE APPLICATI

Il presente report è redatto in conformità al framework VSME (Voluntary Standard for non-listed SMEs), lo standard elaborato da EFRAG su mandato della Commissione Europea e pubblicato nella sua versione definitiva nel gennaio 2025. Il VSME è stato concepito specificamente per le piccole e medie imprese non quotate che intendono avvicinarsi volontariamente alla rendicontazione di sostenibilità, offrendo una struttura proporzionata e coerente con la logica degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) adottati nell'ambito della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).
Il framework VSME si articola in un Modulo Base (Module B), obbligatorio per tutte le organizzazioni che lo adottano, e in moduli tematici facoltativi dedicati alle dimensioni ambientale, sociale e di governance. Pro.Ges. Trento ha adottato il Modulo Base nella sua interezza e ha scelto di estendere la rendicontazione ai temi materiali emersi dall'analisi di doppia materialità, rendicontando gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti con riferimento agli standard ESRS tematici corrispondenti. Questa scelta riflette la volontà della cooperativa di non limitarsi a una disclosure di base, ma di rendere conto in modo specifico e sostanziale di ciò che è stato riconosciuto come prioritario dal proprio gruppo di lavoro e dai propri stakeholder.
La scelta del VSME si inserisce in un contesto normativo europeo in rapida evoluzione. La CSRD, entrata in vigore nel gennaio 2023, ha esteso progressivamente l'obbligo di rendicontazione di sostenibilità a un numero crescente di imprese. Nel febbraio 2025 la Commissione Europea ha tuttavia presentato il cosiddetto Omnibus Package, un pacchetto di semplificazione che ha proposto modifiche significative alla direttiva, tra cui la riduzione della platea dei soggetti obbligati e il rinvio dei termini di applicazione per le imprese di medie dimensioni. Al momento della redazione del presente report il processo legislativo è ancora in corso. In questo contesto di incertezza normativa, Pro.Ges. Trento ha ritenuto opportuno procedere comunque con la rendicontazione volontaria, nella convinzione che la trasparenza verso i propri stakeholder e la costruzione di un sistema interno di raccolta e gestione dei dati ESG costituiscano un valore indipendentemente dall'evoluzione degli obblighi di legge.

Per la redazione del presente report Pro.Ges. Trento si è avvalsa del supporto metodologico di **Uniaudit S.r.l.,** che ha affiancato il gruppo di lavoro nell'applicazione del framework VSME, nella conduzione dell'analisi di doppia materialità e dello stakeholder engagement e nell'elaborazione e rappresentazione dei dati.

Capitolo 1

Informazioni Generali

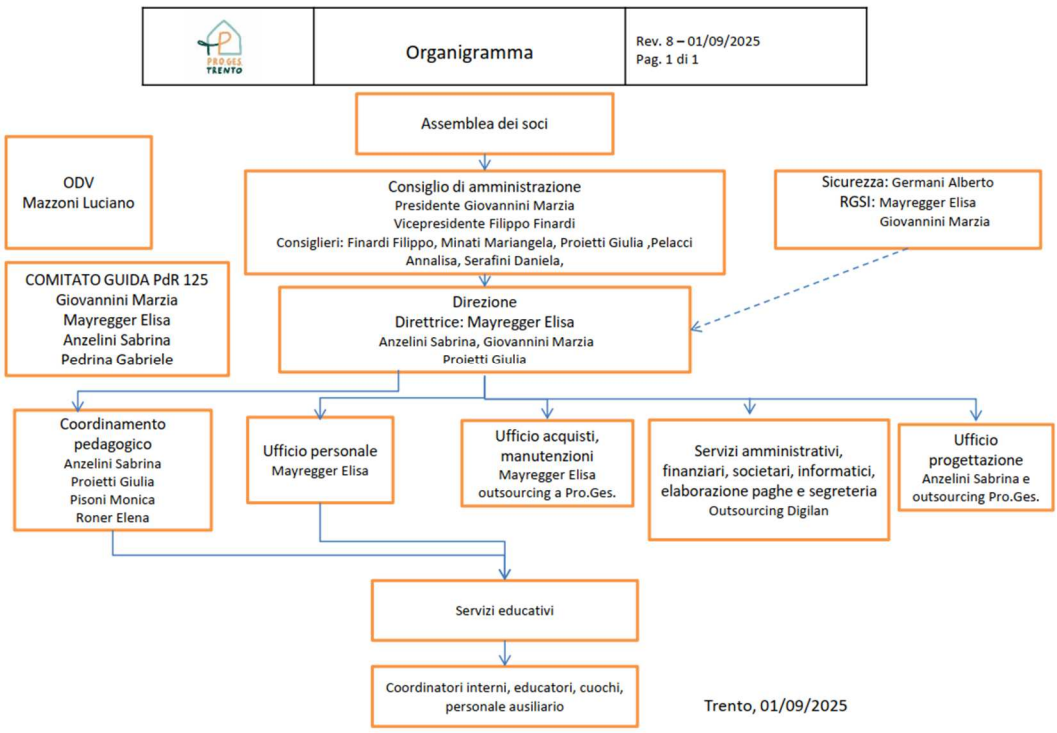


1.1. CHI SIAMO: STORIA E IDENTITÀ COOPERATIVA

La Società Cooperativa Pro.Ges. Trento è nata nell'autunno del 2014 su iniziativa di un gruppo di operatori occupati al tempo nella cooperativa Proges di Parma, guidati dalla figura di Mariangela Minati, i quali dopo essersi costituiti come cooperativa decidono di acquisire il ramo d'azienda che seguiva la gestione di servizi operanti nella provincia di Trento. L'impresa è stata costituita al fine di gestire direttamente sul territorio trentino attività di welfare, rivolte alla cura dell'infanzia e all'educazione, in particolare prima infanzia e tutela dei minori.

1.2. ASSETTO ORGANIZZATIVO E GOVERNANCE

Pro.Ges. Trento adotta il sistema di amministrazione e controllo tradizionale, con un Consiglio di Amministrazione al quale spetta la gestione della cooperativa, un Collegio Sindacale con funzioni di vigilanza e un soggetto esterno incaricato della revisione legale dei conti.
Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea dei soci del 24 maggio 2024 e in carica per tre esercizi, è composto da sei consigliere. Dal 30 giugno 2025, a seguito di delibera del Consiglio stesso, la presidenza è stata assunta da Marzia Giovannini, che detiene la rappresentanza legale della cooperativa. Il ruolo di Vicepresidente è ricoperto da Filippo Finardi. Completano il Consiglio Mariangela Minati, Annalisa Pelacci, Daniela Serafini, Giulia Proietti e Veronica Bissa.
La direzione operativa è affidata a Elisa Mayregger, nominata Direttrice nel corso del 2025, supportata da Sabrina Anzelini, Marzia Giovannini e Giulia Proietti. Il coordinamento pedagogico è affidato a Sabrina Anzelini, Giulia Proietti, Monica Pisoni ed Elena Roner.
Un elemento che caratterizza la governance di Pro.Ges. Trento è il forte radicamento della sua leadership nell'esperienza operativa della cooperativa. La maggioranza delle componenti del Consiglio di Amministrazione ha maturato il proprio percorso professionale direttamente all'interno dei servizi educativi, assumendo nel tempo responsabilità crescenti fino agli attuali ruoli di governo. Questa continuità tra chi amministra e chi conosce dall'interno il lavoro quotidiano con i bambini, le famiglie e il territorio non è una caratteristica formale, ma una scelta culturale precisa: la convinzione che una cooperativa sociale si governi meglio quando chi decide sa cosa significa fare educazione ogni giorno.
Il Collegio Sindacale, rinnovato con l'Assemblea del 26 maggio 2025 e in carica per tre esercizi, è composto da Mattia Campanini (Presidente), Massimo Capelli e Fabrizio Pezzuto, con Serena Sacchi e Pier Lorenzo Gherardi quali sindaci supplenti. Tutti i componenti sono iscritti al Registro dei Revisori Legali. La revisione legale dei conti è affidata alla società Essezeta Controlgest Srl, nominata nella medesima sede assembleare.
L'Organismo di Vigilanza, istituito dal Consiglio di Amministrazione sin dal 27 ottobre 2016 in adesione alle previsioni del D.Lgs. 231/2001, è unipersonale ed è rappresentato da Luciano Mazzoni. È altresì attivo un Comitato Guida per la certificazione di parità di genere UNI/PdR 125:2022, composto da Marzia Giovannini, Elisa Mayregger, Sabrina Anzelini e Gabriele Pedrina.



1.3. I SERVIZI EROGATI

Pro.Ges. Trento opera nella provincia di Trento come gestore di servizi educativi e sociali per l'infanzia, l'adolescenza e le famiglie. Il 2025 è stato un anno di consolidamento e al tempo stesso di cambiamento significativo nel portafoglio dei servizi gestiti.

Il nucleo centrale dell'attività è costituito dai nidi d'infanzia, che al 31 dicembre 2025 ammontano a quattordici strutture. Sette sono collocati nel comune di Trento e sette nella provincia, a Tione, Ledro, Scurelle, Terre d'Adige, Segno e Coredo nel comune di Predaia, e il nuovo nido di Zuclo (Borgo Lares), aperto il 1° aprile 2025 in un immobile ristrutturato grazie ai fondi PNRR, con una capacità di 15 posti. Nel corso del 2025 è stato inoltre ampliato il nido di Ledro, la cui capacità è passata da 35 a 45 bambini a fronte di una domanda crescente sul territorio. La cooperativa è inoltre presente con il proprio personale educativo all'interno del Convitto della Fondazione Edmund Mach, che accoglie studenti degli istituti superiori agrari di San Michele all'Adige, con un approccio orientato al sostegno, alla convivenza comunitaria e allo sviluppo delle capacità relazionali e intellettuali dei ragazzi.

La gestione dei nidi d'infanzia si fonda su un approccio pedagogico ecologico e sistemico, che pone al centro il bambino come persona competente fin dai primi giorni di vita, capace di esprimere bisogni e di partecipare attivamente al proprio percorso di crescita. Le famiglie sono considerate co-protagoniste di questo percorso: sin dall'ingresso nei servizi, i genitori co-progettano con il personale educativo gli interventi dedicati ai propri figli, in un rapporto di fiducia e continuità tra nido e casa. Ogni servizio sviluppa progetti educativi individualizzati, calibrati sulle specificità di ciascun bambino, inclusi quelli con bisogni educativi speciali, con il supporto di strumenti osservativi strutturati e il raccordo con i servizi sociosanitari territoriali.

Pro.Ges. Trento è inoltre presente con il proprio personale educativo presso il Centro per l'Infanzia della Provincia Autonoma di Trento, struttura residenziale di accoglienza e tutela rivolta a minori da 0 a 11 anni in situazione di urgenza o necessità di protezione, attiva 365 giorni all'anno. In questo contesto la cooperativa

opera con il proprio personale educativo nell'ambito di un accordo con la PAT, affiancando le figure specialistiche coordinate direttamente dalla Provincia. Si tratta di un servizio professionalmente impegnativo, che richiede competenze specifiche nella relazione educativa con bambini in situazione di fragilità e una forte capacità di lavoro interdisciplinare.
Sul fronte dello sviluppo, nel 2025 è stato aggiudicato il nido "Orsetto Pandi" nel comune di Trento, che entrerà nella gestione della cooperativa a partire da settembre 2026. È stato inoltre avviato un nuovo servizio sperimentale di accoglienza residenziale a supporto di nuclei familiari in situazione di fragilità, in collaborazione con la Provincia Autonoma di Trento, presso un appartamento nel comune di Pergine Valsugana. Per ampliare le proprie capacità di partecipazione a gare in ambiti diversi da quello della prima infanzia, la cooperativa è entrata a far parte dei Consorzi Zenit Sociale e Codeal.

1.4. IL MODELLO DI CREAZIONE DEL VALORE

Le strategie adottate da Pro.Ges. Trento per generare ricchezza a favore del territorio e degli stakeholder con cui interagisce, sono orientate non solo a mantenere una sostenibilità sia ambientale che economica, ma anche a qualificare la propria azione come migliorativa rispetto a quanto già disponibile nel contesto in cui opera.
Nel corso degli anni sono due le aree in cui si sono definite priorità e azioni sinergiche al fine di perseguire questo obiettivo.
La prima emerge dall'evidenza che a dare sostanza a quanto la cooperativa "produce" non vi sono apporti significativi che provengono da elementi strutturali (attrezzature, impianti, …) o soggetti esterni (service e fornitori in genere), bensì vi **è il lavoro delle persone che operano in Pro.Ges. Trento**. Il lavoro ha molte sfaccettature che riflettono interessi diversi e agiscono su aree diverse, ma che nel loro insieme "danno forma al lavoro", definendo lo specifico apporto di questa cooperativa nel contesto sociale in cui opera. In questa prospettiva diventa strategico dare solidità al rapporto di lavoro con il personale, agendo sul contratto di lavoro e sul welfare aziendale, promuovendo il confronto tra sindacati e associazioni di categorie, operando scelte di bilancio mirate a sostenere gli adeguamenti retributivi e integrandoli, fin dove possibile, con benefit a favore di tutto il personale.
A questa linea di azione si aggiunge uno esteso intervento formativo finalizzato a qualificare e specificare l'offerta pedagogico-educativa di Pro.Ges. Trento in risposta ai bisogni emergenti dal territorio. In ultima, a definire la "forma del lavoro", vi è l'impegno a promuovere la corresponsabilità dei lavoratori e dei soci, valorizzando le competenze e le attitudini individuali.
La seconda area prende forza direttamente dalla mission della cooperativa che definisce quali suoi elementi fondanti, e non meramente funzionali, i processi di co-progettazione e il **benessere complessivo della comunità**. È quindi evidente che il territorio, con tutti i soggetti che al suo interno vivono ed operano, è parte sostanziale della vision della cooperativa e, di conseguenza, per Pro.Ges. Trento è strategico definire e assumere uno "stile di presenza" nel territorio attraverso un disegno ordinato di interventi e di impatti perseguibili.
Strategicamente si lavora in modo sistematico alla creazione di rapporti con gli enti presenti nel territorio e alla promozione di reti collaborative tra essi. Da qui la realizzazione di attività a favore della comunità, rispondendo a nuovi interessi e domande con competenza e originalità. A sostegno di tutto ciò, la cura di una comunicazione, su più livelli, per la condivisione di esperienze e la promozione di una cultura dell'infanzia e della sua tutela.
Infine, lo stile di presenza nel territorio determina una diligente attenzione all'ambiente, alla sua protezione, convinti che ogni sforzo in questo senso promuova il benessere di tutta la comunità.

1.5. ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ E TEMI PRIORITARI

1.5.1. Perché abbiamo scelto di condurre l'analisi di doppia materialità

L'analisi di doppia materialità non è richiesta dal framework VSME, che nella sua struttura base non impone ai soggetti che lo adottano volontariamente di identificare e classificare i temi rilevanti secondo la logica della doppia prospettiva. Pro.Ges. Trento ha tuttavia scelto di condurla, ritenendo che una rendicontazione sostanziale non possa prescindere da una comprensione approfondita di quali temi siano davvero prioritari per l'organizzazione e per chi con essa interagisce. Rendicontare senza aver prima definito le priorità avrebbe significato produrre una disclosure generica, potenzialmente completa nei numeri ma povera di significato strategico.
L'analisi di doppia materialità costituisce inoltre il presupposto logico per la struttura del report: i capitoli ambientale, sociale e di governance non coprono indistintamente tutti i possibili temi ESG, ma si concentrano su ciò che Pro.Ges. Trento ha riconosciuto come rilevante per sé e per i propri stakeholder. È in questo senso che l'analisi diventa uno strumento di governo prima ancora che di rendicontazione.

1.5.2. La metodologia adottata

Pro.Ges. Trento ha adottato le linee guida EFRAG per la conduzione dell'analisi di doppia materialità, elaborate per i soggetti obbligati alla CSRD e adattate alla dimensione e alla struttura organizzativa della cooperativa.
La metodologia EFRAG si fonda su due prospettive complementari e distinte, che devono essere valutate separatamente prima di essere integrate in un giudizio complessivo di materialità.
La prima è la prospettiva di impatto (impact materiality): considera gli effetti -positivi e negativi, effettivi o potenziali - che le attività dell'organizzazione generano sulle persone e sull'ambiente. Un tema è materiale da questa prospettiva quando l'impatto che Pro.Ges. Trento produce su di esso è sufficientemente grave o significativo da richiedere trasparenza e rendicontazione. La valutazione degli impatti negativi si basa su tre criteri: gravità (entità del danno, reversibilità, ampiezza della popolazione colpita), portata e probabilità di accadimento. Per gli impatti positivi si valutano entità e portata.
La seconda è la prospettiva finanziaria (financial materiality): considera i rischi e le opportunità che i fattori di sostenibilità possono generare sulla situazione economica, finanziaria e patrimoniale dell'organizzazione. Un tema è materiale da questa prospettiva quando è ragionevolmente probabile che influenzi in misura rilevante i flussi finanziari, l'accesso alle risorse o il costo del capitale della cooperativa nel breve, medio o lungo termine. La valutazione si basa su due criteri: entità dell'effetto finanziario atteso e probabilità che si materializzi.
Un tema è materiale per il report se supera la soglia di rilevanza in almeno una delle due prospettive. La doppia materialità non richiede che un tema sia rilevante da entrambi i punti di vista contemporaneamente: è sufficiente che lo sia da uno solo.

1.5.3. Il processo di coinvolgimento

Il processo si è articolato in tre fasi. Nella prima fase sono stati identificati i potenziali temi di sostenibilità rilevanti per una cooperativa sociale che opera nel settore dei servizi educativi per l'infanzia, con riferimento alla tassonomia ESRS e a un'analisi di benchmark su tre organizzazioni comparabili del settore. Nella seconda fase, i temi identificati sono stati tradotti in specifici IRO -Impatti, Rischi e Opportunità -e sottoposti alla valutazione quantitativa del gruppo di lavoro attraverso una metodologia di votazione strutturata. Nella terza fase, i punteggi raccolti sono stati elaborati, normalizzati su scala 1-10 e utilizzati per costruire la matrice di materialità finale.

1.5.4. I temi materiali identificati

L'analisi ha portato all'identificazione di sei temi materiali, articolati in nove IRO. I temi sono distribuiti nelle tre dimensioni ESG come segue: due temi ambientali (adattamento al cambiamento climatico ed economia circolare), tre temi sociali (diversità e inclusione, comunità locali, occupazione) e un tema di governance (condotta delle imprese).

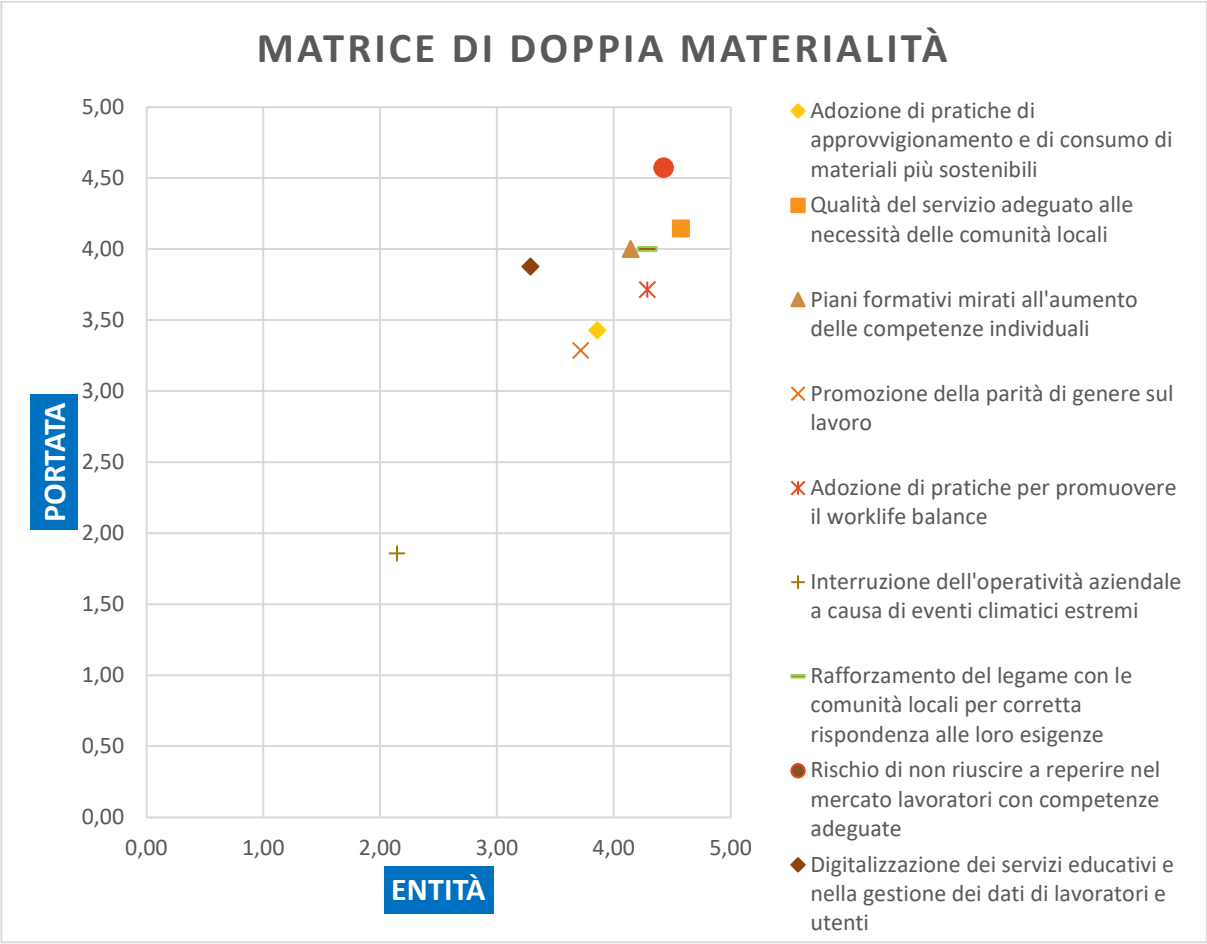
#	IRO	Dimensione ESG	Tipo	Direzione	Entità	Portata	Score (1-10)
1	Rischio di non riuscire a reperire lavoratori con competenze adeguate	Sociale	Rischio	Negativo	4,43	4,57	10
2	Qualità del servizio adeguata alle necessità delle comunità locali	Sociale	Impatto	Positivo	4,57	4,14	9
3	Rafforzamento del legame con le comunità locali	Sociale	Opportunità	Positivo	4,29	4,00	9
4	Piani formativi mirati all'aumento delle competenze individuali	Sociale	Impatto	Positivo	4,14	4,00	8
5	Adozione di pratiche per promuovere il work-life balance	Sociale	Impatto	Positivo	4,29	3,71	8
6	Promozione della parità di genere sul lavoro	Sociale	Impatto	Positivo	3,71	3,29	6
7	Digitalizzazione dei servizi educativi e gestione dei dati	Governance	Opportunità	Positivo	3,29	3,88	7
8	Adozione di pratiche di approvvigionamento e consumo sostenibile	Ambiente	Impatto	Positivo	3,86	3,43	7
9	Interruzione dell'operatività a causa di eventi climatici estremi	Ambiente	Rischio	Negativo	1,86	3,98	2

Per gli impatti, il gruppo di lavoro ha espresso una valutazione su due dimensioni distinte: entità (quanto è significativo l'impatto generato da Pro.Ges. Trento) e portata (quante persone o quanto territorio è coinvolto). Il punteggio finale è dato dal prodotto delle due dimensioni, normalizzato su scala 1-10.
Per rischi e opportunità, la valutazione si è basata su entità (magnitudo dell'effetto finanziario atteso) e probabilità (likelihood che l'evento si materializzi). Il punteggio finale è dato dal prodotto delle due dimensioni, normalizzato su scala 1-10.

1.5.5. La matrice di materialità

I nove IRO si posizionano lungo un asse che va dalla rilevanza più alta (punteggio 10) a quella più contenuta (punteggio 2). Il tema con la più alta rilevanza complessiva è il rischio di scarsità di risorse umane qualificate (10), che riflette la difficoltà strutturale del settore socio-educativo nel reperire e trattenere personale competente, una criticità che Pro.Ges. Trento riconosce apertamente e che attraversa trasversalmente le proprie scelte organizzative e di welfare. Seguono la qualità del servizio (9) e il rafforzamento del legame con le comunità locali (8), temi che esprimono con chiarezza l'identità e la missione della cooperativa.

Il rischio di interruzione operativa per eventi climatici estremi, pur riconosciuto come tema da presidiare nel Piano di Sviluppo 2025, ottiene il punteggio più basso (2), riflettendo una probabilità percepita contenuta nel breve termine.



1.5.6. Nota metodologica sui dati di votazione

Le valutazioni sono state raccolte attraverso due sessioni strutturate (11 e 13 marzo 2026). Alla prima sessione hanno partecipato 3 votanti, alla seconda 8. I punteggi riportati nelle tabelle rappresentano la media ponderata delle risposte della sessione con maggiore partecipazione (sessione 2), coerentemente con la scelta di privilegiare la rappresentatività del campione più ampio, e sono espressi in numeri interi, ottenuti omettendo la parte decimale. La deviazione standard delle risposte risulta contenuta per la maggior parte degli IRO, a conferma di un buon grado di convergenza del gruppo di lavoro nelle valutazioni espresse.

1.6. STAKEHOLDER ENGAGEMENT

1.6.1. Framework di riferimento applicato

Il processo di stakeholder engagement condotto da Pro.Ges. Trento è stato strutturato in conformità con i principi dello standard AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES), il framework internazionale di riferimento per la gestione sistematica e trasparente delle relazioni con i portatori di interesse. Lo standard AA1000SES si fonda su tre principi fondamentali: inclusività, materialità e reattività.

Il principio di inclusività richiede che l'organizzazione riconosca il proprio impegno nei confronti di coloro che sono influenzati dalle sue attività o che a loro volta la influenzano, garantendo loro la possibilità di partecipare al processo decisionale in modo informato e significativo. Il principio di materialità impone di identificare e dare priorità alle questioni rilevanti per l'organizzazione e per i suoi stakeholder, assicurando che il processo di engagement sia focalizzato su ciò che conta davvero. Il principio di reattività richiede che l'organizzazione risponda alle aspettative e alle istanze emerse dal coinvolgimento degli stakeholder, traducendole in azioni concrete e misurabili.

Il processo si è articolato in tre fasi principali. Nella prima fase, svolta nel mese di gennaio 2026, è stata condotta l'identificazione e la mappatura degli stakeholder rilevanti per Pro.Ges. Trento, con la costruzione di una matrice di dipendenza-influenza che ha consentito di classificare e prioritizzare le categorie di portatori di interesse in base al grado di dipendenza reciproca e al livello di influenza esercitabile sulle scelte organizzative. La valutazione è stata effettuata attraverso una survey strutturata somministrata al gruppo di lavoro interno, composto da cinque componenti tra direzione e governance, su diciassette categorie di stakeholder identificate. Nella seconda fase, svolta tra febbraio e marzo 2026, sono stati somministrati questionari specifici a cinque categorie di stakeholder prioritari: soci lavoratori, lavoratori non soci, coordinatrici, familiari dei beneficiari e Comuni e comunità territoriali. Nella terza fase i risultati raccolti sono stati elaborati e restituiti al gruppo di lavoro allargato, contribuendo all'alimentazione del processo di analisi di doppia materialità

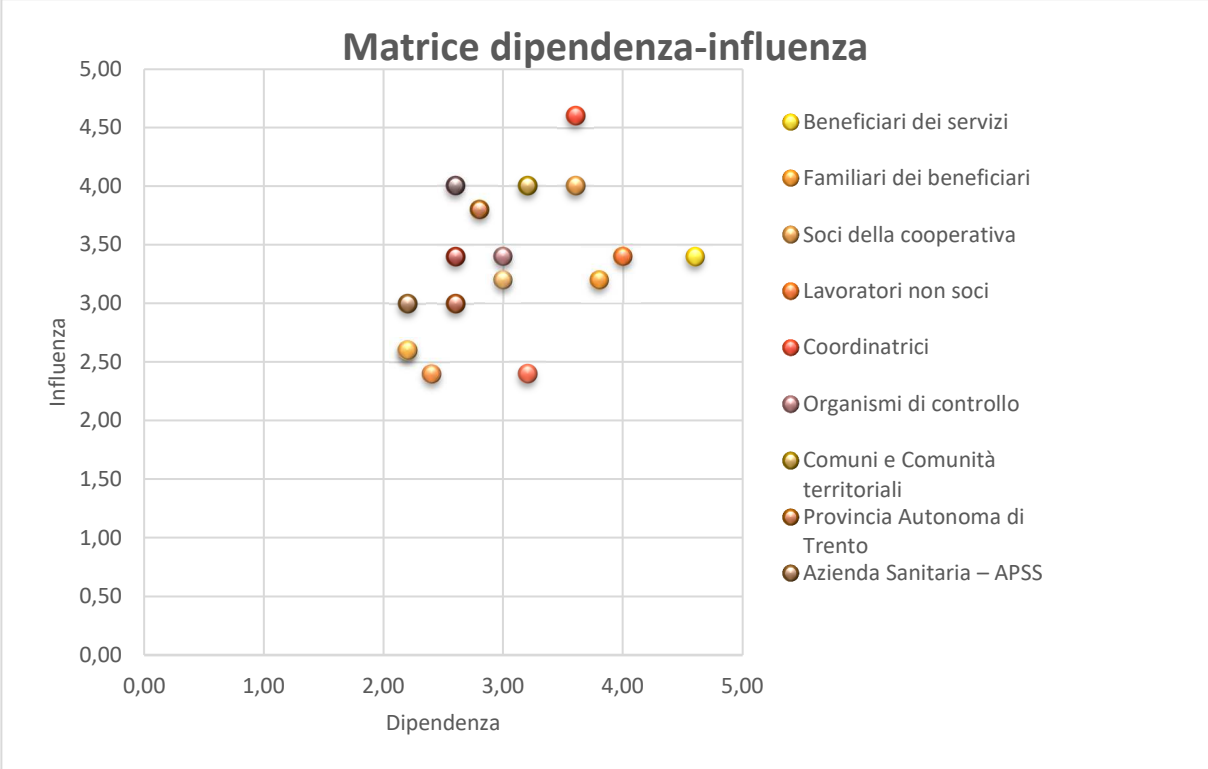
1.6.2. La mappa degli stakeholder: matrice dipendenza-influenza

Il primo passo del processo di engagement è stata la costruzione della mappa degli stakeholder di Pro.Ges. Trento attraverso una matrice di dipendenza-influenza. Per ciascuna delle diciassette categorie identificate, il gruppo di lavoro interno ha espresso una valutazione su due dimensioni: il grado di dipendenza, ovvero quanto Pro.Ges. Trento dipende dallo stakeholder per lo svolgimento della propria attività, e il grado di influenza, ovvero quanto lo stakeholder è in grado di orientare le scelte strategiche e operative della cooperativa. Entrambe le dimensioni sono state valutate su una scala da 1 a 5.

Il posizionamento degli stakeholder nella matrice individua quattro quadranti: gli stakeholder con alta dipendenza e alta influenza, che richiedono un coinvolgimento strategico e continuativo; quelli ad alta dipendenza e bassa influenza, verso i quali la cooperativa ha una responsabilità diretta di risposta; quelli ad alta influenza e bassa dipendenza, da monitorare e presidiare con attenzione; e infine quelli con bassa dipendenza e bassa influenza, da mantenere informati.

I risultati della valutazione evidenziano che i beneficiari dei servizi rappresentano la categoria con il grado di dipendenza più elevato (4,6 su 5), confermando la centralità dei bambini e delle bambine nella missione della cooperativa. Le coordinatrici si distinguono per il più alto grado di influenza (4,6), riflettendo il ruolo cruciale che questa figura ricopre nel raccordo tra la governance e l'operatività quotidiana dei servizi. La governance interna mostra anch'essa un'influenza molto elevata (4,6), a conferma della natura cooperativa dell'organizzazione in cui le scelte strategiche sono fortemente partecipate. I soci lavoratori, i Comuni e le comunità territoriali e i fornitori si collocano tutti a un livello di influenza pari a 4,0, segnalando la natura plurale delle relazioni che sostengono il funzionamento della cooperativa.

Nel quadrante ad alta dipendenza e influenza medio-alta si collocano anche i lavoratori non soci (dipendenza 4,0, influenza 3,4) e le famiglie dei beneficiari (dipendenza 3,8, influenza 3,2), categorie verso le quali Pro.Ges. Trento ha una responsabilità diretta di ascolto e risposta. La Provincia Autonoma di Trento, pur con una dipendenza contenuta (2,8), esercita un livello di influenza significativo (3,8) in quanto ente regolatore e committente di riferimento nel sistema dei servizi educativi trentini.
Nel quadrante a minore intensità di relazione si collocano invece i partner del terzo settore, le scuole e le università, i fornitori di tecnologia e i media, stakeholder con cui la cooperativa mantiene relazioni attive ma di carattere meno strategico rispetto alle categorie prioritarie.



1.6.3. Metodologia d'ingaggio degli stakeholder

A ciascuna categoria di stakeholder sono stati sottoposti, nella medesima survey, due tipi di contenuti. Da un lato i sei impatti materiali identificati dal gruppo di lavoro interno nell'analisi di doppia materialità, rispetto ai quali è stato chiesto a ogni stakeholder di esprimere una valutazione quantitativa su scala 1-5, consentendo così di verificare dall'esterno la rilevanza percepita degli impatti che la cooperativa genera. Dall'altro, una serie di domande specifiche per ciascuna categoria, costruite per raccogliere aspettative, priorità e suggerimenti propri di quella particolare relazione con Pro.Ges. Trento. Le risposte a queste domande qualitative sono state analizzate dalla direzione e hanno alimentato le riflessioni strategiche e le scelte operative della cooperativa per gli anni a venire.

I tassi di risposta ottenuti sono complessivamente soddisfacenti, con tre categorie su cinque che hanno superato il 70%.

Categoria stakeholder	Questionari inviati	Risposte ricevute	Tasso di risposta
Soci lavoratori	157	111	70,7%
Lavoratori non soci	91	66	72,5%
Coordinatrici	19	12	63,2%
Familiari dei beneficiari	200	144	72,0%
Comuni e comunità territoriali	16	7	43,8%

Il tasso più contenuto registrato per i Comuni e le comunità territoriali è coerente con le tempistiche e le modalità operative tipiche delle amministrazioni pubbliche. Il dato complessivo (340 rispondenti su 483 destinatari, pari a un tasso medio del 70,4%) testimonia un elevato livello di coinvolgimento e interesse da parte degli stakeholder di Pro.Ges. Trento rispetto alla possibilità di esprimere le proprie aspettative e priorità.

1.6.4. I risultati della valutazione degli impatti

La valutazione quantitativa degli impatti materiali, espressa su scala 1-5, mostra un quadro complessivamente positivo con alcune differenze significative tra categorie. La parità di genere è l'impatto meglio valutato in assoluto: ottiene i punteggi più alti tra i Comuni (4,71), le famiglie (4,43), le coordinatrici (4,67) e i soci (4,17), confermando il riconoscimento trasversale del percorso avviato da Pro.Ges. Trento con la certificazione UNI/PdR 125. Le pratiche di approvvigionamento sostenibile e il work-life balance ottengono valutazioni elevate da parte degli stakeholder esterni (rispettivamente 4,71 e 4,71 per i Comuni, 4,43 e 4,35 per le famiglie) mentre le categorie interne esprimono valutazioni più contenute, con i lavoratori non soci che si fermano a 3,86 sull'approvvigionamento e a 3,73 sul work-life balance.
La qualità del servizio, pur ottenendo valutazioni positive da tutte le categorie, mostra una variabilità interessante: le coordinatrici la valutano 4,25, le famiglie 4,28, i Comuni 3,71, i soci 3,95 e i lavoratori non soci 3,92. La formazione e lo sviluppo delle competenze ricevono valutazioni alte da famiglie (4,35) e Comuni (4,43), mentre le categorie interne si attestano intorno a 3,80-4,25.
Il dato più uniforme e significativo riguarda le opportunità di progressione di carriera, che ottiene i punteggi più bassi in tutte le categorie senza eccezione: 2,92 tra le coordinatrici, 3,01 tra i soci, 3,41 tra i lavoratori non soci, 3,14 tra i Comuni e 3,43 tra le famiglie. È l'unico impatto su cui la convergenza è totale - una consapevolezza condivisa del limite strutturale che la natura dei servizi educativi impone alle traiettorie di crescita professionale, e che Pro.Ges. Trento riconosce apertamente come sfida da affrontare negli anni a venire.

Capitolo 2

Informazioni Ambientali



2.1. APPRROCCIO GENERALE

Pro.Ges. Trento affronta la tutela dell'ambiente con un impegno rigoroso e misurabile, coerente con la propria missione di accrescere il benessere della comunità e delle generazioni future. Questo impegno si concretizza nell'adesione ai criteri della certificazione ISO 14001, che la cooperativa ha conseguito e mantiene con l'obiettivo di integrare la sostenibilità in ogni processo organizzativo.
L'adozione di questo standard internazionale ha permesso di tradurre la sensibilità ecologica in un sistema di gestione ambientale strutturato, che agisce costantemente per monitorare e ridurre gli impatti: dall'ottimizzazione dei consumi energetici nelle sedi e nei servizi, alla gestione oculata e differenziata dei rifiuti, fino alla scelta di fornitori che condividano gli stessi valori di responsabilità ambientale.
Alcune riflessioni contestualizzano l'impegno ambientale di Pro.Ges. Trento rispetto al proprio settore di attività. Il profilo di impatto di una cooperativa che eroga servizi educativi e socio-assistenziali si distingue in modo significativo da quello di un'impresa manifatturiera: l'attività non genera processi produttivi ad alta intensità di materiali, ma un numero rilevante di sedi diffuse sul territorio, ciascuna con consumi energetici propri per il riscaldamento e l'illuminazione. Per le aziende di servizi, gli studi di settore indicano che le emissioni si distribuiscono in modo più equilibrato lungo la catena del valore rispetto ad altri comparti, con una quota attorno al 50% concentrata negli Scope 1 e 2 diretti e il restante 50% negli Scope 3 a monte e a valle dell'attività, mentre per la generalità delle aziende lo Scope 3 arriva in media a pesare circa il 70% delle emissioni totali. Questo colloca il presente report, che rendiconta per ora solo Scope 1 e 2, come un primo passo di un percorso di misurazione che potrà ampliarsi nelle prossime edizioni.
Un secondo elemento di contesto riguarda il rapporto tra certificazioni ambientali e appalti pubblici, particolarmente rilevante per una cooperativa che opera quasi integralmente in regime di affidamento da enti pubblici: il Codice dei Contratti Pubblici prevede l'obbligo di applicazione dei Criteri Ambientali Minimi (CAM) in tutte le procedure pubbliche di acquisto per le categorie di servizi per cui sono stati emanati i relativi decreti, e le certificazioni ISO 14001 sono frequentemente richiamate all'interno dei CAM stessi come strumento di verifica. La certificazione ISO 14001 già conseguita da Pro.Ges. Trento colloca quindi la cooperativa in una posizione coerente con l'evoluzione delle politiche di Green Public Procurement (GPP) che caratterizzano sempre più il rapporto tra enti pubblici committenti e fornitori di servizi.

2.2. PROFILO ENERGETICO

Nel 2025 Pro.Ges. Trento ha rilevato in modo sistematico i consumi energetici relativi a tutte le sedi in gestione e alla flotta aziendale, secondo tre vettori: energia elettrica, gas naturale e carburante per autotrazione (benzina e gasolio).

Vettore energetico	Rinnovabile (MWh)	Non rinnovabile (MWh)	Totale (MWh)[1]
Energia elettrica (da fatture)	259,44	0,00	**259,44**
Gas naturale	0,00	407,75	**407,75**
Benzina (flotta aziendale)	0,00	19,90	**19,90**
Gasolio (flotta aziendale)	0,00	6,72	**6,72**
Totale	**259,44**	**434,37**	**693,81**

Si evidenzia che il VSME Standard (§29, disclosure B3) richiede che il consumo energetico complessivo sia riportato in MWh, indipendentemente dall'unità di misura originaria di ciascun vettore (kWh, Smc, litri).
Il consumo di **energia elettrica** è stato di 259.442 kWh, pari a **259,44 MWh**, rilevato su tredici punti di prelievo (POD) distribuiti sul territorio provinciale. La struttura di Magico Castello assorbe la quota più rilevante, con 77.307 kWh (29,8% del totale). Seguono, con quote comprese tra il 7% e l'11%, le strutture di Villazzano, Predaia-Segno, Predaia-Coredo, Clarina e Tione. Per l'anno 2025 la cooperativa ha sottoscritto un contratto di fornitura con Dolomiti Energia che garantisce energia elettrica al 100% da fonti rinnovabili, certificata con Garanzie d'Origine rilasciate dal Gestore dei Servizi Energetici (certificato n. DE2551266).
Il consumo di **gas naturale**, impiegato per il riscaldamento delle strutture e la produzione di acqua calda sanitaria, è stato di 42.804 Smc. Applicando il fattore di conversione ufficiale, il consumo corrisponde a a **407,75 MWh**. Anche in questo caso Magico Castello rappresenta la quota più rilevante (16.582 Smc, 38,7% del totale), seguito da Clarina (7.360 Smc, 17,2%) e Viale dei Tigli (6.923 Smc, 16,2%).
Il **carburante della flotta aziendale**, composta da 5 veicoli, ammonta complessivamente a 2.868,27 litri nel 2025, di cui 2.189,67 litri di benzina e 678,60 litri di gasolio. Convertendo questi volumi tramite i fattori di conversione ufficiali per densità e potere calorifico, la benzina corrisponde a **19,90 MWh** e il gasolio a **6,72 MWh**, per un totale carburante di **26,62 MWh**.
Il **consumo energetico complessivo per il 2025** è quindi pari a **693,81 MWh**, di cui 259,44 MWh (37,4%) da energia elettrica certificata rinnovabile e 434,37 MWh (62,6%) da fonti fossili (gas naturale, benzina e gasolio).

[1] Si evidenzia che il VSME Standard (§29, disclosure B3) richiede che il consumo energetico complessivo sia riportato in MWh, indipendentemente dall'unità di misura originaria di ciascun vettore (kWh, Smc, litri).

2.3. EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG)

Il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra di Pro.Ges. Trento per il 2025 è stato condotto secondo il GHG Protocol Corporate Standard (WRI/WBCSD), richiamato dal VSME Standard al §30, classificando le fonti emissive in Scope 1 (emissioni dirette da combustione) e Scope 2 (emissioni indirette da energia elettrica acquistata).

Fonte	Consumo (MWh)	Consumo (kWh)	Fattore (kgCO2eq/kWh)	Emissioni (tCO2eq)
Gas naturale	407,75	407.752	0,1999	81,51
Benzina	19,90	19.902	0,2561	5,10
Gasolio	6,72	6.715	0,2642	1,77
TOTALE SCOPE 1	**434,37**			**88,38**

Per lo Scope 1 sono stati applicati i fattori di emissione pubblicati da ISPRA nella Tabella dei parametri standard nazionali: 0,1999 $kgCO_2eq/kWh$ per il gas naturale, 0,2561 $kgCO_2eq/kWh$ per la benzina e 0,2642 $kgCO_2eq/kWh$ per il gasolio. Le emissioni Scope 1 risultano pari a 88,38 tCO_2eq, di cui 81,51 tCO_2eq (il 92%) dal gas naturale per il riscaldamento delle strutture e 6,87 tCO_2eq dal carburante della flotta aziendale.

Approccio	Consumo (kWh)	Fattore (kgCO2/kWh)	Emissioni (tCO2eq)
Location-based (mix elettrico nazionale)	259.442	0,3150	81,72
Market-based - quota coperta da GO	1.194	0,0000	0,000
Market-based - quota non coperta da GO	258.248	0,4410	113,89
TOTALE Scope 2 Location-based	**259.442**		**81,72**
TOTALE Scope 2 Market-based	**259.442**		**113,89**

Per lo Scope 2, il metodo location-based, che applica il fattore medio della rete elettrica nazionale (0,216 $kgCO_2/kWh$, dato ISPRA 2023, il più recente disponibile) all'intero consumo di 259.442 kWh, restituisce 56,04 tCO_2eq.
Il metodo market-based richiede invece di distinguere la fornitura per quota, in base alla presenza o meno di Garanzie d'Origine su ciascun punto di prelievo. Dei tredici POD elettrici di Pro.Ges. Trento, dodici non risultano coperti da Garanzie d'Origine (fornitore IREN) e uno solo, relativo alla sede di Valsugana, risulta coperto. Applicando il fattore di emissione nullo[2] alla sola quota Valsugana (1.194 kWh, lo 0,5% del totale)

[2] Il fattore di emissione nullo applicato alla quota certificata non significa che quell'energia sia stata prodotta senza generare alcuna emissione fisica, ma riflette una convenzione di attribuzione contabile prevista dal GHG Protocol Scope 2 Guidance. Quando un'azienda acquista energia elettrica accompagnata da Garanzie d'Origine (GO), il Gestore dei Servizi Energetici certifica che una quantità equivalente di energia rinnovabile è stata immessa in rete a suo nome, e le relative emissioni evitate vengono

e il fattore del residual mix italiano pubblicato dall'AIB (0,441 $kgCO_2/kWh$, dato 2024, il più recente disponibile) alla restante quota non certificata (258.248 kWh, il 99,5%), le emissioni Scope 2 market-based risultano pari a 113,89 tCO_2eq.

Ambito	tCO2eq
Scope 1	88,38
Scope 2 (location-based)	81,72
TOTALE (Scope 1 + Scope 2 location-based)	**170,10**
Scope 2 (market-based, per quota fornitore)	113,89
TOTALE (Scope 1 + Scope 2 market-based)	**202,27**

Il totale delle emissioni di Pro.Ges. Trento per il 2025 risulta quindi pari a 144,42 tCO_2eq con approccio location-based e a 202,27 tCO_2eq con approccio market-based. In questo caso il metodo market-based restituisce un valore superiore al location-based, anziché inferiore come accade tipicamente quando la fornitura elettrica è ampiamente certificata da Garanzie d'Origine: questo riflette il fatto che il residual mix italiano (0,441 $kgCO_2/kWh$) risulta più che doppio rispetto al fattore medio di rete (0,216 $kgCO_2/kWh$), e che solo una quota marginale della fornitura di Pro.Ges. Trento risulta coperta da GO.

2.4. ECONOMIA CIRCOLARE: APPROVVIGIONAMENTO E RIFIUTI

Per un'organizzazione che eroga servizi educativi e socio-assistenziali, l'economia circolare si traduce in ambiti diversi rispetto a un'impresa manifatturiera: non riguarda la riprogettazione di processi produttivi, ma si concentra soprattutto a monte, nelle scelte di approvvigionamento di alimenti, materiali di consumo e servizi, e a valle, nella gestione dei rifiuti generati dall'attività quotidiana nei nidi e negli uffici. Le cooperative sociali sono peraltro riconosciute, nel dibattito sulla sostenibilità del mondo cooperativo, come un modello che ha spesso anticipato pratiche di gestione sostenibile delle risorse, sviluppando politiche di riciclo e iniziative per la riduzione dello spreco, in coerenza con un modello imprenditoriale che integra la creazione di valore economico con la responsabilità verso le comunità di riferimento.
Per un'organizzazione che opera quasi integralmente in regime di affidamento da enti pubblici, come già osservato al paragrafo 2.1, il quadro di riferimento normativo assume un peso particolare anche sul fronte dell'economia circolare: i Criteri Ambientali Minimi applicabili ai diversi ambiti di fornitura definiscono requisiti sempre più stringenti su alimenti, materiali e gestione dei rifiuti, orientando le scelte di acquisto delle stazioni appaltanti pubbliche e, di riflesso, dei fornitori di servizi come Pro.Ges. Trento. L'analisi di doppia materialità descritta al capitolo 1 conferma questa centralità, collocando l'economia circolare come il tema ambientale con il punteggio IRO più significativo per la cooperativa.

contabilmente attribuite all'acquirente della GO piuttosto che al mix medio nazionale. In questo modo si evita che la stessa energia rinnovabile venga "contata" come pulita da più soggetti contemporaneamente: chi acquista e ritira la GO ha diritto a rendicontare zero emissioni per quella quota, mentre chi non acquista GO deve rendicontare le emissioni del residual mix, cioè del mix di produzione rimasto una volta sottratta tutta l'energia già "assegnata" tramite GO ad altri acquirenti. È per questo che il residual mix (0,441 $kgCO_2/kWh$) risulta più alto del mix medio nazionale (0,216 $kgCO_2/kWh$): esclude la quota di rinnovabile già rivendicata da chi possiede una GO

2.4.1. Politiche di approvvigionamento sostenibili

Per Pro.Ges. Trento i fornitori sono di fondamentale importanza: l'impresa sociale favorisce la scelta di cooperative sociali del territorio e richiede il rispetto di alti standard di qualità, in una logica di scambio reciproco e di creazione di valore condiviso.
Il controllo degli acquisti di materie prime e materiali di consumo è gestito attraverso il programma EGGS, dedicato alla fornitura standard delle strutture, che consente di minimizzare i consumi e le relative scorte di magazzino, in particolare per i materiali di pulizia, i materiali di consumo e i dispositivi di protezione individuale, riducendo così sprechi e giacenze non necessarie.
Con riferimento agli alimenti utilizzati nei servizi, la quota complessiva di prodotti da **agricoltura biologica** sul totale degli alimenti acquistati, esclusa la categoria ittica per cui si applica un diverso criterio di sostenibilità, è pari al 51,0%. Il dettaglio per gruppo alimentare mostra andamenti differenziati: la quota bio è più elevata per il Secco (66,8%), la Verdura (61,2%) e la Frutta (51,7%), mentre risulta più contenuta per la Carne (5,0%) e per i Latticini (5,8%). Per il Pesce, la cooperativa monitora la quota di prodotto proveniente da pesca sostenibile certificata MSC o equivalente, pari al 61,8%.
Un passo significativo nella direzione dell'economia circolare e della riduzione dei materiali di consumo è rappresentato dall'introduzione della firma digitale per la contrattualistica. Questa scelta non costituisce solo un avanzamento tecnologico, ma un'azione concreta di ecologia sociale: la dematerializzazione dei processi consente di abbattere drasticamente l'impiego di carta e materiali di cancelleria, riducendo al contempo l'impronta ecologica legata allo smaltimento dei documenti fisici. La firma digitale genera inoltre un impatto positivo sulla mobilità territoriale, eliminando la necessità per le famiglie e per il personale di spostarsi fisicamente per la sottoscrizione dei documenti, con conseguente riduzione delle emissioni di CO_2 legate ai trasporti.
Anche a livello di pratiche quotidiane negli uffici, Pro.Ges. Trento ha adottato, a seguito della certificazione ISO 14001, un documento interno di "Buone Prassi di Comportamento" rivolto al personale della sede e dei servizi, che promuove la regola delle "3 R" (ridurre, riutilizzare, riciclare) applicata alla carta e ai materiali di cancelleria: stampa fronte/retro, utilizzo della fotocopiatrice come scanner in alternativa alla stampa, riutilizzo dei fogli per appunti, raccolta differenziata della carta in ogni ufficio e ricarica/riciclo delle cartucce delle stamparti.

2.4.2. Gestione dei rifiuti

I rifiuti prodotti nelle strutture di Pro.Ges. Trento sono avviati alla raccolta differenziata porta a porta attivata dai singoli Comuni, con conferimento negli appositi contenitori distinti per tipologia: organico (residui di pietanze, tovaglioli sporchi di cibo), carta (giornali, cartoni di bassa grammatura), multimateriale leggero (plastica e metallo, comprese vaschette per alimenti e lattine), vetro (bottiglie e barattoli), indifferenziato (carta oleata, ceramica rotta) e cartone (imballaggi). Gli imballaggi di plastica derivanti dai prodotti per la pulizia vengono bonificati e smaltiti separatamente. Neon, lampadine e toner sono raccolti dalle ditte incaricate della manutenzione o conferiti presso le isole ecologiche, così come le apparecchiature elettriche ed elettroniche dismesse.
Sul fronte della prevenzione, Pro.Ges. Trento privilegia l'acquisto di alimenti e materie prime con imballaggi minimi e promuove il riutilizzo della carta per appunti e copie non ufficiali. Nei servizi educativi, inoltre, i materiali altrimenti destinati a diventare rifiuti (scatoloni, bottiglie, contenitori) vengono reimpiegati in attività e laboratori con i bambini, in coerenza con l'approccio pedagogico della cooperativa.
Al momento della redazione del presente report non è disponibile una quantificazione puntuale dei volumi di rifiuti prodotti per tipologia. Pro.Ges. Trento si impegna a integrare questo dato nelle prossime edizioni del report, in coerenza con l'approccio di trasparenza sui dati non ancora disponibili adottato nel resto del documento.

2.5. RISCHI CLIMATICI E RESILIENZA OPERATIVA

Nell'ambito dell'analisi di doppia materialità descritta al capitolo 1, il rischio di interruzione operativa connesso a eventi climatici estremi è stato riconosciuto come tema da presidiare, **pur non avendo superato la soglia di materialità in nessuna delle due prospettive di valutazione (impatto e finanziaria) per l'esercizio 2025**.

La valutazione di questo tema tiene conto della localizzazione delle strutture di Pro.Ges. Trento, distribuite su un territorio geograficamente eterogeneo: dai nidi collocati nel fondovalle urbano di Trento (Magico Castello, Clarina, Oltrecastello, Roncafort, Viale dei Tigli, Villazzano, oltre alla sede di via Zambra) a strutture in valli laterali e a quote più elevate, come Tione di Trento in Val Rendena, Taio-Segno e Coredo in Val di Non, Terre d'Adige lungo la piana dell'Adige e Scurelle in Bassa Valsugana. Questa distribuzione espone la cooperativa a un ventaglio di dinamiche climatiche tipiche del territorio alpino e prealpino trentino piuttosto che a un rischio unico e omogeneo.

Le analisi ambientali interne predisposte per le singole strutture, condotte con riferimento al report 2025 dell'Agenzia Provinciale per la Protezione dell'Ambiente (APPA) sullo stato del clima in Trentino, segnalano un incremento della temperatura media e della piovosità sul territorio provinciale. Sul fronte del rischio idrogeologico, la verifica condotta per la struttura di Scurelle rispetto alla Carta di Sintesi della Pericolosità della Provincia di Trento colloca l'edificio in un'area non classificata a rischio; verifiche analoghe non risultano allo stato attuale disponibili per la totalità delle altre strutture.

Sul fronte della resilienza operativa, Pro.Ges. Trento ha già attivato, in collaborazione con il Comune di Trento, un percorso di monitoraggio della concentrazione di gas radon negli ambienti interrati presenti in alcune strutture, con il primo monitoraggio completato per il nido di Tione senza superamento dei limiti normativi; ulteriori estensioni del monitoraggio sono attese in base all'individuazione delle aree prioritarie prevista dal Piano Nazionale Radon. La cooperativa intende inoltre estendere la verifica sistematica del rischio idrogeologico e climatico alla totalità delle strutture in occasione dei prossimi aggiornamenti dell'Analisi Ambientale Iniziale, integrando la gestione di questo tema nei propri piani di continuità operativa.

2.6. GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA

Le attività di Pro.Ges. Trento, riconducibili alla gestione di servizi educativi e socio-assistenziali, non comportano prelievi idrici significativi né impatti diretti rilevanti su ecosistemi o aree protette, come confermato dalle analisi ambientali condotte per le singole strutture, che non rilevano la presenza di aree protette o di particolare interesse paesaggistico, architettonico o archeologico nei siti considerati.

L'acqua utilizzata nelle strutture è interamente di provenienza dall'acquedotto pubblico comunale: non risultano attivi pozzi o forme di approvvigionamento idrico autonomo in nessuno dei siti verificati. L'acqua viene impiegata per i servizi igienici, il lavaggio degli alimenti, la pulizia di attrezzature e utensili di cucina, il funzionamento delle lavatrici presenti nei nidi e, in almeno un caso verificato, per l'irrigazione degli spazi verdi esterni, affidata a un fornitore esterno. Gli scarichi idrici, assimilabili a scarichi domestici, confluiscono nella rete fognaria pubblica in base ai contratti in essere con il gestore del servizio idrico integrato.

Al momento della redazione del presente report non è disponibile una rilevazione sistematica dei volumi di prelievo idrico consolidata a livello di cooperativa, ma solo riscontri puntuali relativi a singole strutture, desunti dalle fatture del servizio idrico integrato. Pro.Ges. Trento ha avviato un percorso di monitoraggio sistematico dei consumi idrici nell'ambito del proprio Sistema di Gestione Ambientale e si pone come obiettivo, per il 2026, di disporre del dato di consumo idrico complessivo e consolidato per tutte le strutture, in linea con l'approccio di trasparenza e progressivo miglioramento della *disclosure* adottato per l'intero documento.

Capitolo 3

Informazioni Sociali



3.1. FORZA LAVORO: CARATTERISTICHE GENERALI

Tipologia di contratto	Donne	Uomini	Totale	% sul totale
Tempo indeterminato	164	6	170	71,7%
Tempo determinato	63	4	67	28,3%
Totale	227	10	237	100,0%

Al 31 dicembre 2025 Pro.Ges. Trento impiega 237 persone, in continuità con i 237 dipendenti rilevati a fine 2024 e in crescita rispetto ai 227 del 2023, un incremento che riflette l'ampliamento del portafoglio servizi descritto al capitolo 1 (nuovo nido di Zuclo, ampliamento del nido di Ledro). Coerentemente con l'applicazione volontaria della disclosure B8 del framework VSME, la totalità del personale opera in Italia, per cui la disaggregazione geografica richiesta dallo standard non è applicabile.
La composizione per genere conferma un tratto strutturale del settore dei servizi educativi e socio-assistenziali per la prima infanzia: le donne rappresentano il 95,8% dell'organico (227 su 237), un dato che si ritrova pressoché identico sia nella tipologia contrattuale sia nell'inquadramento professionale, e che sarà ripreso nel dettaglio al paragrafo 3.6 dedicato a parità di genere e diversità.
Sul fronte della stabilità contrattuale, il 71,7% del personale (170 persone) è assunto a tempo indeterminato. Di queste, 156 persone hanno maturato lo status di socio lavoratore secondo il percorso previsto dalla cooperativa: la proposta di adesione societaria viene infatti rivolta ai lavoratori dopo due anni di anzianità, contestualmente al passaggio a un contratto a tempo indeterminato. Il restante 28,3% (67 persone) è impiegato a tempo determinato, una quota fisiologica in un settore caratterizzato da variazioni stagionali nelle iscrizioni, sostituzioni per maternità e dal percorso di ingresso biennale che precede l'eventuale stabilizzazione.

Inquadramento	Donne	Uomini	Totale	% sul totale
Impiegati (funzione educativa)	152	9	161	67,9%
Operai (ausiliari/cuochi)	55	1	56	23,6%
Quadri	15	0	15	6,3%
Dirigenti	5	0	5	2,1%
Totale	227	10	237	100,0%

La distribuzione per inquadramento professionale mostra una struttura organizzativa coerente con la natura labour-intensive dei servizi erogati. Il personale con funzione educativa, inquadrato come impiegato, costituisce il nucleo preponderante dell'organico (67,9%, 161 persone), affiancato dal personale ausiliario e di cucina (23,6%, 56 persone) che presidia gli aspetti logistici e alimentari dei servizi. I quadri e la dirigenza, pari complessivamente all'8,4% dell'organico (20 persone), riflettono una struttura di coordinamento e direzione proporzionata alla dimensione della cooperativa.
Guardando all'anzianità aziendale, la fotografia al 31 dicembre 2025 mostra una distribuzione bilanciata tra personale di recente ingresso e personale consolidato. Il 36,3% dei dipendenti (86 persone) ha un'anzianità

inferiore ai 3 anni, mentre il 43,0% (102 persone) supera i 5 anni di servizio, di cui 63 persone oltre i 10 anni: un nucleo di esperienza che garantisce continuità nella relazione educativa con bambini e famiglie, elemento riconosciuto come prioritario dall'analisi di doppia materialità descritta al capitolo 1.

3.1.1. Distribuzione per fasce d'età

Al 31 dicembre 2025 la forza lavoro di Pro.Ges. Trento conta 237 dipendenti, con un'età media di 37 anni e un'ampiezza generazionale che va dai 20 ai 64 anni. La distribuzione per fasce d'età mostra una netta prevalenza della fascia centrale: la metà del personale (50,6%, pari a 120 persone) ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, che rappresenta il nucleo esperto e stabile della cooperativa. Significativa è anche la presenza di personale giovane: quasi un terzo dei dipendenti (32,1%, pari a 76 persone) ha meno di 30 anni, un dato che riflette la capacità della cooperativa di attrarre e inserire nuove leve nel proprio organico, coerentemente con la natura del lavoro educativo. La fascia over 50 rappresenta invece il 17,3% (41 persone).

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale	% sul totale
Under 30	74	2	76	32,1%
30-50	114	6	120	50,6%
Over 50	39	2	41	17,3%
Totale	227	10	237	100,0%

Questa composizione delinea una struttura anagrafica equilibrata e relativamente giovane, in cui la solida presenza della fascia intermedia garantisce continuità di competenze ed esperienza, mentre la rilevante quota di under 30 assicura un ricambio generazionale e la possibilità di trasmettere il patrimonio professionale della cooperativa alle nuove generazioni di educatori. La distribuzione per genere all'interno delle fasce riflette la composizione complessiva dell'organico, largamente femminile in tutte e tre le classi d'età.

3.2. TURNOVER E CAPACITÀ DI ATTRAZIONE

Ai sensi della disclosure B8 del framework VSME, essendo la cooperativa strutturata su un organico superiore a 50 dipendenti, Pro.Ges. Trento rendiconta il proprio tasso di turnover, calcolato come rapporto tra il numero di cessazioni nel periodo e il numero medio di dipendenti nell'anno solare. Per il 2025 il tasso si attesta al 37%, in calo rispetto all'anno precedente, un valore che riflette la combinazione di due fenomeni distinti: da un lato la fisiologica rotazione di personale a tempo determinato, tipica di un settore soggetto a variazioni stagionali nelle iscrizioni ai servizi; dall'altro un ricambio generazionale che ha coinvolto anche ruoli di responsabilità, come descritto al capitolo 4 in relazione al passaggio di presidenza.
Il dettaglio per tipologia contrattuale conferma questa lettura: la quasi totalità delle cessazioni ha riguardato personale a tempo determinato, mentre le uscite tra i soci lavoratori restano contenute, a conferma della stabilità del nucleo di personale stabilizzato attraverso il percorso di adesione societaria descritto al paragrafo 3.1.
Sul fronte della capacità di attrazione, nel 2025 la cooperativa ha inserito 83 nuove risorse, un flusso sostanzialmente bilanciato rispetto alle uscite e che ha permesso di mantenere l'organico complessivo stabile a 237 dipendenti. Questo equilibrio tra entrate e uscite assume particolare rilievo alla luce di quanto emerso dall'analisi di doppia materialità descritta al capitolo 1, che ha individuato nel rischio di scarsità di personale qualificato il tema più rilevante per la cooperativa: la capacità dimostrata di attrarre nuovo personale in misura sostanzialmente pari al turnover fisiologico rappresenta un primo indicatore di tenuta rispetto a questo rischio strutturale del settore.

3.3. CONDIZIONI DI LAVORO E WELFARE

Pro.Ges. Trento adotta un sistema di welfare aziendale che integra le tutele previste dal contratto collettivo con misure aggiuntive dedicate al benessere delle persone. Nel 2025 il Piano Sanitario integrativo ha erogato 9.740 euro in 233 prestazioni a favore di 120 dipendenti, mentre il Bonus di Natale, riconosciuto ai dipendenti con almeno sei mesi di anzianità, ha raggiunto un valore complessivo di 6.600 euro. Sul piano della contrattazione di secondo livello, nel corso dell'anno è stato raggiunto l'accordo per il contratto integrativo territoriale, con la definizione della gestione della Banca Ore e, per il personale del Centro per l'Infanzia, del trattamento delle diverse forme di reperibilità.
L'attenzione al benessere organizzativo si esprime anche attraverso strumenti di ascolto e supporto: nel 2025 il personale del Centro per l'Infanzia ha usufruito di 214 ore di supervisione dedicate alla condivisione e rielaborazione dei vissuti professionali, con l'obiettivo di contenere il fenomeno del burnout, mentre la governance della cooperativa ha mantenuto due incontri annuali ordinari con i singoli gruppi di lavoro, integrati da momenti straordinari per la gestione di situazioni particolari.
La conciliazione tra vita professionale e vita privata rappresenta un ambito di impegno formalizzato: l'adesione al Family Audit, il cui nuovo Piano aziendale è stato definito nel corso dell'anno, guida l'introduzione progressiva di misure a favore dell'equilibrio tra i tempi di lavoro e quelli personali. In quest'ottica si colloca anche la Policy Genitorialità adottata dalla cooperativa, che accompagna i dipendenti nelle fasi pre-nascita, durante il congedo e nel rientro al lavoro, con strumenti quali la flessibilità di orario, lo smart working, il colloquio di rientro e, per le socie cooperatrici con almeno due anni di anzianità, l'integrazione dell'indennità di maternità fino all'intera retribuzione per i cinque mesi di astensione obbligatoria. Nel 2025 sono entrate in maternità 16 dipendenti e l'80% delle lavoratrici giunte al termine del congedo parentale è rientrato effettivamente al lavoro, in crescita rispetto all'anno precedente.

IL FAMILY AUDIT

Nel corso del secondo anno della fase di consolidamento del percorso **Family Audit**, Pro.Ges. Trento ha proseguito l'attuazione del proprio piano aziendale per la conciliazione vita-lavoro, articolato in oltre venticinque azioni che spaziano dall'organizzazione del lavoro (gestione delle assenze, banca ore, turnistica, smart working) alla cultura aziendale e allo sviluppo delle competenze manageriali (supervisione dei gruppi di lavoro, tavoli di coordinamento interno, percorsi di accompagnamento al rientro dopo la maternità), fino alla comunicazione interna, al welfare aziendale (convenzioni, spazi dedicati al personale, mobilità casa-lavoro) e al welfare territoriale (adesione ai Distretti Famiglia, redazione del Bilancio Sociale). Un risultato di particolare rilievo nel 2024 è stata l'estensione dello smart working a tutto il personale educativo, resa possibile dal completamento della migrazione della documentazione in cloud.
Per verificare l'efficacia di queste iniziative e orientare gli sviluppi futuri del piano, la cooperativa ha inoltre somministrato al proprio personale un questionario di percezione, raccogliendo 171 risposte su 243 dipendenti (tasso di risposta del 70,4%). L'indagine ha fotografato la percezione del personale su più dimensioni: l'equilibrio tra impegni lavorativi e responsabilità di cura verso figli e altri familiari, la compatibilità dell'orario di lavoro con le esigenze private, il grado di flessibilità concessa, la qualità dei processi di lavoro e della comunicazione interna, la percezione di tutela e parità di genere, nonché il livello di utilizzo e soddisfazione rispetto alle misure di welfare attive (smart working, convenzioni, bonus, supervisione, opportunità formative). I risultati restituiscono un quadro complessivamente positivo, pur evidenziando margini di miglioramento su alcuni aspetti - in particolare sulla gestione della turnistica e sulla comunicazione tra governance e personale - che costituiranno la base per l'aggiornamento delle azioni del piano nel prossimo ciclo.

3.4. SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

La genitorialità rappresenta per Pro.Ges. Trento un ambito di attenzione strategica, formalizzato nel 2025 attraverso l'adozione di una specifica Policy Genitorialità, approvata dalla Direzione e dal Comitato Guida per la parità di genere. La policy accompagna i dipendenti lungo l'intero arco della genitorialità, dal periodo pre-nascita fino ai dodici anni di vita del bambino, ed è concepita in un'ottica pienamente inclusiva: si rivolge a tutti i genitori, biologici o adottivi, in coppie di sesso diverso o dello stesso sesso.
L'impegno della cooperativa va oltre gli obblighi di legge. Alle socie cooperatrici con almeno due anni di anzianità viene garantita, a integrazione del trattamento previsto dal contratto collettivo, l'intera retribuzione durante i cinque mesi di astensione obbligatoria per maternità. Durante il periodo di congedo, inoltre, i genitori mantengono l'accesso al 100% dei benefit aziendali e continuano a essere coinvolti nella vita della cooperativa attraverso comunicazioni periodiche e l'invito a partecipare alle iniziative rivolte a tutto il personale. La cooperativa incoraggia attivamente anche i padri a fruire del congedo di paternità, quale strumento di condivisione delle responsabilità di cura che continuano a gravare principalmente sulle donne.
Particolare cura è riservata al momento del rientro al lavoro del genitore, accompagnato da un colloquio con il responsabile e, dopo un'assenza pari o superiore a un mese, da un assessment delle competenze finalizzato a individuare e colmare eventuali lacune maturate durante l'assenza. Al rientro sono inoltre disponibili misure di flessibilità oraria e smart working, insieme ai riposi giornalieri per allattamento e alla possibilità di partecipare a eventi scolastici e appuntamenti medici dei figli senza penalizzazioni.
L'efficacia di questo impegno trova riscontro nei dati: nel 2025 sono entrate in maternità 16 dipendenti e l'80% delle lavoratrici giunte al termine del congedo parentale è rientrato effettivamente al lavoro, un dato in netta crescita rispetto al 68% dell'anno precedente, che testimonia la capacità della cooperativa di sostenere concretamente la permanenza delle donne nel mondo del lavoro.

3.5. SALUTE E SICUREZZA

La tutela della salute e della sicurezza del personale rappresenta per Pro.Ges. Trento un ambito di attenzione costante, monitorato attraverso la rilevazione sistematica degli indici infortunistici. Nel 2025 si sono verificati 4 infortuni sul lavoro, lo stesso numero del 2024, a fronte di 258 lavoratori e 250.000 ore lavorate complessive, per un indice di incidenza di 1,55 e un indice di frequenza di 16,00 infortuni per milione di ore lavorate. L'indice di gravità è salito a 0,30, in aumento rispetto agli anni precedenti a causa di un numero di giornate di assenza per infortunio più elevato (75 nel 2025, contro 12 nel 2024).
Gli infortuni del 2025 sono riconducibili a tre tipologie: urti con oggetti (2 casi), una caduta e uno strappo o distorsione lombare, per un totale di 75 giornate di assenza. Due eventi hanno riguardato educatori dei nidi d'infanzia e due gli educatori minori del Centro per l'Infanzia, con un'incidenza infortunistica quattro volte superiore per questi ultimi (0,04 contro 0,01), coerente con la maggiore complessità dell'utenza e del servizio prestato in quel contesto. Nessun infortunio ha comportato conseguenze permanenti e non si sono registrati decessi, né nel 2025 né negli anni precedenti.
Guardando all'andamento del triennio 2023-2025, gli indici di incidenza, frequenza e gravità mostrano un incremento progressivo, che la cooperativa stessa valuta comunque contenuto e su livelli accettabili. Il Centro per l'Infanzia si distingue come l'unico servizio con una presenza infortunistica costante negli anni, mentre le altre strutture non presentano situazioni di ricorrenza. Questo quadro orienta l'attenzione della cooperativa verso la formazione sulla sicurezza e la prevenzione delle cause più frequenti di infortunio, in particolare le manovre incaute nella gestione di oggetti e attrezzature nei contesti educativi.

3.6. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Nel 2025 Pro.Ges. Trento ha investito 5.874 ore di formazione non obbligatoria per il proprio personale, pari a una media di 24,6 ore per dipendente. Le donne, che rappresentano la larga maggioranza dell'organico, hanno beneficiato di una media di 24,7 ore, sostanzialmente in linea con le 20,9 ore medie degli uomini.
La distribuzione per inquadramento riflette percorsi di sviluppo differenziati: i quadri, categoria interamente femminile in cooperativa, hanno ricevuto la media più alta con 36,9 ore per dipendente, seguiti dai dirigenti con 25,5 ore e dagli impiegati - la categoria più numerosa - con 29,5 ore per le donne e 22,8 ore per gli uomini. Per il personale ausiliario la formazione si è attestata su livelli più contenuti, coerenti con la natura delle mansioni svolte.
Al di là del monte ore complessivo, il 2025 ha visto la cooperativa investire in percorsi formativi diversificati per contenuto e livello di specializzazione. Tra questi, un master di alta formazione per esperti in tutela e servizi per minori, realizzato in collaborazione con CiEffe Srl, di 200 ore pro capite per 15 colleghe laureate, con visite di studio presso realtà di eccellenza come "Lo Stralisco" di Parma e il Servizio Tutela Minori di Varese. Sul fronte pedagogico, un percorso su "Storytelling per immagini" e una formazione sui materiali destrutturati con Remida Bologna hanno arricchito gli strumenti a disposizione del personale educativo, mentre un primo confronto con la Fondazione Bruno Kessler ha introdotto il tema dell'intelligenza artificiale nei contesti educativi. La cooperativa ha inoltre proseguito il proprio impegno sui temi della parità di genere, con un webinar dedicato al tema del lavoro e della leadership femminile, e ha riconosciuto 150 ore di diritto allo studio a 17 colleghe impegnate in percorsi universitari personali. Nel corso dell'anno è stata infine introdotta la piattaforma Skillato per la formazione tecnica a distanza, ad ampliamento delle modalità di erogazione disponibili.
Questi dati riguardano la formazione non obbligatoria, quella cioè scelta e organizzata dalla cooperativa per accrescere le competenze specifiche del personale, distinta dagli adempimenti formativi previsti per legge in materia di sicurezza sul lavoro e privacy. Il totale qui riportato risulta sostanzialmente coincidente con le 5.870 ore di formazione complessiva già rendicontate nel Bilancio Sociale 2025: un segnale che invita Pro.Ges. Trento a verificare e a rendere più esplicita, nelle prossime edizioni del report, anche la componente obbligatoria del proprio impegno formativo.

3.7. PARITÀ DI GENERE E DIVERSITÀ

La parità di genere costituisce per Pro.Ges. Trento un impegno formalizzato e certificato: nel corso del percorso avviato sui temi della diversità e dell'inclusione, la cooperativa ha conseguito la certificazione secondo la prassi UNI/PdR 125:2022, adottando una Politica per la Parità di Genere e istituendo un Comitato Guida dedicato. L'impegno si articola nelle sei aree previste dalla prassi di riferimento: cultura e strategia, governance, processi di gestione delle risorse umane, opportunità di crescita e inclusione, equità remunerativa e genitorialità, per ciascuna delle quali sono definiti indicatori misurati periodicamente.
Le politiche adottate presidiano l'intero ciclo di vita lavorativo: la selezione avviene con criteri neutri rispetto al genere, escludendo qualsiasi riferimento a matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari; i percorsi di carriera e le progressioni sono improntati al bilanciamento di genere nei ruoli di responsabilità; la retribuzione è ancorata al ruolo e alle responsabilità, senza differenze legate al genere. La cooperativa esercita inoltre un'attività di prevenzione a tolleranza zero verso ogni forma di abuso e molestia, con strumenti di segnalazione anonima e tutela di chi segnala, e promuove una comunicazione gentile e inclusiva rispetto al genere.
Questo impegno si estende oltre i confini dell'organizzazione, traducendosi in iniziative rivolte al territorio: nel 2025 la cooperativa ha promosso percorsi sull'autonomia finanziaria femminile, laboratori educativi per il superamento degli stereotipi di genere rivolti a bambini e famiglie, e il webinar "Donne, lavoro e leadership" dedicato ai temi della leadership femminile.

La composizione dell'organico riflette la natura fortemente femminile del settore educativo e della cura: al 31 dicembre 2025 le donne rappresentano il 95,8% del personale (227 donne su 237 dipendenti). In questo contesto, la sfida della diversità non riguarda la rappresentanza femminile, largamente maggioritaria a tutti i livelli dell'organizzazione, quanto piuttosto la valorizzazione di una presenza maschile minoritaria e il mantenimento di condizioni di piena equità retributiva e di accesso alle opportunità di crescita indipendentemente dal genere.
Su quest'ultimo aspetto, il dato più significativo è il divario retributivo di genere. Calcolato secondo la metodologia di riferimento, come differenza tra la retribuzione oraria lorda media degli uomini e quella delle donne espressa in percentuale della retribuzione maschile, il gender pay gap di Pro.Ges. Trento nel 2025 è prossimo allo zero, a indicare una condizione di sostanziale parità retributiva. Questo risultato riflette l'ancoraggio delle retribuzioni ai livelli del contratto collettivo, che garantisce a parità di inquadramento la medesima retribuzione a prescindere dal genere.

3.8. SVILUPPO PROFESSIONALE E PROSPETTIVE DI CARRIERA

Lo sviluppo professionale in Pro.Ges. Trento si fonda su un modello cooperativo in cui la crescita delle persone si intreccia con la crescita nella corresponsabilità verso l'organizzazione. La leva più caratteristica in questo senso è il percorso di accesso alla base sociale: ai lavoratori viene proposto di diventare soci dopo due anni di presenza in cooperativa e il passaggio a un contratto a tempo indeterminato, una scelta che rappresenta non solo una forma di stabilizzazione ma anche un avanzamento nel grado di partecipazione alle decisioni e alla vita dell'impresa. Al 31 dicembre 2025 i soci sono 156 su 237 dipendenti, a testimonianza di quanto questo percorso sia effettivamente praticato e non solo formale.
Accanto a questo, la cooperativa valorizza le competenze interne come leva di crescita professionale, agendo come un incubatore che riconosce e mette a frutto le specializzazioni individuali del proprio personale. Nel corso del 2025 le competenze specifiche di diverse colleghe e colleghi sono state riconosciute e valorizzate in progetti e iniziative dedicate, offrendo occasioni di espressione professionale oltre il perimetro delle mansioni ordinarie. La formazione, descritta nel dettaglio nel paragrafo precedente, costituisce l'altro strumento centrale per rimuovere gli ostacoli alla progressione e sostenere lo sviluppo delle competenze, in coerenza con i principi di accessibilità trasparente ai percorsi di crescita e di bilanciamento di genere nelle posizioni di responsabilità formalizzati nella Politica per la Parità di Genere.
Lo stesso rinnovo generazionale ai vertici della cooperativa, avvenuto nel 2025 con il passaggio di testimone alla presidenza, rappresenta un esempio di come i percorsi di crescita interni possano condurre fino ai ruoli di maggiore responsabilità, valorizzando competenze ed esperienze maturate nel tempo all'interno dell'organizzazione.
Pro.Ges. Trento riconosce che la rendicontazione di questo ambito è ancora prevalentemente qualitativa. Un obiettivo di miglioramento per le prossime edizioni del report sarà l'introduzione di indicatori quantitativi strutturati sullo sviluppo professionale, quali i tassi di promozione e di avanzamento di livello, anche disaggregati per genere, in modo da dare evidenza misurabile dei percorsi di carriera all'interno della cooperativa.

3.9. COMUNITÀ LOCALI E QUALITÀ DEL SERVIZIO

Pro.Ges. Trento intrattiene una relazione strutturata e profonda con le comunità in cui opera, che rappresentano al tempo stesso il destinatario e il co-costruttore dei servizi educativi. Ogni giorno circa 700 minori entrano in contatto con gli operatori della cooperativa e oltre 500 famiglie hanno l'occasione di confrontarsi con il personale su questioni educative relative ai propri figli. Questa prossimità quotidiana si estende in una rete territoriale ampia: nel 2025 la cooperativa ha aderito a 7 Distretti Famiglia, partecipando a circa 40

incontri e collaborando alla realizzazione di 4 iniziative, e ha mantenuto convenzioni con 11 università, accogliendo oltre 25 tirocinanti, ai quali si aggiungono 12 provenienti da altri enti formativi.
La qualità dei servizi è presidiata da un sistema di gestione certificato secondo le norme ISO 9001 e UNI 11034 (servizi per l'infanzia), che garantisce procedure chiare, monitorate e orientate al miglioramento continuo lungo tutta la catena, dalla co-progettazione con gli enti locali all'erogazione operativa dei servizi.
L'ascolto degli stakeholder è parte integrante di questo impegno. Nel 2025 la cooperativa ha somministrato un sondaggio di gradimento a cinque categorie di portatori di interesse - soci, lavoratori, coordinatrici, famiglie e Comuni - chiedendo di valutare, su una scala da 1 a 5, l'adeguatezza della risposta dei servizi ai bisogni delle comunità locali. Le valutazioni più elevate sono giunte dalle famiglie (4,28) e dalle coordinatrici (4,25), a conferma di una convergenza positiva tra chi fruisce del servizio e chi lo coordina sul campo, mentre soci e lavoratori si sono attestati intorno al 3,9 e le amministrazioni comunali al 3,71. Alle famiglie è stato inoltre chiesto quanto si sentissero coinvolte nel percorso educativo del proprio bambino, ottenendo una media di 4,32 su 5. Le amministrazioni comunali, interpellate sull'impatto della cooperativa sul territorio, hanno espresso una valutazione di 4 su 5, indicando nella qualità del servizio (75% delle preferenze) l'elemento prioritario su cui costruire la collaborazione futura.
La comunicazione verso la comunità completa questo quadro relazionale: nel 2025 la cooperativa ha diffuso 3 newsletter tematiche a oltre 1.200 iscritti e ha mantenuto una presenza costante sui canali social, con pubblicazioni settimanali rivolte a oltre 1.000 follower, quale strumento di diffusione di una cultura dell'infanzia e di dialogo aperto con il territorio.

Capitolo 4

Informazioni sulla Governance



4.1. STRUTTURA DI GOVERNO E ORGANI SOCIETARI

Pro.Ges. Trento è una cooperativa sociale costituita nel 2014, con sede legale in Via Zambra 11 a Trento, iscritta alla Federazione Trentina della Cooperazione come socio ordinario dal 2020. Al 31 dicembre 2025 la compagine sociale comprende due categorie di soci: i soci ordinari, ammessi dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle necessità operative della cooperativa, e un socio sovventore, Proges. La proposta di adesione come socio viene rivolta ai lavoratori dopo due anni di presenza in cooperativa, al momento del passaggio a un contratto a tempo indeterminato, subordinatamente alla sottoscrizione di una quota associativa versata tramite trattenuta in busta paga.
Il sistema di governo si articola su quattro organi: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza, affiancati dal Revisore Legale dei Conti. L'Assemblea dei Soci del 2025 si è svolta in presenza con la partecipazione di 65 soci (di cui 4 in delega), oltre al socio sovventore Proges, e ha approvato il Bilancio Economico, il Bilancio Sociale e il nuovo regolamento per il rinnovo delle cariche sociali.
Il Consiglio di Amministrazione, che si riunisce con cadenza mensile, è responsabile della gestione della società: redazione dei bilanci consuntivi, approvazione del budget, attuazione delle delibere assembleari e definizione dei piani di sviluppo strategico. Il 2025 è stato un anno di rilevante discontinuità nella governance: nel giugno 2025 Mariangela Minati, alla guida della cooperativa sin dalla sua costituzione, ha rassegnato le dimissioni da Presidente per il proprio pensionamento, e il Consiglio ha eletto Marzia Giovannini quale nuova Presidente e legale rappresentante. A seguito della successiva dimissione di una consigliera, il Consiglio ha provveduto alla sua sostituzione per cooptazione. Alla data del 31 dicembre 2025 il Consiglio di Amministrazione risulta composto da sette membri: Marzia Giovannini (Presidente), Filippo Finardi (vicepresidente), Giulia Proietti (direttrice), Mariangela Minati, Annalisa Pelacci, Veronica Bissa e Daniela Serafini (consiglieri).
Il Collegio Sindacale, nominato per il triennio 2025-2027, vigila sull'osservanza della legge e dello statuto e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della cooperativa, riunendosi almeno ogni novanta giorni; ne fanno parte Mattia Campanini (presidente), Massimo Capelli e Fabrizio Pezzuto.
L'Organismo di Vigilanza, costituito nel 2016 in adesione al D.Lgs. 231/2001, è unipersonale ed è rappresentato da un membro esterno, il dott. Luciano Mazzoni Benoni, con il compito di vigilare sull'effettività del modello organizzativo adottato e di prevenire la commissione dei reati previsti dal decreto; a supporto di questa funzione è attiva una piattaforma di whistleblowing per la segnalazione di condotte illecite.
La struttura organizzativa operativa fa capo alla Direzione, guidata da Elisa Mayregger, e si articola in Coordinamento Pedagogico, Ufficio Personale, Ufficio Acquisti e Manutenzioni, Servizi Amministrativi e Finanziari, Ufficio Progettazione e Servizi Educativi, questi ultimi affidati a coordinatori interni, educatori, cuochi e personale ausiliario. La sicurezza è presidiata da un RSPP esterno e da un medico competente, mentre il ruolo di RGSI (Responsabile Gestione Sistemi Integrati), come già descritto, è affidato a Elisa Mayregger e Marzia Giovannini.

4.2. MODELLO ORGANIZZATIVO 231 E CODICE ETICO

Pro.Ges. Trento si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, adottato dal Consiglio di Amministrazione il 13 novembre 2024 (edizione 4), di cui il Codice Etico costituisce l'allegato di riferimento. Il Codice individua i principi a cui la cooperativa aderisce nella propria

azione quotidiana - onestà, lealtà, imparzialità, centralità della persona e responsabilità verso la collettività - richiamando esplicitamente la Dichiarazione di identità cooperativa dell'Alleanza Cooperativa Internazionale e la Carta dei Valori di Legacoop.
Il Codice traduce questi principi in regole di comportamento verso ciascuno degli interlocutori della cooperativa: tutela delle condizioni di lavoro e non discriminazione verso i dipendenti, correttezza e riservatezza verso gli utenti dei servizi e le loro famiglie, imparzialità e trasparenza nella selezione dei fornitori, integrità nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e rispetto della normativa ambientale. Una sezione specifica è dedicata alla parità di genere e all'inclusione, richiamando la prassi UNI PdR 125/2022 e impegnando la cooperativa a garantire pari opportunità, tutela della genitorialità e tolleranza zero verso abusi e molestie.
Come già descritto al paragrafo 4.1, la vigilanza sull'effettiva applicazione del Modello è affidata all'Organismo di Vigilanza, supportato da una piattaforma di whistleblowing per la segnalazione di condotte illecite.

4.3. GESTIONE DEI RISCHI E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Pro.Ges. Trento gestisce i rischi aziendali attraverso un processo strutturato e ricorrente, integrato nel proprio Sistema di Gestione Qualità: un riesame della Direzione condotto annualmente tramite intervista alla Presidenza e alla Direzione, che verifica il raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente, individua le criticità emerse e definisce le azioni di mitigazione da inserire nel Piano di Sviluppo dell'anno successivo. Questo processo ha permesso alla cooperativa di affrontare in modo pianificato, nel corso del 2023-2025, i principali rischi rilevati: il rischio di discontinuità nella governance connesso al passaggio generazionale già descritto al capitolo 4.1, gestito attraverso un percorso pluriennale di preparazione e affiancamento; il rischio economico-finanziario legato all'aumento dei costi di energia, materie prime e personale (il rinnovo del CCNL e del contratto integrativo territoriale ha comportato un incremento del costo del personale superiore al 18%), fronteggiato attraverso un accantonamento sistematico a fondo rischi e un controllo di gestione trimestrale; e il rischio connesso al principio di rotazione degli appalti pubblici, che ha comportato la mancata possibilità di ripartecipare alla gara per il Centro per l'Infanzia dopo il triennio in gestione, affrontato tramite la diversificazione verso nuovi ambiti territoriali e di servizio e l'ingresso in due consorzi (Zenit Sociale e Codeal).

4.4. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI E CYBERSECURITY

La tutela dei dati personali rappresenta un principio fondamentale per Pro.Ges. Trento, che nello svolgimento delle proprie attività tratta quotidianamente informazioni riferite ai lavoratori, ai soci, alle famiglie, ai minori e ai partner con cui collabora. La protezione delle informazioni costituisce pertanto un elemento essenziale per garantire la fiducia degli stakeholder e assicurare la continuità dei servizi educativi e socio-assistenziali.
L'approccio adottato dalla cooperativa si fonda su un sistema di governance orientato alla prevenzione dei rischi e alla conformità normativa. In tale contesto assume particolare rilievo la presenza dell'**Organismo di Vigilanza**, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sull'efficacia del modello organizzativo, monitorarne l'applicazione e promuoverne il continuo aggiornamento. L'Organismo opera in autonomia rispetto alle funzioni aziendali e rappresenta uno degli strumenti attraverso cui la cooperativa rafforza il proprio sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.
Nel corso degli ultimi anni Pro.Ges. Trento ha inoltre consolidato il proprio sistema di segnalazione interna, adeguandolo alle disposizioni introdotte dal **D.Lgs. 24/2023** in materia di whistleblowing. Attraverso una piattaforma informatica dedicata è possibile effettuare segnalazioni in modo riservato o anonimo, garantendo la tutela dell'identità del segnalante durante tutte le fasi del procedimento. Tra gli ambiti oggetto di segnalazione rientrano anche eventuali violazioni riguardanti la protezione dei dati personali, la sicurezza delle reti e dei sistemi informativi e il rispetto del Modello Organizzativo e del Codice Etico.
La crescente digitalizzazione dei processi organizzativi rende la sicurezza delle informazioni e la protezione

del patrimonio informativo elementi sempre più strategici per garantire la continuità operativa e la tutela dei dati aziendali.
In tale ambito, Pro.Ges. Trento si avvale di soluzioni tecnologiche dedicate alla gestione e alla protezione dei dispositivi informatici, tra cui Ivanti Endpoint Manager, per il monitoraggio e la gestione centralizzata degli endpoint, e Sophos Endpoint Protection, per la prevenzione, il rilevamento e il contrasto delle minacce informatiche, anche nell'ambito delle attività di monitoraggio della sicurezza riconducibili al Security Operations Center (SOC).
La gestione della sicurezza informatica si inserisce inoltre nel quadro delle procedure e dei controlli adottati da Digilan S.c.a.r.l., realtà di riferimento per i servizi informatici, certificata secondo lo standard internazionale ISO/IEC 27001 per la gestione della sicurezza delle informazioni.
L'adozione di tali strumenti e il riferimento a procedure strutturate contribuiscono a rafforzare la prevenzione dei rischi informatici, la protezione delle informazioni e l'affidabilità dei processi organizzativi.

4.5. DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI

La trasformazione digitale rappresenta uno dei principali strumenti attraverso cui Pro.Ges. Trento sostiene il miglioramento continuo della qualità dei servizi, l'efficienza organizzativa e la capacità di rispondere ai bisogni di un contesto educativo e sociale in costante evoluzione. In una realtà caratterizzata dalla presenza di numerose sedi operative distribuite sul territorio provinciale e da un'intensa attività di coordinamento tra direzione, coordinatrici e personale educativo, la digitalizzazione costituisce un fattore abilitante per la condivisione delle informazioni, la standardizzazione dei processi e la diffusione delle conoscenze all'interno dell'organizzazione.
Il percorso di innovazione digitale avviato dalla cooperativa si è concretizzato negli ultimi anni attraverso una progressiva revisione del sistema documentale e del Sistema di Gestione Integrato. Tale attività ha portato all'introduzione di nuovi strumenti operativi, tra cui checklist osservative, linee guida per le diverse figure professionali, procedure condivise e strumenti di pianificazione annuale, con l'obiettivo di rendere i processi maggiormente strutturati, facilmente consultabili e omogenei tra tutti i servizi gestiti. Il nuovo impianto organizzativo è stato inoltre progettato per facilitare l'inserimento del nuovo personale e favorire la diffusione delle competenze all'interno della cooperativa.
Nel corso del 2023 è stato inoltre completato un importante progetto di digitalizzazione documentale mediante l'implementazione della piattaforma Microsoft SharePoint in tutti i servizi della cooperativa. L'introduzione della piattaforma è stata accompagnata da un percorso formativo rivolto inizialmente al coordinamento interno e successivamente esteso ai gruppi di lavoro e alla plenaria della cooperativa, con l'obiettivo di promuovere un utilizzo uniforme degli strumenti digitali e favorire una gestione condivisa della documentazione organizzativa.
Nel 2024 il percorso è proseguito attraverso il consolidamento degli strumenti introdotti. Le checklist osservative sviluppate dal coordinamento pedagogico hanno evidenziato risultati positivi anche durante le visite ispettive esterne, confermando la validità dell'approccio adottato. La cooperativa ha inoltre previsto la valorizzazione di questa esperienza mediante la raccolta sistematica delle evidenze e la predisposizione di un contributo dedicato alla diffusione delle buone pratiche sviluppate nel corso degli anni.
Sempre nel 2024 Pro.Ges. Trento ha avviato una riflessione sulle opportunità offerte dalle tecnologie emergenti, avviando una collaborazione con la Fondazione Bruno Kessler (FBK) per approfondire le possibili applicazioni dell'intelligenza artificiale nei contesti educativi. Il percorso ha previsto un primo intervento formativo rivolto al coordinamento della cooperativa con l'obiettivo di comprendere le potenzialità dell'IA quale strumento di supporto ai processi organizzativi ed educativi, mantenendo sempre centrale il ruolo della relazione educativa e della professionalità degli operatori.

Nel corso del 2025 tale iniziativa si inserisce in un ecosistema territoriale particolarmente favorevole all'innovazione. La Fondazione Bruno Kessler ha infatti ulteriormente rafforzato il proprio ruolo quale centro di ricerca di riferimento per la trasformazione digitale del Trentino, sviluppando programmi dedicati all'intelligenza artificiale, alla cybersecurity, alla valorizzazione dei dati e al trasferimento tecnologico verso imprese e organizzazioni. Parallelamente, il sistema cooperativo trentino ha intensificato le collaborazioni con FBK per favorire la diffusione dell'intelligenza artificiale generativa, dei Large Language Model (LLM) e delle competenze digitali all'interno delle organizzazioni cooperative, promuovendo un approccio all'innovazione orientato alla crescita delle persone e al miglioramento dei processi.
Per Pro.Ges. Trento la digitalizzazione non rappresenta pertanto un obiettivo esclusivamente tecnologico, ma uno strumento di innovazione organizzativa e di miglioramento della qualità dei servizi. La progressiva integrazione di piattaforme collaborative, strumenti digitali per la gestione dei processi, sistemi documentali condivisi e percorsi di formazione sulle nuove tecnologie costituisce la base per un'organizzazione sempre più capace di valorizzare le competenze delle persone, sostenere il lavoro educativo e rafforzare la capacità di generare valore per i bambini, le famiglie, i lavoratori e l'intera comunità.

Capitolo 5

Piano di Miglioramento e Obiettivi ESG



Il Piano di Miglioramento ESG 2026-2027 rappresenta la naturale evoluzione del percorso di sostenibilità intrapreso da Pro.Ges. Trento negli ultimi anni e traduce in azioni concrete gli indirizzi emersi dall'analisi di materialità, dal riesame della Direzione, dal dialogo con gli stakeholder e dagli obiettivi strategici della cooperativa. Più che un insieme di iniziative isolate, il Piano costituisce uno strumento di gestione che integra le dimensioni ambientale, sociale e di governance nella programmazione delle attività, promuovendo un approccio orientato al miglioramento continuo e alla creazione di valore condiviso.
Gli obiettivi individuati sono stati definiti tenendo conto delle principali sfide che caratterizzano il contesto in cui opera la cooperativa: il rafforzamento della governance e del sistema di monitoraggio ESG, la valorizzazione delle persone, il consolidamento delle politiche di pari opportunità e welfare, l'innovazione dei servizi educativi, la riduzione degli impatti ambientali, la trasformazione digitale e il rafforzamento del dialogo con il territorio. Per ciascun obiettivo sono state individuate specifiche azioni operative, indicatori di monitoraggio, risultati attesi e responsabilità organizzative, al fine di favorire un controllo periodico dello stato di avanzamento e consentire eventuali aggiornamenti del Piano in funzione dell'evoluzione del contesto e delle esigenze degli stakeholder.
Il monitoraggio del Piano sarà integrato nel processo di riesame della Direzione e nel Sistema di Gestione Integrato della cooperativa, assicurando una verifica periodica del raggiungimento degli obiettivi e dell'efficacia delle azioni intraprese. Tale approccio consentirà di consolidare progressivamente la cultura della sostenibilità all'interno dell'organizzazione, rafforzando la capacità di Pro.Ges. Trento di generare valore economico, sociale e ambientale per i propri lavoratori, le famiglie, i partner e l'intera comunità.

Area ESG	Obiettivo strategico (2026-2027)	Azioni previste	Indicatore (KPI)	Target 2027	Responsabile
Governance	Rafforzare il sistema di governance ESG	Aggiornamento annuale della matrice di materialità, integrazione degli obiettivi ESG nel Riesame della Direzione e monitoraggio periodico degli indicatori	Riesame ESG annuale completato; aggiornamento della matrice di materialità	1 riesame annuale e aggiornamento della materialità entro il 2027	Consiglio di Amministrazione e Direzione
Governance	Rafforzare il dialogo con gli stakeholder	Ampliamento del coinvolgimento di enti pubblici, famiglie, lavoratori, partner territoriali e comunità locale	Numero di stakeholder coinvolti; iniziative di engagement realizzate	Incremento delle categorie coinvolte e almeno un'attività strutturata di engagement ogni anno	Direzione
Sociale	Valorizzare le persone e migliorare il benessere organizzativo	Rafforzamento delle politiche di welfare, formazione continua, pari opportunità e conciliazione vita-lavoro	Ore di formazione; iniziative di welfare; tasso di turnover	Riduzione del turnover e incremento delle ore di formazione rispetto al 2025	Direzione – Ufficio Risorse Umane
Sociale	Consolidare la certificazione UNI/PdR 125	Monitoraggio degli indicatori di parità di genere e aggiornamento del Piano Strategico	Mantenimento della certificazione; monitoraggio KPI PdR 125	Mantenimento della certificazione e raggiungimento degli obiettivi del Piano	Comitato Guida PdR 125
Sociale	Innovare i servizi educativi	Sviluppo di nuovi progetti educativi, collaborazione con enti di ricerca e sperimentazione di nuove metodologie	Numero di nuovi progetti attivati; collaborazioni sviluppate	Almeno un nuovo progetto innovativo a sviluppo triennale	Direzione Pedagogica
Ambientale	Ridurre gli impatti ambientali delle attività	Monitoraggio dei consumi, ottimizzazione dell'impiego di materiali riutilizzabili, sensibilizzazione del personale	Consumi di materiale riutilizzabile; consumi energetici; iniziative ambientali	Riduzione progressiva dei consumi rispetto al 2025	Responsabile Sistema Integrato
Innovazione	Proseguire la trasformazione digitale	Consolidamento degli strumenti digitali, formazione del personale e sviluppo di nuove soluzioni organizzative	Personale formato; processi digitalizzati	Estensione dell'utilizzo degli strumenti digitali a tutti i servizi	Direzione – Sistema Informativo
Innovazione	Promuovere un utilizzo responsabile dell'Intelligenza Artificiale	Coinvolgimento di realtà esperte nell'ambito dell'IA e sperimentazione di strumenti di supporto alle attività educative e organizzative	Attività formative e sperimentazioni realizzate	Definizione di linee guida interne sull'utilizzo dell'IA	Direzione
Impatto sociale	Rafforzare la misurazione dell'impatto sociale	Aggiornamento del Bilancio di Sostenibilità e sviluppo di indicatori di impatto	Indicatori monitorati; report pubblicati	Misurazione periodica degli impatti sociali generati	Direzione

Appendici

A. INDICE DEI CONTENUTI VSME

Modulo	Area	Codice	Disclosure VSME	Rif. § Standard VSME	Datapoint / informazione richiesta	Paragrafo del Report Pro.Ges. Trento
Base	Informazioni generali	B1	Basi di preparazione del report	§24(a)	Opzione selezionata: Modulo Base soltanto oppure Modulo Base + Comprehensive	0.3 Standard e strumenti di rendicontazione applicati
Base	Informazioni generali	B1	Basi di preparazione del report	§24(b)	Eventuali informazioni omesse in quanto classificate o sensibili	—
Base	Informazioni generali	B1	Basi di preparazione del report	§24(c)	Base individuale o consolidata	0.2 Perimetro di rendicontazione
Base	Informazioni generali	B1	Basi di preparazione del report	§24(e)(i)	Forma giuridica dell'impresa	1.1 Chi siamo: storia e identità cooperativa; 4.1 Struttura di governo e organi societari
Base	Informazioni generali	B1	Basi di preparazione del report	§24(e)(ii)	Codice/i di classificazione settoriale NACE/ATECO	—
Base	Informazioni generali	B1	Basi di preparazione del report	§24(e)(iii)-(iv)	Totale attivo di bilancio e fatturato (in unità monetarie)	—
Base	Informazioni generali	B1	Basi di preparazione del report	§24(e)(v)	Numero di dipendenti (headcount o FTE)	3.1 Forza lavoro: caratteristiche generali
Base	Informazioni generali	B1	Basi di preparazione del report	§24(e)(vi)-(vii)	Paese di operatività principale e geolocalizzazione delle sedi	0.2 Perimetro di rendicontazione; 1.3 I servizi erogati; 2.5 Rischi climatici e resilienza operativa
Base	Informazioni generali	B1	Basi di preparazione del report	§25	Certificazioni o label di sostenibilità ottenute	2. Informazioni Ambientali (ISO 14001); 3.7 Parità di genere e diversità (UNI/PdR 125:2022); 3.9 Comunità locali e qualità del servizio (ISO 9001, UNI 11034)

Base	Informazioni generali	B2	Prassi, politiche e iniziative future per la transizione sostenibile	§26(a)	Prassi in essere (risparmio energetico, riduzione emissioni, prevenzione inquinamento, condizioni di lavoro, formazione, partnership)	1.4 Il modello di creazione del valore; 2.4.1 Politiche di approvvigionamento sostenibili; 3.3 Condizioni di lavoro e welfare
Base	Informazioni generali	B2	Prassi, politiche e iniziative future per la transizione sostenibile	§26(b)	Politiche su temi di sostenibilità (pubbliche o meno)	3.4 Sostegno alla genitorialità (Policy Genitorialità); 3.7 Parità di genere e diversità (Politica Parità di Genere); 4.2 Modello Organizzativo 231 e Codice Etico
Base	Informazioni generali	B2	Prassi, politiche e iniziative future per la transizione sostenibile	§26(c)	Iniziative future o piani prospettici sui temi di sostenibilità	5. Piano di Miglioramento e Obiettivi ESG
Base	Informazioni generali	B2	Prassi, politiche e iniziative future per la transizione sostenibile	§26(d)	Target per monitorare l'attuazione delle politiche	2.6 Gestione della risorsa idrica (obiettivo dato consolidato 2026)
Base	Ambiente	B3	Energia ed emissioni di gas a effetto serra	§29	Consumo energetico totale in MWh, ripartito in rinnovabile/non rinnovabile (elettricità e combustibili)	2.2 Profilo energetico
Base	Ambiente	B3	Energia ed emissioni di gas a effetto serra	§30	Emissioni GHG Scope 1 e Scope 2 location-based (tCO2eq)	2.3 Emissioni di gas a effetto serra (GHG)
Base	Ambiente	B3	Energia ed emissioni di gas a effetto serra	§31	Intensità GHG (emissioni totali / fatturato)	—
Base	Ambiente	B4	Inquinamento di aria, acqua e suolo	§32	Inquinanti emessi in aria, acqua e suolo, con relativa quantità	2. Informazioni Ambientali (paragrafo introduttivo)
Base	Ambiente	B5	Biodiversità	§33	Numero e superficie dei siti in o vicino ad aree sensibili per la biodiversità	2.6 Gestione della risorsa idrica
Base	Ambiente	B5	Biodiversità	§34	Metriche di land-use (facoltative)	—
Base	Ambiente	B6	Acqua	§35	Prelievo idrico totale (incl. quota in aree ad elevato stress idrico)	2.6 Gestione della risorsa idrica
Base	Ambiente	B6	Acqua	§36	Consumo idrico da processi produttivi ad alta intensità	2.6 Gestione della risorsa idrica

Base	Ambiente	B7	Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	§37	Applicazione di principi di economia circolare e relative modalità	2.4 Economia circolare: approvvigionamento e rifiuti; 2.4.1 Politiche di approvvigionamento sostenibili
Base	Ambiente	B7	Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	§38(a)-(b)	Rifiuti totali generati per tipologia (pericolosi/non pericolosi) e quota avviata a riciclo/riuso	2.4.2 Gestione dei rifiuti
Base	Ambiente	B7	Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	§38(c)	Flusso di massa annuo dei materiali (settori a flussi significativi)	—
Base	Sociale	B8	Forza lavoro – caratteristiche generali	§39(a)-(b)	Numero di dipendenti per tipo di contratto (tempo determinato/indeterminato) e per genere	3.1 Forza lavoro: caratteristiche generali
Base	Sociale	B8	Forza lavoro – caratteristiche generali	§39(c)	Paese del contratto di lavoro (se operatività multi-paese)	3.1 Forza lavoro: caratteristiche generali
Base	Sociale	B8	Forza lavoro – caratteristiche generali	§40	Tasso di turnover dei dipendenti (obbligatorio se organico ≥ 50 dipendenti)	3.2 Turnover e capacità di attrazione
Base	Sociale	B9	Forza lavoro – salute e sicurezza	§41	Numero e tasso di infortuni sul lavoro registrabili; numero di decessi	3.5 Salute e sicurezza
Base	Sociale	B10	Forza lavoro – retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	§42(a)	Retribuzione pari o superiore al salario minimo applicabile (legge o CCNL)	3.3 Condizioni di lavoro e welfare
Base	Sociale	B10	Forza lavoro – retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	§42(b)	Divario retributivo di genere (gender pay gap)	3.7 Parità di genere e diversità
Base	Sociale	B10	Forza lavoro – retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	§42(c)	Percentuale di dipendenti coperti da contrattazione collettiva	3.3 Condizioni di lavoro e welfare; 4.3 Gestione dei rischi e sistema di controllo interno
Base	Sociale	B10	Forza lavoro – retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	§42(d)	Ore medie di formazione annue per dipendente, per genere	3.6 Formazione e sviluppo delle competenze

Base	Gover-nance	B11	Condanne e sanzioni per corruzione e concussione	§43	Numero di condanne e importo totale delle sanzioni per viola-zione delle leggi anticorruzione	4.2 Modello Organizzativo 231 e Codice Etico

B. INDICE DEI CONTENUTI DIALOGO PMI-BANCHE

N.	Sezione	Indicatore richiesto dal Docu-mento PMI-Banche	Rif. VSME corrispon-dente	Grado di alli-neamento con VSME	Paragrafo del Report Pro.Ges. Trento
1	1. Informazioni generali	Anagrafica dei siti dell'im-presa: ubicazione/geolocaliz-zazione, codice NACE, fattu-rato annuo e numero dipen-denti, per ciascun sito	B1 §24(e)	Parzialmente allineato	0.2 Perimetro di rendiconta-zione; 1.3 I servizi erogati
2	1. Informazioni generali	Struttura organizzativa e di go-vernance, ruoli, responsabilità e strategie aziendali anche in relazione alla sostenibilità	B2 §26(b)-(d); C2 §49; C3	Allineato	1.2 Assetto organizzativo e governance; 4.1 Struttura di governo e organi societari
3	1. Informazioni generali	Valutazione ESG esterna (ra-ting/scoring), certificazioni ambientali/sociali/di condotta, disponibilità pubblica di infor-mazioni di sostenibilità	B1 §25	Parzialmente allineato	2. Informazioni Ambientali (ISO 14001); 3.7 Parità di ge-nere e diversità (UNI/PdR 125:2022); 3.9 Comunità lo-cali e qualità del servizio (ISO 9001, UNI 11034)
4	2. Mitigazione e adatta-mento al cambiamento climatico	Livello di efficienza energetica degli immobili dati in garanzia (APE)	—	Specifico del Documento PMI-Banche	—
5	2. Mitigazione e adatta-mento al cambiamento climatico	Consumo totale di energia, con separata evidenza di fonti rinnovabili e non rinnovabili	B3 §29	Allineato	2.2 Profilo energetico
6	2. Mitigazione e adatta-mento al cambiamento climatico	Emissioni annuali di gas serra di ambito 1 (Scope 1)	B3 §30(a)	Allineato	2.3 Emissioni di gas a effetto serra (GHG)
7	2. Mitigazione e adatta-mento al cambiamento climatico	Emissioni annuali di gas serra di ambito 2 (Scope 2)	B3 §30(b)	Allineato	2.3 Emissioni di gas a effetto serra (GHG)
8	2. Mitigazione e adatta-mento al cambiamento climatico	Eventuali target di riduzione delle emissioni di gas serra	C3 §54	Allineato	5. Piano di Miglioramento e Obiettivi ESG
9	2. Mitigazione e adatta-mento al cambiamento climatico	Azioni/investimenti realizzati o pianificati per ridurre l'esposi-zione al rischio fisico e di tran-sizione climatica	B2 §26(a); C2	Allineato	2.5 Rischi climatici e resi-lienza operativa
10	2. Mitigazione e adatta-mento al cambiamento climatico	Coperture assicurative contro rischi fisici/calamità naturali, con valore di copertura e vali-dità temporale	—	Specifico del Documento PMI-Banche	—
11	2. Mitigazione e adatta-mento al cambiamento climatico	Stima del fatturato allineato alla Tassonomia UE (mitiga-zione/adattamento climatico), per codice NACE	—	Specifico del Documento PMI-Banche	—
12	2. Mitigazione e adatta-mento al cambiamento climatico	Stima della spesa in conto ca-pitale (CapEx) allineata alla Tassonomia UE, per codice NACE	—	Specifico del Documento PMI-Banche	—

13	3. Ambiente	Emissioni annuali di sostanze inquinanti in aria, acqua e suolo	B4 §32	Allineato	2. Informazioni Ambientali (paragrafo introduttivo)
14	3. Ambiente	Eventuali obiettivi di riduzione delle emissioni di sostanze inquinanti in aria, acqua e suolo	B2 §26(d)	Allineato	—
15	3. Ambiente	Volume annuo di acqua consumata	B6 §36	Allineato	2.6 Gestione della risorsa idrica
16	3. Ambiente	Volume annuo di prelievi idrici da zone a elevato stress idrico	B6 §35	Allineato	2.6 Gestione della risorsa idrica
17	3. Ambiente	Eventuali obiettivi di riduzione dei consumi/prelievi idrici da zone a elevato stress idrico	B2 §26(d)	Allineato	2.6 Gestione della risorsa idrica
18	3. Ambiente	Area di terreno/marina di siti in o vicino ad aree protette e ad elevato valore di biodiversità	B5 §33	Allineato	2.6 Gestione della risorsa idrica
19	3. Ambiente	Area e percentuale di terreno impermeabilizzata	B5 §34(b)	Allineato	—
20	3. Ambiente	Eventuali obiettivi di protezione o ripristino della biodiversità	B2 §26(d)	Allineato	—
21	3. Ambiente	Tonnellate di rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi prodotti nell'anno	B7 §38(a)	Allineato	2.4.2 Gestione dei rifiuti
22	3. Ambiente	Percentuale di rifiuti destinati a smaltimento e percentuale riciclata o riutilizzata durante l'anno	B7 §38(b)	Allineato	2.4.2 Gestione dei rifiuti
23	3. Ambiente	Percentuale di contenuto riciclato (e/o recuperato) nei prodotti finiti/semilavorati e nei relativi imballaggi	—	Specifico del Documento PMI-Banche	—
24	3. Ambiente	Percentuale di contenuto riciclabile negli imballaggi immessi sul mercato	—	Specifico del Documento PMI-Banche	—
25	3. Ambiente	Eventuali obiettivi di miglioramento della gestione circolare delle risorse	B2 §26(d)	Allineato	2.4 Economia circolare: approvvigionamento e rifiuti; 2.4.1 Politiche di approvvigionamento sostenibili
26	4. Società e forza lavoro	Politiche e/o procedure adottate per promuovere e garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori	B2 §26(a)-(b); C6 §61(a)	Allineato	4.2 Modello Organizzativo 231 e Codice Etico; 3.7 Parità di genere e diversità
27	4. Società e forza lavoro	Numero di casi di violazione dei diritti umani con provvedimenti definitivi, sanzioni o risarcimenti (ultimi tre esercizi)	—	Specifico del Documento PMI-Banche	—
28	4. Società e forza lavoro	Percentuale di lavoratori a cui si applicano contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL)	B10 §42(c)	Allineato	3.3 Condizioni di lavoro e welfare; 4.3 Gestione dei rischi e sistema di controllo interno
29	4. Società e forza lavoro	Numero di dipendenti appartenenti a categorie protette che supera la quota minima prevista dalla normativa	—	Specifico del Documento PMI-Banche	—

30	4. Società e forza lavoro	Percentuale del divario retributivo medio tra lavoratori donne e uomini, per livello di inquadramento	B10 §42(b)	Parzialmente allineato	3.7 Parità di genere e diversità
31	4. Società e forza lavoro	Numero medio di ore di formazione per dipendente, per tipologia di formazione	B10 §42(d)	Parzialmente allineato	3.6 Formazione e sviluppo delle competenze
32	4. Società e forza lavoro	Numero e tasso di infortuni sul lavoro comunicati all'INAIL nell'anno	B9 §41(a)	Allineato	3.5 Salute e sicurezza
33	4. Società e forza lavoro	Numero di giornate lavorative perse a causa di infortuni e malattie professionali nell'anno	—	Specifico del Documento PMI-Banche	3.5 Salute e sicurezza
34	4. Società e forza lavoro	Numero di decessi dovuti a incidenti sul lavoro e/o malattie professionali nell'anno	B9 §41(b)	Allineato	3.5 Salute e sicurezza
35	4. Società e forza lavoro	Numero di dipendenti a tempo determinato e indeterminato, ripartito per genere e inquadramento	B8 §39(a)-(b)	Parzialmente allineato	3.1 Forza lavoro: caratteristiche generali
36	4. Società e forza lavoro	Iniziative implementate per minimizzare impatti negativi, mitigare rischi o promuovere opportunità rispetto alla forza lavoro	B2 §26(a); C2	Allineato	3.3 Condizioni di lavoro e welfare; 3.4 Sostegno alla genitorialità; 3.7 Parità di genere e diversità
37	4. Società e forza lavoro	Iniziative implementate per minimizzare impatti negativi, mitigare rischi o promuovere opportunità sulla comunità e sul territorio circostante	B2 §26(a); C2	Allineato	3.9 Comunità locali e qualità del servizio
38	5. Condotta d'impresa	Eventuale adozione di codice etico, Modello di organizzazione e controllo 231 e/o procedure anticorruzione, con separata evidenza di sistemi di segnalazione	C6 §61(a)	Parzialmente allineato	4.2 Modello Organizzativo 231 e Codice Etico
39	5. Condotta d'impresa	Procedure per la segnalazione di situazioni di pericolo in materia di salute e sicurezza dei lavoratori	C6 §61(c)	Allineato	4.1 Struttura di governo e organi societari; 3.5 Salute e sicurezza
40	5. Condotta d'impresa	Numero e ammontare di sanzioni pecuniarie e interdittive per corruzione attiva/passiva e per violazioni ambientali/sociali	B11 §43	Parzialmente allineato	4.2 Modello Organizzativo 231 e Codice Etico

PRO.GES.
TRENTO

Via Zambra, 22 – 38121
Tel. 0461 983347 – info@progestrento.it