LA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITA'

2024

SOMMARIO

Sommario 1

Lettera agli Stakeholders. 3

1. PROFILO E IDENTITÀ DI ASTER COOP. 4

1.1. LA STORIA. 4

1.2. MISSION E VISION. 5

1.3. L'ATTIVITÀ SVOLTA E I SERVIZI OFFERTI. 5

1.4. LE CERTIFICAZIONI. 6

2. LA GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ. 7

2.1. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO. 7

2.2. L'organigramma. 11

2.3. Il modello di organizzazione, gestione e controllo. 11

2.4. Il codice etico. 12

2.5. Conformità a leggi e regolamenti. 17

2.6. Creazione e distribuzione del valore economico. 17

3. Il nostro approccio alla sostenibilità. 17

3.1. Identificazione e coinvolgimento degli Stakeholders 18

3.2. La nostra matrice di materialità. 19

3.3. SDG e temi materiali. 22

4. governance. 25

4.1. Governance partecipata. 25

5. Environmental. 28

5.1. Gestione energetica sostenibile e riduzione delle emissioni di co2. 28

5.2. Packaging sostenibile. 32
5.3. Gestione sostenibile dei rifiuti prodotti. 32
6. Social. 33
6.1. Parità di genere 33
6.2. Inclusione e supporto ai soci lavoratori. 38
6.3. Formazione interna dei soci lavoratori. 41
6.4. Salute e benessere dei soci lavoratori. 41
6.5. Gestione etica dei fornitori. 43
6.6. Soddisfazione dei clienti. 45
6.7. Innovazione e digitalizzazione. 45
7. Il piano di sostenibilità. 47
8. Note metodologiche. 48
8.1. Processo di definizione della rendicontazione di sostenibilità e dei temi materiali. 48
8.2. I nostri riferimenti. 49
8.3. Indice dei contenuti GRI. 49

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Stakeholder,

è con orgoglio che presentiamo la nostra prima Rendicontazione di Sostenibilità, un traguardo importante che segna un punto di svolta nel percorso di Aster Coop verso una crescita sempre più consapevole, responsabile e condivisa.

Il documento che avete tra le mani rappresenta il risultato di un processo di ascolto, analisi e azione. Abbiamo voluto riflettere in modo trasparente i valori che guidano la nostra attività quotidiana – inclusività, solidarietà, affidabilità e spirito di innovazione – restituendo una fotografia accurata delle nostre performance ambientali, sociali ed economiche.

Nel 2024 abbiamo rafforzato il nostro impegno verso una gestione etica e sostenibile, investendo nel benessere dei nostri soci lavoratori, migliorando la governance partecipativa e intraprendendo con determinazione la misurazione della nostra impronta carbonica. Il calcolo della nostra Carbon Footprint rappresenta una tappa fondamentale, che ci consentirà di orientare le future decisioni verso modelli organizzativi e produttivi a minore impatto ambientale.

La nostra cooperativa si fonda sul principio che il valore generato debba essere equamente distribuito e condiviso: è per questo che nel corso dell'anno abbiamo restituito oltre il 97% del Valore Aggiunto Globale ai nostri soci lavoratori. La centralità delle persone resta il nostro pilastro.

Siamo consapevoli che la sostenibilità non è un traguardo, ma un percorso. Un percorso che vogliamo affrontare insieme a voi: clienti, fornitori, istituzioni, comunità locali, e soprattutto i nostri soci. Continueremo a lavorare con responsabilità e determinazione, guidati da una visione che mette al centro l'impatto positivo che vogliamo generare sulle persone e sul pianeta.

Ringraziamo tutti coloro che hanno contribuito alla realizzazione di questo primo bilancio di sostenibilità. Il vostro supporto e la vostra fiducia sono per noi stimolo costante per migliorarci e crescere.

Con stima,

Claudio Macorig

Presidente

1. PROFILO E IDENTITÀ DI ASTER COOP

1.1. LA STORIA

Aster Coop Soc. Coop. nasce nel 1988 dalla fusione di due storiche cooperative di facchinaggio attive sul territorio di Udine e nei comuni limitrofi, una delle quali risalente al 1976 e nata per la volontà di 30 soci cooperatori con l'obiettivo di svolgere le attività di facchinaggio all'interno del Mercato Ortofrutticolo cittadino.

La volontà di sviluppare Aster Coop sorge in risposta alle sollecitazioni del mercato di riferimento e, in particolare, alla crescente terziarizzazione dei servizi logistici e, così, a seguito della fusione ha avuto inizio un lungo processo di riorganizzazione della cooperativa, a seguito del quale Aster Coop ha acquisito nuove commesse ed ha ampliato la propria quota di mercato al di fuori della sola regione del Friuli Venezia Giulia, approdando in Veneto, Emilia Romagna, Lombardia e Toscana.

In seguito, e in particolare tra il 1998 ed il 2001, l'espansione di Aster Coop prosegue anche per linee esterne.

Nel 1998 Aster Coop acquisisce il controllo della società Madimer Friuli S.r.l., azienda di logistica e trasporti friulana, la cui attività è volta alla ricerca di soluzioni idonee a migliorare la gestione degli spazi, dei modi e dei tempi necessari alle imprese locali per organizzare e distribuire il prodotto finito sull'intero territorio nazionale.

Tre anni più tardi, nel 2001, Aster Coop acquisisce il controllo di Friularchivi S.r.l., azienda di gestione degli archivi e, nel medesimo anno, costituisce la società di diritto croato Aster d.o.o., destinata ad operare nell'area del mercato agro alimentare di Rijeka Matulji.

Nel 2004, cogliendo le opportunità della riforma del diritto societario del 2003, Aster Coop raggiunge un'importante *milestone* dal punto di vista della governance: i soci approvano una modifica statutaria relativa al cambio del modello di amministrazione e controllo, optando per il sistema dualistico. Tale sistema prevede l'interazione fra due organi, il Consiglio di Gestione, che ha la responsabilità dell'amministrazione e della gestione della cooperativa, ed il Consiglio di Sorveglianza, organismo che consente ai soci di partecipare alla vita della cooperativa, anche con funzioni di controllo.

Tale scelta è stata operata proprio con l'obiettivo di favorire la partecipazione attiva dei soci, che nella cooperativa sono anche lavoratori, alle scelte strategiche della società; tale modello di Governance è motivo di orgoglio da parte di Aster Coop in quanto, nel panorama italiano delle cooperative, costituisce una rara eccezione.

Con quasi 800 soci lavoratori ed un fatturato complessivo di circa 47 milioni di euro, Aster Coop oggi svolge un servizio di logistica complesso a favore di clienti nazionali ed internazionali, vantando la propria presenza in 5 regioni italiane.

1.2. MISSION E VISION

Sulla scia della crescita vissuta da Aster Coop dalla nascita sino ai giorni attuali, la Cooperativa si pone come obiettivo per gli anni a venire un percorso di crescita dimensione sostenibile.

La propria missione consiste nel voler essere il miglior partner per i propri clienti, aiutandoli ad innovare i loro processi organizzativi nella gestione dei magazzini, nella logistica, nel trasporto delle merci e nella movimentazione di ogni altra cosa mobile, con o senza l'ausilio di mezzi meccanici, sfruttando la propria esperienza specifica, creando nuove opportunità per assicurare la continuità lavorativa ai propri soci.

La vision di Aster Coop consiste nell'essere un'azienda *"Socialmente Responsabile"* di *"Rilievo Nazionale"*, *"competitiva nei settori della logistica e della movimentazione e gestione delle merci in genere"*.

Nel proprio operato Aster Coop ha integrato i seguenti valori che si pongono come guida per l'azione dei singoli: passione, solidarietà, uguaglianza, dignità, fiducia, relazioni, sicurezza, innovazione e qualità.

1.3. L'ATTIVITÀ SVOLTA E I SERVIZI OFFERTI

Aster Coop è specializzata nella gestione logistica integrata; presta servizi volti alla terziarizzazione, parziale o totale, dei processi logistici aziendali, in ogni fase della catena del valore. In particolare, svolge le seguenti attività:

- movimentazione di beni, prodotti, attrezzature, merci con o senza l'ausilio di mezzi meccanici;
- la gestione, anche in outsourcing, di magazzini ordinari e di magazzini frigoriferi o comunque dedicati;
- l'esercizio di servizi ferroviari, nonché l'*handling* portuale ed aeroportuale;
- la gestione di piattaforme logistiche, anche intermodali.

Grazie all'esperienza acquisita nel campo, Aster Coop opera per conto di aziende appartenenti a diversi settori: manufatturiero, agro-alimentare, vitivinicolo, dei servizi di handling e gestione dei centri logistici, automotive, cartario, elettrodomestico, GDO, farmaceutico e produzione di semilavorati, nonché nella gestione dei Ce. Di.

Aster Coop ha clienti di diverse dimensioni; per le grandi aziende Aster Coop si occupa generalmente della gestione ordini in conto terzi presso i magazzini prodotti finiti o semilavorati, mentre per le PMI offre generalmente servizi di outsourcing logistico, anche con l'ausilio di proprie piattaforme per lo stoccaggio e la consegna dei prodotti, riducendo per tali clienti la necessità di effettuare significativi investimenti in risorse e ed organizzazione.

Aster Coop, inoltre, gestisce direttamente magazzini con annessi raccordi ferroviari ed è in grado di studiare soluzioni personalizzate in base alle caratteristiche del cliente, occupandosi anche della distribuzione su tutto il territorio nazionale, avvalendosi del servizio a collettame o su bancale espresso di *OneExpress*.

Aster Coop ha anche partecipato allo sviluppo di innovativi sistemi di carico/scarico e navettaggio per il trasferimento della produzione dalla fabbrica al magazzino, con ricadute molto positive su produttività, qualità e sostenibilità.

Infine, come da tradizione legata alle proprie origini, Aster Coop è presente nel settore dei mercati ortofrutticoli, gestendo la logistica del Mercato Ortofrutticolo di Udine.

1.4. LE CERTIFICAZIONI

Aster Coop è dotata delle seguenti certificazioni ed attestazioni:

- 1998 – prima certificazione UN EN ISO 9002:1994
- 2003 – adeguamento alla UNI EN ISO 9001:2000
- 2003 – premio "prevenzione e sicurezza" INAIL FVG
- 2007 – Certificazione "Lavoro Sicuro" (INAIL –Confindustria Veneto)
- 2009 – Adeguamento alla UNI EN ISO 9001:2008
- 2018 – Adeguamento alla UNI EN ISO 9001:2015
- 2021 - Estensione triennale della validità del certificato ISO 9001:2015
- 2024 – Certificazione del Sistema di Gestione per la Sicurezza ISO 45001:2018 (entro fine anno)
- 2024 - Certificazione della parità di genere UNI/PdR125:2022

2. LA GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ

2.1. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

Aster Coop Soc. Coop., con sede legale nel comune di Udine, in via Oderzo n. 1, è una società cooperativa a mutualità prevalente.

Il modello di amministrazione e controllo è il sistema dualistico disciplinato dagli artt. 2409-octies ss. del codice civile. Gli organi della cooperativa sono, quindi, i seguenti:

- l' Assemblea dei Soci;
- il Consiglio di Gestione;
- il Consiglio di Sorveglianza.

Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci è l'organo deliberativo rappresentativo dell'universalità dei soci. I soci possono essere cooperatori o sovventori; tra i soci cooperatori sussiste il voto capitario, qualunque sia l'ammontare della partecipazione sottoscritta; mentre i soci sovventori hanno diritto ad un numero di voti differenziato in base al conferimento.

L' Assemblea dei Soci è ordinaria e straordinaria; entrambe le forme sono convocate dal Consiglio di Gestione.

Le materie di competenza dell'assemblea ordinaria riguardano la nomina e la revoca dei componenti del Consiglio di Sorveglianza, le decisioni in ordine alla responsabilità dei componenti del Consiglio di Sorveglianza, la distribuzione degli utili, la nomina e la revoca del Revisore Legale, all'occorrenza, la delibera in ordine all'adozione di un piano di crisi aziendale, l'approvazione dei Regolamenti interni, l'adozione di procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo ed all'ammodernamento aziendale, la decisione in ordine all'adesione ad un gruppo cooperativo paritetico, nonché qualsiasi altra materia riservata alla sua competenza dalla legge.

Le materie di competenza dell'assemblea straordinaria riguardano, invece, le modifiche dello statuto, la proroga della durata della Cooperativa, lo scioglimento della cooperativa e la nomina dei liquidatori, l'emissione di strumenti finanziari e qualsiasi materia ad essa riservata dalla legge.

Consiglio di Gestione

Al Consiglio di Gestione spetta, in via esclusiva, la gestione ordinaria e straordinaria della Cooperativa.

Tra le materie di competenza del Consiglio di Gestione vi sono, a titolo esemplificativo, la convocazione dell'assemblea ordinaria e straordinaria, l'esecuzione delle delibere dell'Assemblea dei Soci, la redazione dei bilanci preventivi e consuntivi, la compilazione dei Regolamenti interni, la stipula di atti e contratti inerenti all'attività sociale, la delibera in ordine al conferimento di procure generali e speciali, l'assunzione ed il licenziamento di collaboratori subordinati della Cooperativa, la delibera sull'ammissione/decadenza/esclusione/recesso dei soci, la concessione di garanzie, l'istituzione di una sezione di attività per la raccolta di prestiti.

Il Consiglio di Gestione può delegare le proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti, ad eccezione delle attribuzioni indicate nell'art. 2381 c.c., dei poteri in materia di ammissione, recesso o esclusione dei soci e delle decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i soci.

I membri del Consiglio di Gestione sono eletti dal Consiglio di Sorveglianza fra un minimo di tre ed un massimo di nove. Possono essere nominati anche soggetti non soci e soci sovventori, a condizione che la maggioranza dei componenti sia scelta fra i soci cooperatori.

Non vi sono limiti statutari al numero dei mandati, pertanto i componenti del Consiglio di Gestione possono essere rieletti, fermo il limite di durata massima di ciascun mandato previsto dalla legge.

Il Consiglio di Gestione è attualmente composto da 4 membri ed è in carica fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2024:

- Macorig Claudio – Presidente del Consiglio di Gestione;
- Toffoletti Paolo – Vice Presidente;
- Soldà Annalisa – Consigliera;
- Cavallo Patrizia – Consigliera.

Si rileva che il Presidente del Consiglio di Gestione è altresì un alto dirigente: l'attuale struttura si rivela idonea a garantire un puntuale presidio circa l'andamento del business e le eventuali situazioni di conflitto d'interessi sono gestite secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

La diversità attuale del Consiglio di Gestione è fotografata dalla seguente tabella che mostra una situazione di equilibrio di genere e riflette le scelte della Cooperativa di garantire una rappresentanza paritaria negli organi di governance.

Diversità negli organi di governance - Consiglio di Gestione					
		2024		**2023**	
	UM	Uomini	Donne	Uomini	Donne
< 30 anni	Unità	*0*	*0*	*0*	*0*
30-50 anni	Unità	*0*	*1*	*0*	*1*
> 50 anni	Unità	*2*	*1*	*2*	*1*
TOTALE		***2***	***2***	***2***	***2***

Consiglio di Sorveglianza e Revisione Legale dei conti

L'organo di controllo è il Consiglio di Sorveglianza, composto da ventuno membri eletti dall'Assemblea ordinaria, dei quali almeno un membro deve necessariamente essere iscritto nel Registro dei Revisori contabili istituito presso il Ministero della giustizia, con la precisazione che i membri del Consiglio di Gestione non possono essere anche membri del Consiglio di Sorveglianza.

I componenti del Consiglio di Sorveglianza restano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea ordinaria convocata in relazione al bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Al Consiglio di Sorveglianza spetta il compito proprio del collegio sindacale nel sistema tradizionale di governance, ovverosia quello di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Cooperativa e sul suo concreto funzionamento.

Inoltre, per espressa previsione statutaria, il Consiglio di Sorveglianza delibera in ordine ai piani strategici, industriali e finanziari della Cooperativa predisposti dal Consiglio di Gestione (ferma in ogni caso la responsabilità di questo per gli atti compiuti).

Infine, tra i propri compiti, il Consiglio di Sorveglianza nomina e revoca i componenti del Consiglio di Gestione, approva il bilancio d'esercizio, promuove l'esercizio dell'azione di responsabilità nei confronti dei componenti del Consiglio di Gestione, presenta la denunzia al Tribunale di cui all'art. 2409 del codice civile, riferisce all'Assemblea dei Soci in merito alle attività di vigilanza svolte ed assolve tutte le altre funzioni ad esso attribuite dalla legge.

Il Consiglio di Sorveglianza è composto da Livio Nanino come presidente, Elisa Grazzolo come vicepresidente, i consiglieri Michele Benedetti, Dania Bortolotti, Paolo Borzani, Nicolò Cannella, Michele Cinquemani, Ioana Tatiana Danciu, Lucio De Marco, Stefano Franceschi, Ilenia Motta, Drini Muka, Denis Piva, Gianni Rizzo, Pablo Taccin, Georgeta Tanase, Andrea Topan, Lassina Toure, Nicola Vettorel, e Andrea Montich e Renato Cinelli

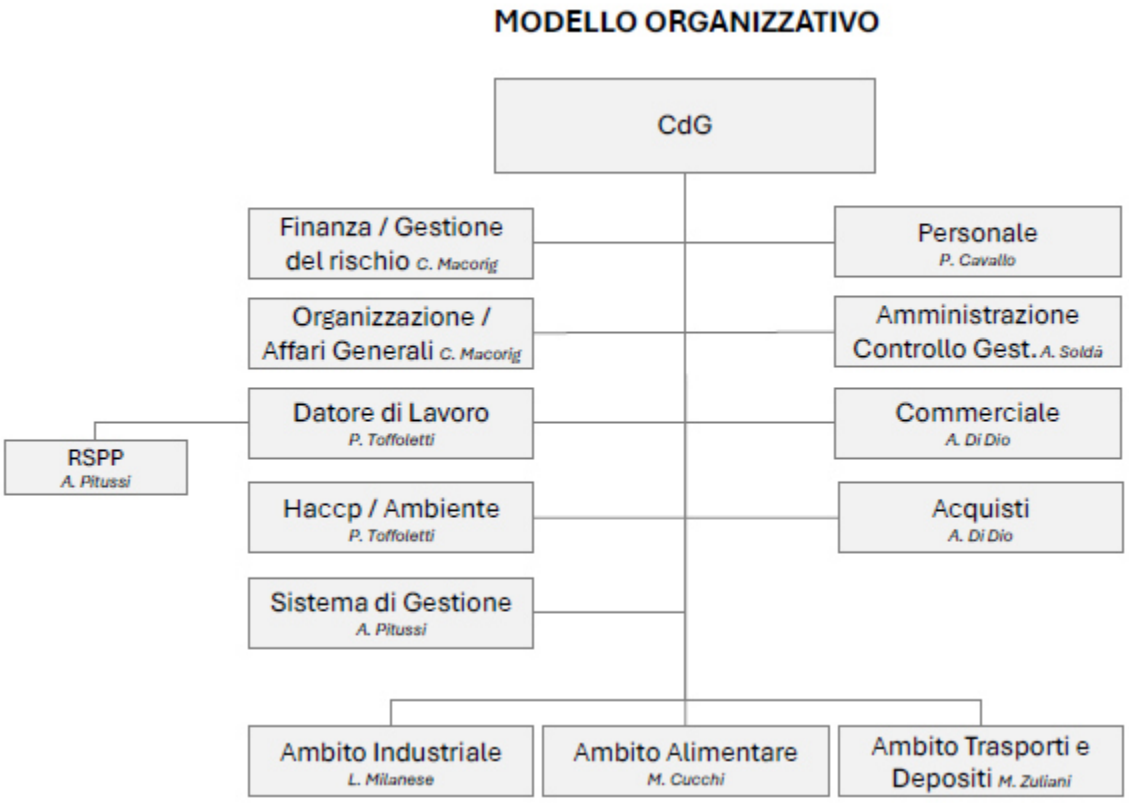
La seguente tabella fornisce informazioni circa la diversità nel Consiglio di Sorveglianza

Diversità negli organi di governance - Consiglio di Sorveglianza					
		2024		**2023**	
	UM	Uomini	Donne	Uomini	Donne
< 30 anni	Unità	*2*	*0*	*1*	*0*
30-50 anni	Unità	*8*	*2*	*7*	*3*
> 50 anni	Unità	*6*	*3*	*8*	*2*
TOTALE		***16***	***5***	***16***	***5***

La revisione legale dei conti della Società è affidata ad una persona fisica, la dott.ssa Nogherotto Giulia.

2.2. L'ORGANIGRAMMA

L'assetto organizzativo e di governance è rappresentato nel seguente organigramma, che evidenzia i primi riporti funzionali al Consiglio di Gestione.



2.3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La Cooperativa ha predisposto e adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito il "Modello").

L'adozione del Modello, ancorché non obbligatoria, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione dei reati contemplati dal Decreto, è un atto di responsabilità sociale di Aster Coop, da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi della Società.

Con l'adozione del Modello, Aster Coop ha inteso costruire un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo volto a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto. In particolare:

- sono state mappate le aree a rischio, vale a dire le attività nel cui ambito si ritiene sia più alta la possibilità che siano commessi i reati, attraverso l'analisi delle attività svolte, delle prassi e delle procedure esistenti;
- sono stati adottati principi procedurali, dotati di specificità, volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- sono state individuate modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- sono stati definiti poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- sono state adottate prassi e procedure che rispettino il principio di segregazione delle funzioni;
- è stato adottato un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- è stato istituito un Organismo di Vigilanza al quale è stato attribuito il compito di vigilare sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

2.4. IL CODICE ETICO

Le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico, ancorché i due documenti perseguano finalità differenti.

Il Codice Etico enuncia i principi ed i valori su cui Aster Coop *"fonda la propria attività e la conduzione dei propri affari, nonché l'insieme dei diritti, dei doveri, delle regole di condotta e delle responsabilità rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale"*.

In tale ottica, Aster Coop:

a. pone come proprio impegno fondamentale il rispetto della legge e della legalità e delle conformità rispetto alle normative vigenti;

b. dichiara espressamente di attenersi a generali principi di onestà, trasparenza, buona fede, correttezza, integrità e riservatezza;

c. si impegna ad agire in ogni occasione con la massima diligenza, equità, lealtà, spirito di collaborazione, rigore morale e professionale;

d. promuove, in un contesto di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e funzionale utilizzo delle risorse;

e. garantisce la diffusione massima e la conoscenza del Codice Etico, sia all'interno della propria organizzazione aziendale sia presso i terzi con i quali intrattiene rapporti sia presso coloro che, a diverso titolo e a vari livelli, sono tenuti all'osservanza ed all'attuazione delle sue disposizioni;

f. tiene sempre sotto controllo il costante e corretto rispetto del Codice Etico, attraverso anche l'applicazione di adeguate sanzioni, in caso di accertate violazioni".

Il Codice Etico si rivolge a ai lavoratori subordinati, ai soci, ai collaboratori autonomi e/o parasubordinati, ai componenti degli organi ed organismi societari ed a coloro che, a qualsiasi titolo, prestino attività lavorativa o professionale, anche occasionale, in favore della Società.

Il Codice Etico si applica ai fornitori, ai clienti, ai partners in società, ai consorzi, ai raggruppamenti temporanei d'imprese, ai subappaltatori, ai prestatori d'opera, e ad ogni altro soggetto che abbia rapporti, anche di natura istituzionale, con Aster Coop; si applica infine alle società controllate e/o collegate ovvero alle Società sottoposte all'attività di direzione e coordinamento di Aster Coop.

All'interno del Codice Etico, Aster Coop ha sancito la propria Missione ed i propri valori, così come presentati al precedente § 1.2. La loro concreta applicazione è da ricercarsi nelle seguenti azioni dichiarate:

"garantire ai soci cooperatori la continuità dell'occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali"
"rappresentare gli interessi e i valori dei soci, garantendo la loro partecipazione attiva alla vita della Cooperativa, la massima efficienza imprenditoriale e la remunerazione del capitale investito"
"valorizzare il lavoro come fattore primario di libertà dell'uomo e fondamento della società, attraverso il fermo contrasto all'irregolarità e allo sfruttamento, assicurando condizioni ottimali di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e garantendo lo sviluppo delle competenze del lavoratore tramite un suo coinvolgimento consapevole ed attivo"
"sviluppare occasioni di lavoro con particolare attenzione alle categorie sociali meno favorite, affinché sia rispettato il loro diritto all'autonomia economica, alla dignità del lavoro e della persona"
"Improntare l'attività al rispetto del principio della pari dignità fra soci, con particolare riguardo alla parità di genere e alle altre diversità, perseguendo il raggiungimento dei più elevati standards in ambito ESG"
"contribuire attivamente allo sviluppo della cooperativa attraverso innovazione e ammodernamento, *offrendo la massima qualità e il miglior servizio al minor prezzo possibile sul mercato"*
"rispettare i regolamenti sottoscritti e i requisiti di legge applicabili alle attività della Cooperativa in *termini di qualità del prodotto, di rispetto dell'ambiente e di sicurezza e igiene del lavoro"*
"bilanciare creativamente i bisogni economici e umani degli stakeholders: soci cooperatori, clienti, *fornitori e azionisti"*

"essere il partner privilegiato dei cittadini, delle imprese, della comunità sociale per la soluzione dei problemi di natura logistica e di movimentazione delle merci in genere, accogliendo i loro contributi e suggerimenti [...] favorire la formazione di una loro coscienza critica e attenta alla tutela dell'ambiente ed alla salute dell'uomo in relazione alle attività logistiche e di movimentazione delle merci"
"improntare l'attività ai più elevati criteri di sostenibilità ambientale, perseguendo l'obbiettivo di minimizzare gli impatti sull'ambiente di ogni processo produttivo"

Nel Codice Etico, Aster Coop sancisce i principi di riferimento che guidano l'operato della Cooperativa e che, ai fini del presente documento, sono fonte di ispirazione per la definizione dei temi materiali. Trattasi in particolare dei seguenti principi, di cui si riporta anche un estratto coerentemente con i temi che verranno rappresentati al successivo § 3.

Lealtà e conflitto di interessi

"Ognuno, nell'ambito del ruolo ricoperto, deve fornire il massimo livello di diligenza e professionalità, e deve svolgere con impegno e sollecitudine le attività di propria competenza, contribuendo in maniera concreta al raggiungimento degli obiettivi aziendali. È fatto obbligo a chiunque di non avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento della propria funzione o attività lavorativa. Qualsiasi decisione assunta per conto di ASTER COOP deve ispirarsi unicamente alla protezione degli interessi della medesima, nonché alla salva-guardia degli altri interessi socialmente o ambientalmente rilevanti".

Riservatezza e Tutela della Privacy

"ASTER COOP considera come bene primario la protezione delle informazioni aziendali e delle esperienze tecnico industriali, comprese quelle inerenti il ciclo produttivo, commerciali, finanziarie, patrimoniali e bancarie. [...] ASTER COOP provvede alla raccolta, conservazione, trattamento, comunicazione e diffusione dei dati personali dei propri dipendenti, soci, fornitori, clienti ed in generale dei terzi, che si trovi a dover gestire per particolari casi e finalità, in conformità alla normativa vigente in materia di tutela della privacy. A tal fine, si impegna a porre in essere tutti gli adempimenti necessari e ad adottare tutte le misure di sicurezza idonee a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni".

Tutela della persona

"ASTER COOP s'impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psicofisica e della salute dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale; si impegna a far sì che anche le attività svolte per suo conto si fondino sulla prevenzione dei rischi e sulla tutela della salute e della sicurezza dei prestatori di lavoro e dei terzi.

È vietata ogni forma di discriminazione, diretta od indiretta, basata su etnie, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamento sessuale, opinioni politiche e sindacali, ideologie, indirizzi filosofici o convinzioni religiose. Non sono tollerate vessazioni fisiche o psicologiche, né molestie sessuali, sotto qualsiasi forma si possano manifestare.

Tutti i rapporti devono essere improntati a principi di civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone. Deve essere, più genericamente, evitato qualsiasi comportamento che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo".

Tutela ambientale

"ASTER COOP si impegna a rispettare ed a far rispettare, nello svolgimento delle attività volte al perseguimento degli obiettivi sociali, le vigenti normative in materia di tutela e protezione dell'ambiente, e si impegna ad adempiere puntualmente a tutti gli obblighi previsti in materia.

Promuove inoltre tutte le azioni più opportune per il corretto utilizzo delle risorse e per la prevenzione di ogni forma di inquinamento.

Particolare attenzione è volta alla cura e salubrità dell'ambiente di lavoro".

Libera e leale concorrenza

"ASTER COOP riconosce la libera e leale concorrenza fra imprese come un valore fondamentale del mercato, in quanto spinta incentivante al miglioramento dei servizi ed all'affinamento delle competenze e professionalità dei propri Soci e Lavoratori, Collaboratori e Consulenti.

Sono vietate tutte le pratiche – comunque definite – tendenti a limitare la libera concorrenza o a favorire l'abuso di posizioni dominanti a danno di terzi.

ASTER COOP riconosce l'esistenza di un limite naturale al proprio libero agire imprenditoriale, rappresentato dalla necessità di osservare i seguenti principi:

- *(a) di sostenibilità nel medio-lungo periodo dell'attività imprenditoriale o di singole iniziative che la compongono;*
- *(b) di attenzione verso le conseguenze ambientali dell'attività imprenditoriale e di mitigazione delle stesse;*
- (c) *di promozione delle pratiche che favoriscano la socialità dell'attività imprenditoriale, anche mediante la protezione degli interessi delle diverse persone e comunità che da essa sono a vario titolo investite".*

ESG (Environment, Social, Governance)

Vedasi il successivo paragrafo 3.

Codice di condotta

Il Codice Etico include anche il codice di condotta nei rapporti esterni ed interni. Ai fini che qui rilevano, si rende noto quanto segue.

Relazioni con i clienti

"È da evitare, inoltre, ogni contatto con soggetti privi dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale, ovvero che svolgano attività che, anche in maniera indiretta, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona"

Relazioni con i fornitori

I Fornitori devono essere soggetti di comprovata integrità ed onestà, morale e professionale, nonché di verificabile solidità commerciale. [...]

ASTER COOP si impegna a controllare che i propri Fornitori rispettino la normativa vigente, in particolar modo in materia di regolarità contributiva e retributiva e condizioni di lavoro, di sicurezza, di tutela ambientale e di assicurazioni; verifica altresì, se dal caso, l'effettivo e valido possesso di requisiti, certificazioni ed autorizzazioni necessarie per lo svolgimento di particolari attività.

Relazioni con i partner

In tutti i casi in cui sia necessario od opportuno avviare e mantenere rapporti con Società od Enti terzi [...] deve essere sempre rispettata la legislazione vigente ed i principi del presente Codice Etico.

I Partners devono in ogni caso essere individuati fra soggetti di comprovata integrità, onestà morale e professionale, competenza e solidità commerciale.

I rapporti con i Partners devono essere improntati alla massima trasparenza, correttezza ed equità; ogni informazione fornita deve essere veritiera e completa e deve essere garantita la massima riservatezza dei dati e dei documenti ricevuti o scambiati durante le trattative e durante il rapporto di collaborazione. [...]

ASTER COOP può erogare contributi od effettuare sponsorizzazioni solo nei confronti di enti o associazioni senza fini di lucro, con regolari statuti, per eventi di particolare rilevanza e di comprovata qualità in tema di promozione sociale, ambiente, arte, sport, ecc.

2.5. CONFORMITÀ A LEGGI E REGOLAMENTI

Nell'esercizio 2024 non si sono verificati casi di non conformità a leggi e regolamenti. Nell'esercizio precedente.

E' ancore pendente ed in attesa di giudizio un caso relativo ad un infortunio sul lavoro registratosi nel 2022.

2.6. CREAZIONE E DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO

Lo sviluppo economico della Aster Coop impatta direttamente ed indirettamente i propri stakeholders.

Il "Valore Aggiunto Globale" esprime la capacità di un'impresa di generare ricchezza da distribuire dei propri stakeholder.

Nel corso del 2024 la la Aster Coop ha generato un Valore Aggiunto Globale netto pari circa 32.6 milioni. In linea con lo spirito mutualistico, quasi la totalità di tale Valore (97%) è stato redistribuito ai soci lavoratori.

3. IL NOSTRO APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

Come anticipato nel precedente paragrafo 2.4. l'importanza delle tematiche di sostenibilità per Aster Coop emerge anche dal codice Etico ove, tra i principi e valori di riferimento, è presente un'apposita sezione dedicata ai temi "ESG", dove si può leggere quanto segue:

"ASTER COOP aspira a conformare la propria azione a obbiettivi di medio-lungo periodo, privilegiando strategie e comportamenti che rispondano – anche a prescindere da specifici obblighi normativi – ai seguenti parametri:

a) *Propensione attiva verso l'efficienza e la crescita in un quadro complessivo di comprovata sostenibilità ambientale.*
b) *Attitudine orientata alla valorizzazione ed alla salvaguardia del rapporto con le Comunità dei diversi stakeholders, fra i quali quelli che contribuiscono alla formazione ed al mantenimento della catena del valore (Soci, Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, Clienti).*

c) *Promozione di una governance indirizzata in modo idoneo ad integrare i fattori ESG nella concreta azione gestionale (investimenti, valutazione dei rischi, sostenibilità del business, scelta degli ambiti di operatività e altro).*

ASTER COOP promuove l'educazione alla sostenibilità fra i Dipendenti e nell'ambito di Fornitori e Clienti."

3.1. IDENTIFICAZIONE E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Aster Coop pone grande enfasi sul valore strategico di identificare e coinvolgere i propri stakeholders in modo proattivo, con l'obiettivo di garantire un pieno allineamento tra le attività aziendali e le aspettative delle parti interessate. Tale approccio si basa sulla costruzione di rapporti basati sulla fiducia e sulla collaborazione a lungo termine, favorendo la creazione di valore condiviso attraverso un dialogo aperto e una comunicazione costante.

Per la redazione di questa prima Rendicontazione di Sostenibilità, Aster Coop ha voluto tenere conto delle esigenze e degli interessi delle diverse categorie di stakeholders.

A tale fine è stata condotta una mappatura dettagliata:

- delle parti interessate, identificando chi, direttamente o indirettamente, influenza o viene influenzato dalle operazioni di Aster Coop;
- le modalità di interazione con queste figure nel corso delle attività quotidiane;
- le aspettative che emergono dalla interazione quotidiana

Le principali categorie di stakeholders individuate da Aster Coop sono:

STAKEHOLDER	INTERAZIONE	ASPETTATIVE
Clienti	▪ tramite responsabile operativo del cliente ▪ incontri periodici	▪ qualità del servizio offerto ▪ attenzione alla sostenibilità
Fornitori	▪ tramite ufficio acquisti	▪ adozione di condizioni commerciali sostenibili
Soci cooperatori e sovventori	▪ rapporti istituzionali ▪ rapporti informali quotidiani	▪ creazione di valore ▪ creazione di posti di lavoro

Associazioni di rappresentanza	▪ canali istituzionali	▪ creazione di valore e sostenibilità della gestione
Sindacati	▪ tramite responsabile sindacale	▪ mantenimento di condizioni di lavoro dignitose e sostenibili
Istituti di credito	▪ invio di questionari	▪ remunerazione del capitale ▪ sostenibilità della gestione
Entità governative	▪ canali istituzionali	▪ compliance normativa ▪ comportamento etico
Partner commerciali	▪ tramite area commerciale	▪ sviluppo di partnership durature

Aster Coop integra attivamente i feedback ricevuti dagli stakeholders all'interno delle proprie decisioni strategiche, utilizzandoli per migliorare continuamente le proprie politiche e iniziative aziendali. Questo approccio consente di mantenere una stretta coerenza tra le azioni intraprese, le aspettative delle parti interessate e le esigenze del mercato, favorendo la creazione di valore aggiunto e il sostegno alla crescita sostenibile dell'organizzazione.

Come approfondito nel paragrafo successivo, Aster Coop ha coinvolto direttamente alcuni stakeholders nel processo di identificazione e analisi dei temi materiali, consolidando un dialogo costruttivo e rafforzando la trasparenza nel percorso verso uno sviluppo responsabile.

3.2. LA NOSTRA MATRICE DI MATERIALITÀ

L'analisi di materialità rappresenta un elemento cardine per la Rendicontazione di Sostenibilità di Aster Coop, poiché consente di identificare e valutare i temi più significativi per l'organizzazione e le sue parti interessate. Attraverso questo processo, Aster Coop allinea le proprie priorità strategiche con le aspettative degli stakeholders, definendo obiettivi di sviluppo chiari e identificando le aree di miglioramento. La matrice di materialità, risultato di tale analisi, fornisce una rappresentazione visiva delle questioni chiave, garantendo che le scelte aziendali rispondano in modo concreto alle esigenze interne ed esterne.

Per elaborare questa matrice, Aster Coop ha seguito un processo metodico suddiviso in più fasi:

1. **Analisi del contesto operativo**
   Una valutazione approfondita del contesto in cui opera Aster Coop ha permesso di individuare i temi rilevanti, sia in termini di impatto aziendale che di influenza sulle parti interessate, considerando gli aspetti strategici e operativi.

2. **Allineamento con gli SDGs**
   I temi individuati sono stati confrontati con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) definiti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, assicurando coerenza con gli standard internazionali e contribuendo agli obiettivi globali di sostenibilità.

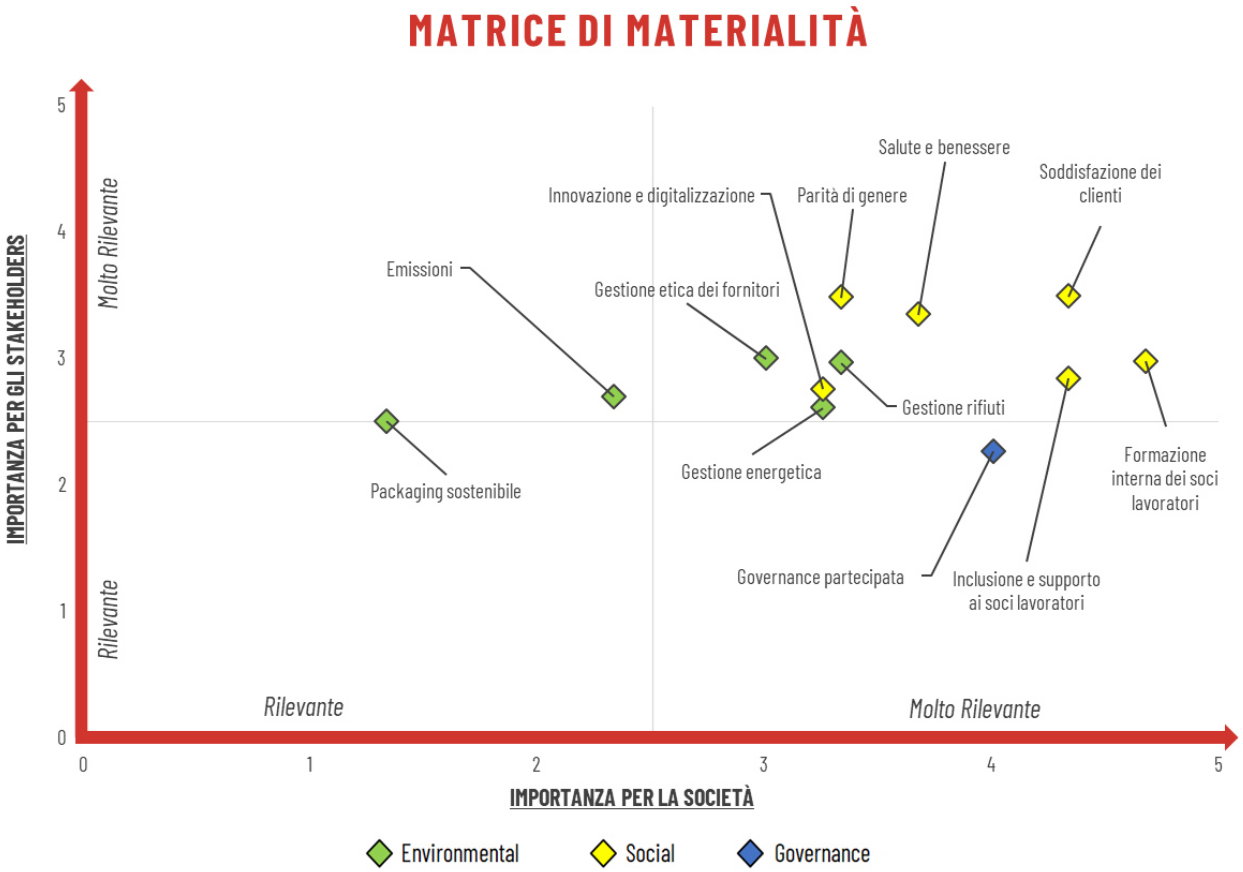
3. **Valutazione interna e prioritizzazione**
   Aster Coop ha creato un gruppo di lavoro interno, con rappresentati delle principali funzioni aziendali, che ha analizzato e classificato i temi sulla base di una visione condivisa all'interno dell'organizzazione, definendo un ranking preliminare.

4. **Consultazione degli stakeholders esterni**
   Aster Coop ha coinvolto un panel di stakeholders (tra cui i soci lavoratori, clienti, fornitori e istituti di credito) attraverso l'invio di questionari strutturati, raccogliendo opinioni e aspettative rispetto ai temi identificati internamente.

5. **Aggregazione e sintesi dei dati**
   I dati raccolti sono stati elaborati e sintetizzati per creare un ranking complessivo, culminando nella definizione della matrice di materialità. Questa rappresentazione visiva evidenzia i temi materiali più rilevanti e prioritari per l'azienda.

Grazie a questa analisi, Aster Coop può orientare le proprie strategie verso obiettivi concreti, mirati a rispondere alle necessità degli stakeholders e a garantire uno sviluppo sostenibile e

responsabile.



Nella matrice di materialità di Aster Coop, l'asse delle ascisse rappresenta il livello di priorità attribuito dall'azienda ai temi individuati, mentre l'asse delle ordinate indica il grado di rilevanza assegnato dagli stakeholders a questi stessi temi. I temi posizionati nel quadrante superiore destro sono considerati di massima priorità, in quanto rilevanti sia per Aster Coop che per le sue parti interessate, e guideranno le azioni strategiche dell'azienda nei prossimi anni.

Dall'analisi condotta, emerge una particolare attenzione verso i temi sociali: tra questi, spiccano la soddisfazione dei clienti, la formazione interna dei soci lavoratori e l'inclusione e supporto agli stessi soci lavoratori. Questi aspetti riflettono l'impegno di Aster Coop nel generare un impatto positivo e duraturo sulla società, partendo proprio dai suoi stessi soci lavoratori.

Il processo di valutazione ha portato all'individuazione di 12 temi materiali prioritari, messi in evidenza all'interno della matrice. Questi rappresentano le aree principali su cui Aster Coop concentrerà le proprie azioni strategiche, con l'obiettivo di promuovere uno sviluppo sostenibile e rispondere in modo efficace alle aspettative degli stakeholders.

Aster Coop si impegna a monitorare e aggiornare periodicamente la matrice di materialità, confrontando i dati futuri con quelli raccolti in questa prima rendicontazione. Questo approccio

dinamico garantisce un miglioramento costante e assicura che le strategie di sostenibilità dell'azienda siano sempre allineate con le evoluzioni del contesto operativo e con le esigenze delle parti interessate, riaffermando il suo impegno per una crescita responsabile e trasparente.

3.3. SDG E TEMI MATERIALI

L'implementazione di politiche e azioni mirate alla gestione dei temi materiali identificati può contribuire in modo significativo al raggiungimento di 6 obiettivi chiave dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Questo programma globale, adottato nel settembre 2015 dai 193 Paesi membri dell'ONU, si articola in 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) e 169 traguardi specifici, ponendosi come quadro di riferimento per promuovere il benessere delle persone, la protezione del pianeta e la prosperità economica.

La seguente tabella di raccordo mette in evidenza il collegamento tra i temi materiali rilevanti per Aster Coop e gli SDGs ad essi associati. Ogni tema materiale è correlato a uno specifico rischio di sostenibilità, evidenziando l'impegno di Aster Coop nel perseguire obiettivi a lungo termine e nel garantire un monitoraggio costante nel tempo per ciascun tema individuato.

Attraverso questo approccio integrato, Aster Coop dimostra non solo la propria volontà di contribuire agli obiettivi globali, ma anche di affrontare con consapevolezza i rischi e le opportunità derivanti da ciascun tema materiale, rafforzando il proprio ruolo come attore responsabile nel contesto dello sviluppo sostenibile.

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	SDG	PERIMETRO IMPATTO	RUOLO DI ASTER COOP	RISCHI DI SOSTENIBILITA'
Formazione interna dei soci lavoratori	Garantire in azienda la formazione continua dei soci lavoratori		Interno ad Aster Coop	Diretto e causato da Aster Coop	RISCHI LEGATI AL PERSONALE

Parità di genere	Assicurare pari opportunità per tutte le persone all'interno dell'azienda		Interno ad Aster Coop	Diretto e causato da Aster Coop	RISCHI LEGATI AL PERSONALE
Salute e benessere dei soci lavoratori	Assicurare in azienda la salute e benessere dei soci lavoratori anche attraverso politiche di welfare aziendali		Interno ad Aster Coop	Diretto e causato da Aster Coop	RISCHI LEGATI AL PERSONALE
Inclusione e supporto ai soci lavoratori	Promuovere politiche di inclusione e supporto a beneficio dei soci lavoratori		Interno ad Aster Coop	Diretto e causato da Aster Coop	RISCHI LEGATI AL PERSONALE
Soddisfazione dei clienti	Garantire un'alta qualità del servizio e rispondere attivamente alle esigenze dei clienti		Esterno – clienti	Diretto /Indiretto causato da Aster Coop e dai suoi fornitori	RISCHI DI COMPLIANCE
Governance partecipata	Promuovere un processo decisionale trasparente e inclusivo per rafforzare la responsabilità e il coinvolgimento degli stakeholder.		Interno ad Aster Coop	Diretto causato da Aster Coop	RISCHI DI COMPLIANCE

Innovazione e digitalizzazione	Adottare tecnologie avanzate per migliorare i processi aziendali e creare valore aggiunto per clienti e stakeholder.		Interno ad Aster Coop ed esterno sui suoi clienti	Diretto causato da Aster Coop	RISCHI DI COMPETITIVITA'
Gestione sostenibile dei rifiuti prodotti	Gestire responsabilmente il processo di smaltimento dei rifiuti		Interno ad Aster Coop ed esterno sull'ambiente	Diretto e causato da Aster Coop	RISCHI AMBIENTALI
Gestione etica dei fornitori	Approvvigionamento beni e servizi da fornitori che promuovono pratiche sostenibili		Interno ad Aster Coop ed esterno sui fornitori/clienti	Diretto \Indiretto causato da Aster Coop e dai suoi fornitori	RISCHI AMBIENTALI E SOCIALI
Riduzione delle emissioni di CO2	Monitoraggio e riduzione delle emissioni di CO2		Interno ad Aster Coop ed esterno sull'ambiente	Diretto e causato da Aster Coop	RISCHI AMBIENTALI
Gestione energetica sostenibile	Gestire l'approvvigionamento dell'energia avendo riguardo alla provenienza da fonti rinnovabili		Interno ad Aster Coop ed esterno sull'ambiente	Diretto e causato da Aster Coop	RISCHI AMBIENTALI
Packaging sostenibile	Attenzione per i materiali usati nei packaging dei prodotti		Interno ad Aster Coop ed esterno sull'ambiente	Diretto e causato da Aster Coop	RISCHI AMBIENTALI

Di seguito sono descritti i principali rischi di sostenibilità identificati nella tabella precedente:

- **Rischi legati al personale**

Si riferiscono alla capacità di Aster Coop di attrarre, selezionare, trattenere, sviluppare e motivare professionisti qualificati, assicurando così una forza lavoro competente e capace di sostenere la crescita e la competitività dell'organizzazione.

- **Rischi di compliance**
  Riguardano la necessità di garantire il pieno rispetto delle normative in materia di protezione dei consumatori. Questi rischi implicano la responsabilità di mantenere elevati standard di sicurezza e qualità dei prodotti o servizi offerti, evitando sanzioni e danni reputazionali.
- **Rischi legati alla catena di fornitura**
  Riguardano il comportamento dei fornitori, con particolare attenzione agli aspetti di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione e alla conformità alle normative ambientali. Questi rischi sono essenziali per garantire una catena di fornitura etica e sostenibile, proteggendo l'integrità dell'intero ecosistema aziendale.
- **Rischi ambientali**
  Sono legati a cambiamenti nella legislazione e nella regolamentazione ambientale, nonché agli impatti economico-finanziari dei cambiamenti climatici. Questi rischi possono influenzare direttamente le operazioni aziendali e richiedono un approccio proattivo per mitigare le conseguenze e garantire la resilienza di Aster Coop di fronte alle sfide ecologiche e normative.

4. GOVERNANCE

4.1. GOVERNANCE PARTECIPATA

Aster Coop è una società costituita in forma cooperativa, retta dai principi della mutualità prevalente, senza finalità speculative, i cui scopi, così come sanciti nello statuto, sono, tra gli altri

"(a) creare nuove opportunità di lavoro per i propri Soci cooperatori [...]

(d) sviluppare nei propri Soci cooperatori, anche attraverso la prestazione lavorativa e le attività di partecipazione agli Organi della Società, il senso di responsabile appartenenza all'impresa collettiva".

Per espressa previsione statutaria, inoltre, Aster Coop *"considera il rapporto associativo come preminente e assorbente rispetto all'ulteriore rapporto di lavoro, del quale costituisce altresì presupposto essenziale e irrinunciabile"*, e così *"il rapporto di lavoro si estingue, pertanto, con il recesso, l'esclusione e la morte del Socio cooperatore e, comunque in ogni altro caso di perdita della qualità di Socio"* così come *"Il venir meno dell'ulteriore rapporto di lavoro determina [...] la cessazione del rapporto associativo"*.

In Aster Coop, pertanto, tutti i lavoratori sono soci cooperatori e non sono presenti soggetti qualificabili esclusivamente come lavoratori o come soci cooperatori.

Ciò premesso, ne consegue che tutti i lavoratori di Aster Coop, essendo altresì soci cooperatori, sono coinvolti nella governance della cooperativa.

Questa tematica è rinforzata anche dal fatto che Aster Coop ha adottato, per espressa previsione statutaria, il sistema dualistico di amministrazione e controllo e, pertanto, gli organi della governance sono i seguenti, con le relative responsabilità:

- assemblea dei soci, cui spetta la nomina dei membri del consiglio di sorveglianza;
- consiglio di sorveglianza, cui spetta la nomina dei membri dell'organo gestorio, con funzioni di vigilanza tipiche del collegio sindacale;
- consiglio di gestione, cui spetta l'amministrazione della società, che deve essere composto da un minimo di tre ed un massimo di nove membri, senza che questi siano necessariamente tutti soci cooperatori ma garantendo che la maggioranza lo sia.

Il Consiglio di Sorveglianza, inoltre delibera in ordine ai piani strategici, industriali e finanziari della Cooperativa predisposti dal Consiglio di Gestione.

In aggiunta, per espressa previsione statutaria, i soci cooperatori:

"(a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando, nei limiti stabiliti dalla legge e dal vigente Statuto, alla formazione degli Organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;

(b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;

(c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio di impresa, ai risultati economici e alle decisioni sulla loro destinazione".

Il carattere democratico di Aster Coop è riflesso nel modello di governance adottato che consente ai soci lavoratori, tramite l'Assemblea, una partecipazione attiva alla vita della cooperativa, eleggendo l'organo dotato di poteri di nomina, vigilanza e revoca sul Consiglio di Gestione.

Tale condizione ha come conseguenza una costante interazione tra l'organo gestorio e l'Assemblea; nel 2024, è stata approvata una modifica statutaria promossa dal Consiglio di Gestione attualmente in carica che ha incrementato il numero massimo dei componenti dell'organo gestorio sino a 9 membri.

Tale modifica è stata promossa con l'obiettivo di adeguare la struttura organizzativa alle mutate caratteristiche della cooperativa, permettendo l'accesso all'organo gestorio ai responsabili delle

funzioni strategiche, quali commerciale, finanziario, personale, sicurezza, amministrativo e per le tre divisioni operative (alimentare, industriale e trasporti) – garantendo, quindi, responsabilità adeguate al ruolo ed alle competenze di ciascun membro del Consiglio di Gestione.

Tale visione, espressa in un progetto a lungo termine, ha avuto le basi con la citata modifica statutaria, il cui processo di raccolta del consenso ha coinvolto tutti i soci lavoratori che, con l'approvazione del bilancio al 31/12/2024, sono altresì chiamati a rinnovare il Consiglio di Sorveglianza (e indirettamente il Consiglio di Gestione) e quindi a votare la nuova squadra di governo.

Aster Coop promuove attivamente una governance inclusiva e trasparente anche attraverso la sistematica condivisione delle informazioni economico-finanziarie con tutti i soci lavoratori. Per garantire una partecipazione effettiva e superare le barriere geografiche, il management organizza regolarmente pre-assemblee territoriali, recandosi personalmente presso le diverse sedi operative. Questo approccio consente ai soci che operano lontano dalla sede centrale di accedere a una sintesi chiara e completa delle informazioni strategiche che verranno successivamente discusse nell'assemblea plenaria. Questa prassi consolidata rappresenta un impegno concreto di Aster Coop verso i principi di democrazia partecipativa e trasparenza, elementi fondanti della nostra identità cooperativa. Attraverso questo modello inclusivo, l'azienda garantisce che la distanza geografica non costituisca un ostacolo all'esercizio dei diritti di partecipazione e all'accesso alle informazioni fondamentali sulla gestione aziendale.

In linea con la crescita significativa della cooperativa, Aster Coop riconosce l'importanza strategica di evolvere il proprio approccio alla gestione dei rischi aziendali. Attualmente, le attività di analisi e mitigazione sono gestite a livello dipartimentale dai singoli responsabili di funzione, secondo un modello decentralizzato.

Nel piano di sviluppo futuro, la cooperativa si impegna a implementare un sistema integrato di Risk Management attraverso:

- L'istituzione di un processo organico e strutturato per l'identificazione tempestiva dei rischi
- Lo sviluppo di metodologie standardizzate per la valutazione e prioritizzazione dei fattori critici
- La formalizzazione di procedure dedicate per il monitoraggio continuo e la gestione preventiva

Questo potenziamento della governance dei rischi consentirà ad Aster Coop di rafforzare la propria resilienza organizzativa e garantire un presidio costante e sistematico sui temi materiali, a tutela degli interessi di tutti gli stakeholder e a supporto dello sviluppo sostenibile dell'organizzazione.

5. ENVIRONMENTAL

5.1. GESTIONE ENERGETICA SOSTENIBILE E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI CO2

Negli ultimi decenni si è osservato un incremento sempre più marcato delle concentrazioni di gas a effetto serra (GHG) nell'atmosfera, fenomeno che rappresenta una delle principali cause del cambiamento climatico globale. Secondo quanto riportato nel Quinto Rapporto dell'IPCC1 (Intergovernmental Panel on Climate Change), le attività umane stanno influenzando in modo significativo il clima terrestre, in particolare a causa delle emissioni di gas serra legate a un modello di sviluppo basato prevalentemente sulla crescita economica, spesso a discapito della sostenibilità ambientale.
La misurazione dell'impronta di carbonio (Carbon Footprint) di un'organizzazione assume un ruolo strategico: non solo come strumento tecnico di analisi delle emissioni, ma anche come leva per orientare le decisioni aziendali verso modelli più sostenibili e responsabili.
La quantificazione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) rappresenta un passo fondamentale per contrastare il cambiamento climatico. In questo contesto, la valutazione delle impronte ambientali, tra cui l'impronta di carbonio (Carbon Footprint), assume un ruolo altrettanto essenziale, in quanto consente di misurare e monitorare l'impatto delle attività umane sulle risorse naturali e sull'ambiente.

Nel corso del 2024, Aster Coop ha avviato per la prima volta il calcolo strutturato della propria Carbon Footprint (CFP), con l'obiettivo di quantificare le emissioni di gas serra (GHG) generate direttamente e indirettamente dalle proprie attività, in un'ottica di responsabilità ambientale e di supporto alla strategia ESG. L'analisi è stata condotta con il supporto scientifico dell'Università degli Studi di Udine utilizzando lo strumento Bilan Carbone® per la valutazione degli impatti conforme agli standard ISO 14064-1, GHG Protocol e alle linee guida GRI, in particolare:
- GRI 305-1 per le emissioni dirette (Scope 1),
- GRI 305-2 per le emissioni indirette da energia (Scope 2),
- GRI 302-3 per l'intensità energetica,
- GRI 305-4 per l'intensità emissiva.

Per questo primo esercizio di misurazione, l'analisi si è concentrata esclusivamente sulle

emissioni Scope 1 e Scope 2, considerate prioritarie in termini di accessibilità e disponibilità dei dati. Le emissioni Scope 3, relative alla catena del valore (es. acquisti, viaggi d'affari, trasporti a monte e a valle, rifiuti, beni strumentali, uso dei prodotti, ecc.), non sono state incluse, ma ne è prevista la valutazione in una fase successiva al fine di completare il quadro delle emissioni indirette in maniera graduale e progressiva.

Nel 2024, l'impronta complessiva di Aster Coop è risultata pari a 1.666 tonnellate di CO_2 equivalente (tCO_2eq – market based), suddivisa come segue:

Scope 1 – Emissioni dirette (238 tCO_2eq, 14%)
Includono:

- Consumo di metano per il riscaldamento ambientale e la produzione di acqua calda sanitaria (pari a 7.645 Sm^3); per il calcolo delle CO_2eq sono stati inclusi l'emissione di CO2, CH4, NOx
- Consumo di gasolio da parte del parco mezzi aziendale, costituito da:
    - 8 autocarri di proprietà
    - 11 autovetture di proprietà,
    - 18 veicoli in noleggio a lungo termine.

  L'ammontare totale di carburante consumato nel 2024 è pari a 75.618 litri di gasolio.

Scope 2 – Emissioni indirette da energia acquistata (1.428 tCO_2eq, 86%)
Riguardano il consumo di energia elettrica prelevata dalla rete nazionale, utilizzata per alimentare attività logistiche, sistemi informatici e impianti di climatizzazione estiva.
Il consumo complessivo nel 2024 è stato pari a 4.067.280 kWh, distribuiti su 9 punti di fornitura (POD) situati in diverse sedi operative presso le quali Aster Coop ha la gestione diretta. Non sono disponibili dati relativi all'assorbimento orario. Questa limitazione è uno spunto per valutare la necessità di implementare un sistema di monitoraggio più accurato, funzionale sia a una gestione energetica più efficiente sia a una valutazione ambientale più precisa. Integrare i dati fatturati con letture giornaliere o orarie dei contatori migliorerà la precisione delle analisi di consumo e permetterà interventi più tempestivi sull' efficienza energetica.

Indicatori GRI di intensità energetica ed emissiva
Rapportando i consumi e le emissioni al fatturato 2024 di 46.649.594 €, sono stati calcolati i seguenti indici:

Intensità energetica (GRI 302-3):
0,087 kWh / € di fatturato, pari a 87,2 kWh ogni 1.000 €.

Intensità emissiva (GRI 305-4):

Categoria di emissione	tCO_2eq / €	tCO_2eq / 1.000 €
Scope 1	0,00000510	0,0051
Scope 2	0,00003061	0,031
Totale CFP	0,0000357	0,036

Per garantire un'efficace gestione della Carbon Footprint (CFP) e promuovere un reale percorso di sostenibilità, Aster Coop si pone come obiettivo per i prossimi anni elaborare un piano complessivo sulla base dei seguenti spunti di miglioramento:

- integrare il calcolo delle emissioni all'interno del sistema di gestione aziendale, rendendolo parte strutturale dei processi decisionali e operativi, anziché un'attività episodica.
- inserire gli indicatori della CFP nei documenti di sistema, collegandoli a obiettivi misurabili e trattandoli come indicatori chiave di performance ambientale.
- formalizzare una politica climatica, definendo obiettivi chiari e vincolanti, quali il raggiungimento della neutralità carbonica entro una determinata data o la riduzione percentuale delle emissioni rispetto a un anno base, integrando tali impegni nella propria strategia ESG;
- nominare un referente o istituire una squadra dedicata alla gestione della sostenibilità, che coordini i diversi reparti aziendali, garantisca la qualità dei dati, aggiorni periodicamente i risultati e proponga azioni correttive.
- avviare programmi di formazione continua, finalizzati a sensibilizzare tutto il personale sul significato e l'importanza della Carbon Footprint e a fornire approfondimenti tecnici ai responsabili delle aree operative coinvolte nella raccolta e gestione dei dati ambientali.
- valutare l'adozione di software dedicati e l'integrazione con i sistemi informativi aziendali (ERP, CRM, contabilità) per automatizzare la raccolta dei dati, standardizzare i flussi informativi e disporre di indicatori aggiornati in tempo reale attraverso dashboard di monitoraggio
- considerato il peso rilevante delle emissioni indirette (Scope 3) che riguarderanno valutazioni future, coinvolgere attivamente la filiera produttiva e i partner strategici, richiedendo dati ambientali e criteri di sostenibilità, introducendo clausole green nei contratti e favorendo fornitori che adottano

standard trasparenti in materia climatica.

- definire azioni concrete per la riduzione delle emissioni, comprendente misure quali il miglioramento dell'efficienza energetica, l'elettrificazione della mobilità aziendale, l'acquisto di energia da fonti rinnovabili, la riduzione dei consumi di materiali e delle trasferte, e l'ottimizzazione della logistica. Ogni intervento dovrà essere valutato attentamente in termini di costi, benefici ambientali e impatti organizzativi, con l'obiettivo di massimizzare l'efficacia delle azioni intraprese nel percorso verso la sostenibilità.

5.2. PACKAGING SOSTENIBILE

Il 30% del volume complessivo degli acquisti di AsterCoop è rappresentato da fornitori di imballaggi.

La seguente tabella fornisce un'evidenza della tipologia di materiale utilizzato per gli imballaggi:

		2024		2023	
Materiale	*Unità di misura*	Non Rinnovabili	Rinnovabili	Non Rinnovabili	Rinnovabili
Film nylon	bobine	*37.940*	*0*	*66.912*	
reggia polipropilene	km	*702*	*0*	*684*	
Polistorolo	pz	*20.400*	*0*	*27.792*	
Sigillo polipropilene	pz	*63.001*	*0*	*49.000*	
Angolari Cartoni	pz	*570.000*	*0*	*559.005*	
etichetta carta	pz	*0*	*1.503.083*		*964.357*
Spacers cartone	pz	*1.664*	*0*		*2.310*

Nel corso del 2024, l'azienda ha continuato a monitorare con attenzione il consumo di materiali, distinguendo tra risorse rinnovabili e non rinnovabili, con l'obiettivo di migliorare progressivamente la sostenibilità dei propri processi produttivi e logistici.

I dati mostrano una riduzione significativa nell'utilizzo di materiali non rinnovabili rispetto all'anno precedente. In particolare, si evidenzia un calo del 43% nell'uso di film in nylon (da 66.912 a 37.940 bobine) e del 27% nel consumo di polistirolo (da 27.792 a 20.400 pezzi), segno di un'efficienza migliorata nelle attività di imballaggio. È aumentato invece l'impiego di sigilli in polipropilene (+28%) a supporto di maggiori esigenze di sicurezza nella movimentazione dei prodotti.

Per quanto riguarda i materiali rinnovabili, si registra una crescita significativa nell'uso di etichette in carta, che passano da 964.357 a 1.503.083 pezzi, coerentemente con la progressiva sostituzione di materiali plastici a favore di soluzioni più sostenibili. È stato inoltre avviato un uso più selettivo degli "spacers" in cartone, in linea con un approccio di ottimizzazione delle risorse.

Nel complesso, AsterCoop conferma il proprio impegno verso una gestione responsabile dei materiali, promuovendo l'impiego di risorse rinnovabili e la riduzione degli sprechi.

5.3. GESTIONE SOSTENIBILE DEI RIFIUTI PRODOTTI

Aster Coop adotta un approccio responsabile e consapevole nella gestione dei rifiuti prodotti durante le proprie attività. In particolare, Aster Coop si avvale della collaborazione di una società di consulenza specializzata con il fine di *(i)* garantire il pieno adempimento alle normative ambientali, *(ii)* Individuare

modalità di gestione sostenibili e, *(iii)* ricevere il supporto tecnico necessario alla classificazione e smaltimento dei rifiuti.

Considerato il settore di operatività, e modalità di gestione sono organizzate come segue:

- per i rifiuti assimilabili agli urbani, Aster Coop si avvale del servizio pubblico;
- per la gestione dei rifiuti speciali, Aster Coop ha stipulato contratti con smaltitori autorizzati, sia soggetti pubblici convenzionati che privati;
- in alcuni casi, la gestione dei rifiuti rimane in capo al cliente, in quanto Aster Coop opera all'interno di comprensori già organizzati anche dal punto di vista della gestione dei rifiuti.

La tabella che segue fornisce i dati relativi alla natura e gestione dei nostri rifiuti:

		2024			2023		
Tipologia materiale	***Unità di misura (XX)***	**Non pericolosi**	**Pericolosi**	**Totale**	**Non pericolosi**	**Pericolosi**	**Totale**
Riciclati	kg	*1.309.501*	*0*	***1.309.501***	*1.178.435*	*0*	***1.178.435***
Smaltiti	kg	*0*	*0*	***0***	*8.000*	*0*	***8.000***
TOTALE	-	***1.309.501***	***0***	***1.309.501***	***1.186.435***	***0***	***1.186.435***

La diminuzione del circa il 10% rispetto al 2023 è stata il frutto di una politica di sensibilizzazione per il corretto smaltimento degli imballi. Non si registrano rifiuti pericolosi.

Si segnala infine che Aster Coop ha predisposto presso i siti operativi dei presidi ecologici che, in caso di emergenze ambientali, consentono di intervenire tempestivamente e prevenire la dispersione di sostanze inquinanti.

6. SOCIAL

6.1. PARITÀ DI GENERE

Aster Coop promuove ed incentiva da sempre le pari opportunità e ripudia ogni forma di discriminazione.

Particolare attenzione è data al tema della parità di genere. Aster Coop si impegna attivamente per lo sviluppo, la valorizzazione e la tutela della diversità e delle pari opportunità sul luogo di lavoro.

Allo scopo, si è dotata di un *"Comitato Guida per la parità di genere"* che ha l'obiettivo di lavorare alla creazione delle condizioni necessarie per un ambiente lavorativo inclusivo ed alla diffusione della cultura di parità all'interno ed all'esterno dell'organizzazione. Il suo funzionamento è regolato dal documento *"Linee Guida di funzionamento del Comitato Guida"* (la cui ultima revisione è datata

20/06/2024), nel quale sono definiti composizione, modalità di funzionamento ed obiettivi. In particolare, il Comitato assolve i seguenti compiti:

"- definisce, in coordinamento con l'Alta Direzione, la Politica per la parità diversità e inclusione.

- redige il Piano strategico per la parità di genere che definisce per ogni tema identificato dalla Politica per la parità di genere obbiettivi semplici misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione;

- presidia la governance e il monitoraggio della diversity e della gender equality nel contesto di lavoro;

- supporta l'applicazione di tutti i KPI relativi alla Parità di genere;

- monitora l'andamento e l'applicazione dei KPI e degli obiettivi descritti nel piano strategico;

- partecipa alla Revisione periodica del sistema da parte dell'Alta Direzione;

- gestisce e monitora la ricezione di segnalazioni anonime, a cui tutti/e i/le dipendenti e collaboratori/collaboratrici possono ricorrere per denunciare episodi di molestie o mobbing in totale sicurezza e nel pieno rispetto della propria privacy".

La composizione del Comitato Guida è tale da essere rappresentativo delle esigenze della Cooperativa. Attualmente, i membri sono i seguenti:

- dott.ssa Patrizia Cavallo – Direzione del Personale, con il ruolo di Presidente del Comitato Guida;
- dott.ssa Simona Caucig;
- dott. Alessio Di Dio.

Tra i compiti del comitato vi è, quindi, quello di definire la "Politica parità di genere" e di definire gli obiettivi da raggiungere.

Gli obiettivi vengono inseriti e sono parte integrante del piano strategico adottato dalla Cooperativa e spetta al Comitato Guida la misurazione del grado di raggiungimento degli stessi mediante definizione di indicatori dedicati.

Nell'esercizio 2024 Aster Coop ha ottenuto, in data 5 novembre 2024, la certificazione che il proprio sistema di gestione per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo è conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022. Aster Coop ha ottenuto tale certificazione dall'ente di certificazione internazionale DNV, uno dei principali enti di certificazione al mondo.

Il "Sistema di certificazione della parità di genere" è volto ad accompagnare e incentivare le imprese ad adottare *policy* adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne, mirando a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro, condizione essenziale per migliorare la coesione sociale e territoriale nonché di fondamentale importanza per la crescita economica del nostro Paese.

Il Sistema di certificazione della parità di genere ha, inoltre, l'obiettivo di assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile, promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese, riducendo il *gender pay gap* ("divario retributivo di genere" che indica la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini), aumentando le opportunità di crescita in azienda, tutelando la maternità e favorendo l'empowerment femminile a livello aziendale, migliorando la possibilità di leadership e di armonizzazione dei tempi vita e lavoro per le donne.

Il conseguimento di questo importante traguardo conferma l'impegno di Aster Coop verso un ambiente di lavoro inclusivo e sostenibile, favorendo il benessere di tutti i nostri soci; ci rende particolarmente orgogliosi perché testimonia ulteriormente come la nostra cooperativa continui ad essere un punto di riferimento valoriale, oltre che imprenditoriale, per i territori in cui opera.

Nel corso del 2024, la cooperativa ha impiegato un totale di 775 soci lavoratori, confermando una sostanziale stabilità rispetto all'anno precedente (784 unità nel 2023). L'organico continua a essere fortemente caratterizzato da contratti a tempo indeterminato, che rappresentano oltre il 94% del totale, riflettendo una politica di consolidamento occupazionale e una visione di lungo periodo nella gestione delle risorse umane. I contratti a termine, pur presenti, rimangono marginali (39 unità); non si rilevano attivazioni di contratti di apprendistato, evidenziando un'area di potenziale sviluppo nell'integrazione di giovani risorse attraverso canali formativi o professionalizzanti.

Dal punto di vista della diversità di genere, la presenza femminile si attesta al 18,6%, con un lieve incremento rispetto all'anno precedente. Tuttavia, la distribuzione delle donne all'interno delle categorie professionali rivela ancora una forte concentrazione nei ruoli impiegatizi (79% degli impiegati) e operai (15% degli operai), mentre rimane assente nei livelli dirigenziali e marginale nella categoria dei quadri (14%).

In termini di tipologia oraria, il part-time è una prerogativa quasi esclusiva della componente femminile (14 donne su 17 part-time complessivi), confermando una dinamica di genere ancora fortemente legata al bilanciamento tra vita lavorativa e familiare.

L'analisi della composizione per fasce d'età mostra un'evidente prevalenza della fascia 30-50 anni (51,6% del totale), seguita da quella over 50 (36,9%). La fascia under 30, invece, si riduce dal 16% del 2023 all'11,5% nel 2024. Tale dinamica costituisce uno spunto di riflessione per potenziare strategie di ricambio generazionale e attrattività nei confronti dei giovani, anche attraverso programmi di inserimento, stage e partnership con enti di formazione, attualmente assenti.

Numero totale soci lavoratori suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato/determinato) e per genere

		2024			2023		
	UM	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
A tempo indeterminato	Unità	*598*	*138*	**736**	*608*	*140*	**748**
A tempo determinato	Unita	*33*	*6*	**39**	*33*	*3*	**36**
Apprendistato	Unità	*0*	*0*	**0**	*0*	*0*	**0**
TOTALE		***631***	***144***	***775***	***641***	***143***	***784***

Diversità tra i soci lavoratori

		2024			2023		
	UM	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
< 30 anni	Unità	*66*	*23*	**89**	*96*	*30*	**126**
30-50 anni	Unità	*324*	*76*	**400**	*329*	*77*	**406**
> 50 anni	Unità	*241*	*45*	**286**	*216*	*36*	**252**
TOTALE		***631***	***144***	**775**	***641***	***143***	**784**

Numero totale soci lavoratori suddivisi per full time / part time e per genere

	UM	2024			2023		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Full Time	Unità	*628*	*130*	**758**	*640*	*128*	**768**
Part Time	Unità	*3*	*14*	**17**	*1*	*15*	**16**
TOTALE		***631***	***144***	***775***	***641***	***143***	***784***

Numero totale soci lavoratori suddivisi per categoria professionale e per genere

		2024			2023		
	UM	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Dirigenti	Unità	*2*	*0*	**2**	*2*	*0*	**2**
Quadri	Unità	*18*	*3*	**21**	*19*	*3*	**22**
Impiegati	Unità	*8*	*30*	**38**	*9*	*30*	**39**
Operai	Unità	*603*	*111*	**714**	*611*	*110*	**721**
TOTALE		***631***	***144***	***775***	***641***	***143***	***784***

Numero totale soci lavoratori suddivisi per inquadramento e per fasce di età

		2024				2023			
	UM	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	**Totale**	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	**Totale**
Dirigenti	Unità	*0*	*0*	*2*	**2**	*0*	*0*	*2*	**2**
Quadri	Unità	*0*	*10*	*11*	**21**	*0*	*13*	*9*	**22**
Impiegati	Unità	*2*	*19*	*17*	**38**	*4*	*22*	*13*	**39**
Operai	Unità	*87*	*371*	*256*	**714**	*122*	*371*	*228*	**721**
TOTALE		***89***	***400***	***286***	***775***	***126***	***406***	***252***	***784***

Dal punto di vista delle dinamiche occupazionali, si è registrato un incremento del turnover rispetto all'anno precedente: 147 nuove assunzioni e 156 cessazioni nel 2024, contro 123 per ciascuna voce nel 2023. La mobilità ha interessato prevalentemente la componente maschile, ma è interessante notare come le donne abbiano registrato una quota più alta di stabilità, con un numero contenuto di uscite. Analizzando il turnover per età, si rileva una maggiore incidenza tra le fasce centrali (30-50 anni), che rappresentano circa il 46% sia delle entrate che delle uscite, mentre tra gli over 50 si osserva un incremento nelle uscite (27% del totale). Tale dato è uno spunto per attuare politiche di valorizzazione e fidelizzazione delle competenze più senior.

Turnover per genere

		2024				2023			
		Entrate		Uscite		Entrate		Uscite	
	UM	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Uomini	Unità	*131*	89%	*134*	86%	*90*	61%	*115*	74%
Donne	Unità	*16*	11%	*22*	14%	*33*	22%	*8*	5%
TOTALE		***147***	***100%***	***156***	***100%***	***123***	***84%***	***123***	***79%***

Turnover per fasce di età

		2024				2023			
		Entrate		Uscite		Entrate		Uscite	
	UM	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%
< 30 anni	Unità	*54*	37%	*43*	28%	*56*	38%	*37*	24%
30-50 anni	Unità	*68*	46%	*71*	46%	*53*	36%	*55*	35%
> 50 anni	Unità	*25*	17%	*42*	27%	*14*	10%	*31*	20%
TOTALE		***147***	***100%***	***156***	***100%***	***123***	***84%***	***123***	***79%***

Infine, si segnala una riduzione significativa dei lavoratori esterni in somministrazione, passati da 79 nel 2023 a 49 nel 2024, a favore di una maggiore internalizzazione delle risorse e di un presidio più stabile delle competenze chiave. Si conferma, invece, per il secondo anno consecutivo, l'assenza di personale in stage, elemento che invita a riflettere sull'importanza strategica di instaurare collaborazioni strutturate con istituti scolastici, università per la costruzione di un vivaio di talenti, garantendo così continuità e innovazione nei processi aziendali.

Numero totale soci lavoratori esterni suddivisi per genere

		2024			2023		
	UM	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Somministrati	Unità	*47*	*2*	**49**	*67*	*12*	**79**
Stage	Unità	*0*	*0*	**0**	*0*	*0*	**0**
TOTALE		***47***	***2***	***49***	***67***	***12***	***79***

Nel complesso, l'analisi del capitale umano restituisce l'immagine di un'organizzazione solida, stabile e con un forte presidio del lavoro regolare e continuativo. Al tempo stesso, emergono aree di miglioramento in relazione alla diversità di genere, al ricambio generazionale e all'inclusione di nuove professionalità, aspetti centrali per affrontare con efficacia le sfide di sostenibilità economica, sociale e organizzativa che saranno oggetto di monitoraggio continuo.

6.2. INCLUSIONE E SUPPORTO AI SOCI LAVORATORI

In continuità con il tema trattato al precedente § 6.1, Aster Coop promuove le pari opportunità non solo con riferimento alla parità di genere ma anche con riferimento alla tutela di qualsiasi forma di diversità. Aster Coop garantisce le medesime opportunità e condizioni di lavoro a tutti gli individui

senza distinzione alcuna con riferimento a sesso, razza, origine etnica, religione, età, orientamento sessuale, opinioni politiche e condizioni personali e sociali.

Tale condizione trova riscontro dapprima nello statuto sociale, ove vengono rappresentate le caratteristiche necessarie per essere socio cooperatore e, quindi, lavoratore di Aster Coop: *"Possono essere Soci cooperatori tutti i lavoratori di ambo i sessi che abbiano la capacità di agire, che intendano esercitare un'attività collocabile utilmente nel ciclo produttivo della Cooperativa e che, per la loro effettiva capacità di lavoro, attitudine e specializzazione, anche se in via di formazione, possano partecipare direttamente e proficuamente alla vita della Cooperativa e collaborare attivamente all'esercizio dell'attività imprenditoriale di quest'ultima"*.

In aggiunta, Aster Coop si è dotata di una procedura operativa, la procedura numero PRO2, dedicata alla gestione delle risorse umane, con lo scopo di definire e formalizzare i criteri e le linee guida da adottare nei rapporti con il proprio personale lungo l'intera durata del rapporto professionale.

La procedura enfatizza a più riprese l'interesse di Aster Coop sui temi legati alla parità di genere, all'inclusione ed al supporto e ne promuove la concreta applicazione all'interno della realtà aziendale. La tabella di seguito riportata riassume come, per ogni fase del rapporto professionale, Aster Coop concretamente interviene per calare i principi teorici nell'operatività giornaliera.

Fase	**Interventi Aster Coop inseriti nella procedura**
Selezione ed assunzione del personale	▪ la direzione del personale ha la responsabilità della redazione della *"posizione aperta"* che, nel redigerla, deve rispettare un linguaggio neutrale rispetto al genere ▪ nel coinvolgimento di fornitori esterni per la selezione ed il reclutamento di personale dipendente è stato condiviso un accordo che garantisca la pubblicizzazione delle opportunità lavorative con linguaggio neutrale ▪ la selezione dei candidati deve avvenire in base a misurabili requisiti attitudinali e professionali, nel rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione ▪ ove possibile, viene favorita la presenza di entrambi i generi nel gruppo di persone che si occupa della selezione ▪ nella conduzione di un colloquio di lavoro ci si deve attenere alla *checklist* all'uopo creata, che impedisce l'uso di domande relative al genere ed alla sfera personale (ad esempio, sul matrimonio, sulla responsabilità di cura, sulla gravidanza)
Gestione della carriera	▪ la direzione ha la responsabilità di garantire che a tutti i dipendenti vengano fornite le medesime opportunità di carriera e di accesso ad incentivi economici, basandosi su capacità e livelli

	professionali ed in maniera indipendente da genere, età, religione, etnia, orientamento sessuale e disabilità ▪ nell'ambito del progetto *"Academy"*, che prevede l'individuazione di dipendenti meritevoli da inserire in un percorso di formazione specifico ad impronta manageriale, la scelta tiene altresì conto del bilanciamento tra generi nelle posizioni di leadership
Politica retributiva	▪ nell'ottica di gestione dell'equità salariale, la direzione del personale garantisce la pubblicazione, su gestionale dedicato, dell'informativa sulle politiche retributive adottate ▪ è responsabilità della direzione del personale il controllo sugli stipendi e sui programmi di welfare - in particolare, sull'aggiornamento del regolamento welfare che definisce le politiche di assegnazione dei benefit – nonché il monitoraggio del *gender pay gap* sulla base di specifici KPI
Genitorialità e cura	▪ con l'obiettivo di prevenire le dimissioni delle lavoratrici donne dopo la maternità ed al contempo favorire l'utilizzo del congedo di paternità da parte dei padri, la direzione del personale garantisce la diffusione dell'informativa circa la possibilità, per i padri, di usufruire dei permessi di paternità ▪ se di volontà del neogenitore, viene prevista la possibilità di mantenere un canale di comunicazione aperto con la Cooperativa durante il periodo di assenza, in modo tale da *(i)* garantire l'aggiornamento sull'andamento aziendale e, *(ii)* ricevere proposte formative di aggiornamento e sviluppo di nuove competenze ▪ al rientro dal periodo di congedo parentale sono previste misure di sostegno tra cui *(i)* colloqui periodici per intercettare criticità, *(ii)* l'erogazione di formazione e affiancamento, *(iii)* la possibilità di usufruire di ore di allattamento anche per i padri, *(iv)* il telelavoro per le attività d'ufficio e, *(v)* la possibilità di avere orari e turni personalizzati, compreso un passaggio al part time
Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work life balance)	▪ con attenzione all'equilibrio tra obiettivi aziendali e benessere psicofisico dei dipendenti, vengono concesse misure idonee in relazione alle necessità delle diverse fasi della vita, tra cui la possibilità di richiedere il part time e la rotazione dei turni di lavoro, nonché l'organizzazione di riunioni accessibili anche da remoto

6.3. FORMAZIONE INTERNA DEI SOCI LAVORATORI

Aster Coop dedica particolare attenzione alla formazione dei propri soci lavoratori, in quanto ne riconosce il valore sia in termini di soddisfazione delle persone, sia in termini di qualità del servizio offerto e di prospettive di sviluppo aziendali.

L'impegno di Aster Coop nella formazione delle proprie persone è rappresentato nel documento "Academy" redatto su base annuale e che riassume il piano formativo di natura facoltativa stilato dalla funzione Risorse Umane destinato ai soci cooperatori.

Nel corso dell'esercizio è stato inoltre inaugurato un programma denominato "Talenti" che si propone di individuare all'interno della Cooperativa le persone più talentuose, con l'obiettivo di creare per loro un percorso formativo mirato, anche di taglio manageriale.

La seguente tabella pone in evidenza le ore di formazione complessivamente erogate da Aster Coop ai propri soci cooperatori:

Ore di formazione per categoria professionale

		2024		2023	
	UM	Ore Totali	Ore pro-capite	Ore Totali	Ore pro-capite
Dirigenti	Unità	-	-	-	-
Quadri	Unità	*200*	9,5	*327*	14,9
Impiegati	Unità	*200*	5,3	*240*	6,2
Operai	Unità	*5.920*	8,3	*5.637*	7,8
TOTALE		***6.320***	***8,2***	***6.204***	***7,9***

Il numero di ore di formazione procapite si è leggermente incrementato rispetto all'anno precedente.

Infine, come obiettivo trasversale al presente tema materiale ed al tema "inclusione e supporto ai soci lavoratori", AsterCoop prevede nel 2025 di avviare un progetto formativo dedicato ai soci cooperatori che non sono cittadini italiani, con l'obiettivo di favorire e velocizzare il percorso di inclusione ed integrazione anche sociale, oltre che lavorativa.

6.4. SALUTE E BENESSERE DEI SOCI LAVORATORI

Per Aster Coop la salute e il benessere dei propri dipendenti sono principi fondamentali per la sostenibilità aziendale a lungo termine.

Aster Coop si impegna quindi a creare un ambiente di lavoro sicuro e salutare, tutelando il benessere fisico e mentale dei propri soci collaboratori.

Il 100% dei nostri soci lavoratori è coperto da accordi contrattazione collettiva.

Sicurezza sul luogo di lavoro

Con riferimento alla sicurezza sul luogo di lavoro, come si evince anche dall'organigramma presente al § 2.2, Aster Coop ha individuato due figure preposte alla gestione del tema: il dott. Paolo Toffoletti che, ai fini della sicurezza, è individuato quale Datore di Lavoro, e il dott. Andrea Pitussi che ricopre il ruolo di RSPP.

Nel rispetto della normativa sulla sicurezza, inoltre, in ognuna delle proprie sedi diffuse sul territorio italiano Aster Coop ha individuato la figura del cosiddetto *Preposto* e la figura del *Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza*, prediligendo, per quest'ultimo, l'elezione diretta da parte dei lavoratori.

Nel 2024 Aster Coop ha raggiunto un importante traguardo in tema di sicurezza, giungendo alla conclusione del progetto di certificazione del sistema di gestione secondo la norma ISO 45001, con l'audit certificativo finale avvenuto a dicembre.

Le seguenti tabelle forniscono una rappresentazione dei KPI di Aster Coop in materia di sicurezza:

Infortuni sul lavoro

	2024	2023
Numero di decessi dovuti ad infortuni sul lavoro	0	0
Numero di infortuni gravi sul lavoro	7	10
Numero di infortuni su lavoro	23	16

Malattie professionali

	2024	2023
Numero totale di casi di malattie professionali registrati	0	2
Di cui casi di decesso causati da malattie professionali	0	0

Tali indicatori sono monitorati periodicamente da Aster Coop e, nell'ottica di garantire la diffusione e la trasparenza delle informazioni e condivisi con le diverse sedi periferiche.

Benessere dei soci collaboratori

Tutti i soci lavoratori sono coperti dal contratto nazionale trasporti e logistica. Tale contratto prevede l'assistenza sanitaria integrativa. Inoltre, attraverso l'adesione all'ente bilaterale Ente Bilaterale Nazionale per il settore "Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, i soci lavoratori possono partecipare a bandi per la copertura di ulteriori esigenze specifiche: a titolo esemplificativo, il riconoscimento di contributi per le spese universitarie dei figli e misure di sostegno al reddito al ricorrere di determinate condizioni.

L'impegno di Aster Coop verso il benessere dei propri lavoratori si concretizza anche attraverso un sistema di premi di risultato, basato su un contratto integrativo di secondo livello, che valorizza la performance collettiva pur prevedendo un riconoscimento economico individuale. Il contratto integrativo che è alla base del premio relativo all'esercizio 2024, sarà rivisto nel 2025 in ottica migliorativa

Aster Coop mette a disposizione un servizio mensa presso tutti i magazzini, promuovendo così lo svolgimento di una pausa pranzo in un ambiente dedicato e diverso dalla postazione lavorativa, ed è attiva nella stipula di convenzioni con istituti finanziari e compagnie assicurative volte ad offrire condizioni vantaggiose ai propri soci lavoratori.

Infine, compatibilmente con le esigenze operative e nel rispetto delle specificità del settore logistico, Aster Coop si adopera per offrire ai propri soci lavoratori impiegati presso i siti logistici una certa flessibilità organizzativa in termini di possibilità di rotazione del personale, con il fine di mitigare l'impatto di orari di lavoro impegnativi su taluni specifici siti. Per il personale di sede, invece, Aster Coop consente un orario di lavoro flessibile ed offre l'opportunità di aderire ad accordi di *smart working*.

Nel corso del 2024, 90 soci lavoratori hanno usufruito del congedo parentale (95 nel 2023) di cui il 73% da parte di lavoratori uomini.

6.5. GESTIONE ETICA DEI FORNITORI

Nel codice di condotta dichiarato nel Codice Etico, ove si fa riferimento alla condotta da adottare nelle relazioni con i fornitori, viene sancito il seguente principio *"ASTER COOP si impegna a controllare che i propri Fornitori rispettino la normativa vigente, in particolar modo in materia di regolarità contributiva e retributiva e condizioni di lavoro, di sicurezza, di tutela ambientale e di assicurazioni; verifica altresì, se dal caso, l'effettivo e valido possesso di requisiti, certificazioni ed autorizzazioni necessarie per lo svolgimento di particolari attività"*.

Tale principio è integrato nell'operatività quotidiana tramite l'adozione di una procedura dedicata alla selezione e rivalutazione dei fornitori.

In base a tale procedura, Aster Coop ha individuato le principali categorie di fornitori e, per ognuna, ha definito requisiti tecnici e assoluti che i fornitori o potenziali tali devono soddisfare per mantenere o instaurare relazioni commerciali.

Il possesso dei requisiti è valutato in fase di selezione e, successivamente, almeno una volta all'anno.

Considerata l'attività caratteristica di Aster Coop, i fornitori sono sostanzialmente riconducibili a due categorie:

- fornitori di servizi – che, in termini di spesa, rappresentano circa il 70% del volume degli acquisti;

- fornitori di beni – che, in termini di spesa, rappresentano circa il 30% del volume degli acquisti.

I requisiti per i fornitori di servizi sono in genere molto stringenti, anche considerato che, essendo per la più parte fornitori di servizi di manutenzione, questi hanno accesso diretto ai siti produttivi di Aster Coop.

Ai fornitori è richiesto di fornire, tra le altre cose, il Documento Unico di Regolarità Contributiva, cosiddetto DURC, in corso di validità, nonché di effettuare le seguenti dichiarazioni:

"che i lavoratori sono soggetti a sorveglianza sanitaria, che risultano idonei alle mansioni che svolgono e che le idoneità sono in corso di validità"

"che i lavoratori hanno ricevuto idonea formazione e idoneo addestramento in base alle mansioni che svolgono e alle attrezzature che utilizzano e che gli attestati sono in corso di validità"

"che il DPI a disposizione dei lavoratori sono dotati di certificazione CE e sono idonei alle lavorazioni da eseguire".

Tali richieste sono nello specifico volte ad indagare che il fornitore, o potenziale tale, sia in regola dal punto di vista normativo con il proprio personale dipendente.

L'attuale procedura non prevede l'acquisizione di dichiarazioni specifiche in tema ESG. Aster Coop si pone quindi come obiettivo per gli anni futuri la revisione della propria procedura con l'obiettivo di inserire il monitoraggio di specifici requisiti ESG.

Nel corso dell'esercizio 2024 Aster Coop ha inoltre iniziato lo studio di un proprio modello contrattuale da utilizzare nelle relazioni commerciali con i fornitori che prevede, tra le altre, che il fornitore accetti il Codice Etico di Aster Coop.

La Società prevede di implementare tale nuovo modello contrattuale nell'esercizio 2025 e, conseguentemente, di inserire anche tale prassi nella procedura approfittando della citata revisione in materia ESG.

Infine, si rileva che sebbene non sia valorizzato nella procedura, ove possibile, Aster Coop seleziona i fornitori anche in relazione alla loro prossimità rispetto al magazzino in cui è richiesto il servizio. Quando questo non è possibile, viene scelto un fornitore presente su tutto il territorio italiano, in grado di fornire il servizio in tutti i magazzini in cui AsterCoop è presente.

Con i propri fornitori AsterCoop ha condizioni di pagamento in linea con le normali condizioni di mercato: è concordata una dilazione di pagamento di 30-60 giorni mediamente, con la precisazione che, qualora il fornitore debba acquisire materiale in via anticipata rispetto ai termini di pagamento, AsterCoop adotta termini di pagamento dedicati e volti a supportare finanziariamente il fornitore che si trova a dover anticipare la somma.

6.6. SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

Per AsterCoop la soddisfazione dei propri clienti è un elemento imprescindibile per la propria continuità aziendale. Per questa ragione AsterCoop si è dotata di una policy dedicata; in particolare, all'interno del documento "Manuale Sistema Gestione Integrato" ha definito le responsabilità e le modalità di rilevazione del livello di soddisfazione del cliente. Si riporta di seguito un estratto:

"La responsabilità di misurare ed analizzare in maniera costante il livello di soddisfazione del Cliente compete al Capo Area/Direzione aziendale.

Alla valutazione da parte della DCA, si affianca l'attività di rilevazione di soddisfazione del cliente effettuata dal Responsabile Sistema Gestione Qualità prevalentemente nell'ambito delle Verifiche Ispettive Interne condotte periodicamente, attraverso un'intervista al Responsabile operativo del Cliente.

Aster Coop valuta la soddisfazione del cliente sulla base di:

1. *Periodici incontri con i Clienti;*
2. *Verifica, attraverso le funzioni interessate, delle Non Conformità/Reclami rilevati;*
3. *Verifica della gestione/analisi dei Reclami dei Clienti, relativamente alle attività ed ai servizi erogati;*
4. *Verifica del mantenimento degli standards di servizio previsti dal contratto di fornitura;*
5. *Rapporti delle verifiche ispettive interne svolte nei reparti, nella parte di "intervista al Cliente", in cui l'auditor riporta quanto segnalato dal Responsabile del cliente presso il magazzino in termini di punti di forza, punti di debolezza, aspetti da migliorare, criticità emerse nello svolgimento del servizio.*

Inoltre, ogni altra Direzione o Responsabile di funzione che, nell'ambito delle proprie attività, entri in contatto con il Cliente, deve riportare al Capo Area/RSG tutte le segnalazioni e/o informazioni relative al servizio erogato di cui viene a conoscenza.

Le registrazioni relative a quanto sopra forniscono evidenza dello stato di soddisfazione o meno del Cliente".

6.7. INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

Per Aster Coop, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione rappresentano pilastri fondamentali della strategia di sostenibilità, generando un triplice valore: potenziamento dell'efficienza operativa, promozione della trasparenza informativa e riduzione dell'impatto ambientale.

Gestione documentale centralizzata

Nel 2024, Aster Coop ha avviato un ambizioso progetto di centralizzazione digitale delle informazioni aziendali, affidandone lo sviluppo a consulenti specializzati in digitalizzazione dei processi.

L'implementazione ha portato all'adozione di un sistema gestionale integrato che permette l'archiviazione, la storicizzazione e la gestione collaborativa dei documenti relativi a:

- Personale e risorse umane
- Attrezzature operative e strumentazione tecnica
- Patrimonio immobiliare

Il sistema ha introdotto significativi vantaggi competitivi attraverso:

- Automazione del monitoraggio di adempimenti e scadenze normative
- Standardizzazione delle procedure di gestione documentale
- Minimizzazione del rischio di non conformità ed errori operativi

La prima fase di implementazione ha riguardato specificamente la gestione del personale presso le sedi clienti (monitoraggio visite mediche, consegna DPI), la gestione delle attrezzature operative (carrelli) e degli immobili, con una visualizzazione integrata per commessa.

Espansione delle applicazioni digitali

Nel piano di sviluppo digitale, Aster Coop prevede l'estensione del sistema gestionale ad ulteriori processi chiave, con particolare focus sulla formazione del personale. Il nuovo sistema integrato consentirà:

- Definizione di piani formativi personalizzati per ruolo
- Differenziazione tra formazione obbligatoria e percorsi di sviluppo professionale
- Monitoraggio automatizzato dell'avanzamento formativo
- Valutazione strutturata dell'apprendimento e certificazione delle competenze

Evoluzione dell'infrastruttura ERP

Parallelamente, nel 2024 Aster Coop ha completato la migrazione strategica dall'ERP Navision all'ERP Business Central di Microsoft, optando per una soluzione cloud. Questo passaggio ha rappresentato un'opportunità per:

- Reingegnerizzare i processi aziendali in ottica di efficienza
- Eliminare procedure manuali e strumenti non integrati
- Democratizzare l'accesso alle informazioni per tutti gli operatori

A supporto della continuità operativa, Aster Coop ha inoltre implementato un'infrastruttura di connettività ridondata, integrando la tecnologia Starlink come backup della fibra ottica.

Business analytics e data-driven management

Dal 2019, l'azienda ha progressivamente potenziato le proprie capacità di analisi attraverso strumenti di business analytics sviluppati con Microsoft Power BI. Questa evoluzione ha permesso:

- Integrazione di dati provenienti da diverse fonti gestionali
- Creazione di dashboard interattive per il monitoraggio in tempo reale
- Transizione da attività operative di organizzazione dati ad analisi strategiche ad alto valore aggiunto
- Identificazione tempestiva dei fenomeni critici attraverso indicatori di performance

Innovazione nel servizio al cliente

In prospettiva futura, Aster Coop sta valutando l'implementazione di una soluzione di Warehouse Management System proprietario a complemento delle soluzioni già presenti nei magazzini dei clienti presso cui Aster Coop opera. Questo sistema dovrebbe consentire di

- Sviluppare soluzioni di efficientamento logistico personalizzate per cliente
- Ottimizzare i processi di magazzino in base alle specifiche esigenze operative
- Offrire un servizio logistico integrato e a maggior valore aggiunto
- Ridurre l'impatto ambientale attraverso l'ottimizzazione dei flussi logistici

7. IL PIANO DI SOSTENIBILITÀ

Nelle sezioni precedenti sono state descritte le azioni, le attività e le procedure fino ad oggi poste in essere da Aster Coop con riferimento alle tematiche rilevanti.

Tale percorso di rendicontazione costituisce la base di partenza per l'identificazione di una serie di obiettivi strategici e azioni concrete che riflettono l'impegno concreto di Aster Coop verso la sostenibilità ambientale, la responsabilità sociale e una governance etica.

Di seguito si riepilogano gli obiettivi identificati ad oggi e che costituiranno la base per redigere e formalizzare il nostro piano di sostenibilità per gli anni successivi:

OBIETTIVO	ORIZZONTE TEMPORALE
Valutare l'istituzione di un comitato ESG	Entro il 2026
Istituire un piano formativo specifico sui temi ESG destinato agli organi di governance	Entro il 2026

Istituire un processo di Enterprise Risk Management	Entro il 2026
Revisionare la procedura fornitori con le seguenti previsioni: - monitoraggio di specifici requisiti ESG nell'ambito della selezione\valutazione - adozione di un proprio modello contrattuale che prevede l'accettazione del Codice Etico	Entro il 2026 revisione della procedura Entro il 2027 avvio monitoraggio e adozione di modello contrattuale
Digitalizzare il processo di formazione del personale	Avvio dei processi entro il 2026
Elaborare un piano complessivo di riduzione consumi partendo dai risultati della Carbon Foot Print 2024	Entro 2026 estensione analisi di Scope 3 ed elaborazione del piano complessivo.

8. NOTE METODOLOGICHE

8.1. PROCESSO DI DEFINIZIONE DELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ E DEI TEMI MATERIALI

Il perimetro di riferimento dei dati riportati in tale documento è relativo alla società Aster Coop Soc. Coop.

Aster Coop Soc. Coop ha rendicontato le informazioni citate nell'indice dei contenuti GRI per il periodo compreso dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 con riferimento agli Standard GRI.

Il periodo di rendicontazione di sostenibilità è allineato al periodo del rendiconto finanziario.

I dati relativi al periodo precedente (1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024) sono riportati nella Rendicontazione di Sostenibilità a fini comparativi, per consentire agli stakeholder una valutazione di più ampio respiro sull'andamento delle attività nel tempo.

Abbiamo costituto un gruppo di lavoro interno, rappresentativo delle principali funzioni aziendali, allo scopo di raccogliere le informazioni richieste, aggregarle, validarle e di archiviare la documentazione a supporto ai fini di assicurare la loro tracciabilità.

Il processo di reporting si è articolato nelle seguenti fasi di lavoro più significative:

- selezione e coinvolgimento stakeholder;
- individuazione dei temi materiali e creazione della matrice di materialità;

- definizione dei contenuti del documento (indicatori, informative e perimetro);
- avvio del processo di raccolta e consolidamento dei dati e delle informazioni non finanziarie.

8.2. I NOSTRI RIFERIMENTI

Il Responsabile del progetto della rendicontazione di sostenibilità è Claudio Macorig, presidente del Consiglio di Gestione.

La realizzazione del progetto è stata possibile grazie al lavoro di un team interno composto da: Claudio Macorig, Paolo Toffoletti, Fabiana Caffi, Alessio Di Dio, Andrea Pitussi, Patrizia Cavallo, e da un team di consulenti esterni composto dallo studio RLVT Tax-Legal-AFC Advisory (Francesco Lipari, Alain Devalle e Teresa Cammarano).

Qualunque informazione inerente ai contenuti del presente documento può essere richiesta scrivendo un e - mail a amministrazione@astercoop.it.

8.3. INDICE DEI CONTENUTI GRI

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO
Informativa generale		
Utilizzato GRI 1_Principi Fondamentali versione 2021	RENDICONTAZIONE CON RIFERIMENTO AGLI STANDARD GRI	8.1.
GRI 2_ Informativa Generale 2021	2-1 DETTAGLI ORGANIZZATIVI	1-2
GRI 2_ Informativa Generale 2021	2-2 ENTITA' INCLUSE NELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITA' DELL'ORGANIZZAZIONE	8.1.
GRI 2_ Informativa Generale 2021	2-3 PERIODO DI RENDICONTAZIONE, FREQUENZA E PUNTO DI CONTATTO	8.1. – 8.2.
GRI 2_ Informativa Generale 2021	2-6 ATTIVITÀ, CATENA DEL VALORE E ALTRI RAPPORTI DI BUSINESS	1.3
GRI 2_ Informativa Generale 2021	2-7 DIPENDENTI	6.1.
GRI 2_ Informativa Generale 2021	2-8 LAVORATORI NON DIPENDENTI	6.1.
GRI 2_ Informativa Generale 2021	2-9 STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELLA GOVERNANCE	2.1. – 2.2.

GRI 2_ Informativa Generale 2021	2-10 NOMINA E SELEZIONE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO	2.1. – 2.2.
GRI 2_ Informativa Generale 2021	2-11 PRESIDENTE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO	2.1. – 2.2.
GRI 2_ Informativa Generale 2021	2-12 RUOLO DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO NEL CONTROLLO DELLA GESTIONE DEGLI IMPATTI	2.1. – 2.2.
GRI 2_ Informativa Generale 2021	2-14 RUOLO DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO NELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITA'	2.1. – 2.2.
GRI 2_ Informativa Generale 2021	2-22 DICHIARAZIONE SULLA STRATEGIA DI SVILUPPO SOSTENIBILE	Lettera della governance e 7
GRI 2_ Informativa Generale 2021	2-23 IMPEGNI IN TERMINI DI POLICY	1.2. - 2.4.
GRI 2_ Informativa Generale 2021	2-26 MECCANISMI PER RICHIEDERE CHIARIMENTI E SOLLEVARE PREOCCUPAZIONI	2.3.
GRI 2_ Informativa Generale 2021	2-27 CONFORMITÀ A LEGGI E REGOLAMENTI	2.5.
GRI 2_ Informativa Generale 2021	2-29 APPROCCIO AL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	3.1.
GRI 2_ Informativa Generale 2021	2-30 CONTRATTI COLLETTIVI	6.1.
Temi materiali		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 PROCESSO DI DETERMINAZIONE DEI TEMI MATERIALI	3.1. – 3.2. – 3.3. – 8.1.
GRI 3: Temi materiali 2021	3-2 ELENCO DI TEMI MATERIALI	3.2. – 3.3
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3.3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	4. – 5. – 6.
Performance economica		
GRI 201_ Performance economica - versione 2016	201-1 VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO	2.6.
Impatti economici indiretti		
GRI 203_ Impatti economici indiretti - versione 2016	203-2 IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI SIGNIFICATIVI	3.3
Energia		

GRI 302_ Energia - versione 2016	302-1 ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	5.1.
GRI 302_ Energia - versione 2016	302-3 INTENSITÀ ENERGETICA	5.1.
Emissioni		
GRI 305_ Emissioni - versione 2016	305-1 EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1)	5.1.
GRI 305_ Emissioni - versione 2016	305-2 EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)	5.1.
GRI 305_ Emissioni - versione 2016	305-4 INTENSITA' DELLE EMISSIONI	5.1.
Rifiuti		
GRI 306_ Rifiuti 2020	306-3 RIFIUTI PRODOTTI	5.3
GRI 306_ Rifiuti 2020	306-4 RIFIUTI NON DESTINATI A SMALTIMENTO	5.3
GRI 306_ Rifiuti 2020	306-5 RIFIUTI DESTINATI A SMALTIMENTO	5.3
Occupazione		
GRI 401_ Occupazione - versione 2016	401-1 NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER	6.2.
GRI 401_ Occupazione - versione 2016	401-3 CONGEDO PARENTALE	6.4.
Salute e sicurezza sul lavoro		
GRI 403_ Salute e sicurezza sul lavoro - versione 2018	403-1 SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	6.4.
GRI 403_ Salute e sicurezza sul lavoro - versione 2018	403-5 FORMAZIONE DEI LAVORATORI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA	6.3.
GRI 403_ Salute e sicurezza sul lavoro - versione 2018	403-8 LAVORATORI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	6.4.
GRI 403_ Salute e sicurezza sul lavoro - versione 2018	403-9 INFORTUNI SUL LAVORO	6.4.
GRI 403_ Salute e sicurezza sul lavoro - versione 2018	403-10 MALATTIE PROFESSIONALI	6.4.
Formazione e istruzione		

GRI 404_ Formazione e istruzione - versione 2016	404-1 ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE	6.3.
Diversità e pari opportunità		
GRI 405_ Diversità e pari opportunità - versione 2016	405-1 DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO E TRA I DIPENDENTI	2.1. – 6.1. - 6.2.