



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2024

EDIZIONE 2025

LA GIOVANE



> INDICE



2

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

8

IDENTITÀ E STRATEGIA

Mission	10
Vision	10
Valori	10
Strategia ESG	11

12

STAKEHOLDER FIRST

Stakeholder Engagement	12
La voce degli Stakeholder	14

24

ANALISI DI MATERIALITÀ

Materiality Assessment (MA)	27
Temi Materiali	28

32

CORPORATE GOVERNANCE E SOSTENIBILITÀ ECONOMICA

Partecipazioni	32
Organi di Governance e Controllo	34
Sostenibilità Economica	38

42

PERFORMANCE AMBIENTALE

Politica Ambientale	42
Impegno Ambientale	43
Certificazioni	43
Consumi Energetici	44
Emissioni	46
Intensità energetica ed emissiva	50
Rifiuti	51
Consumi idrici	54
Progetti di Riduzione dell'Impatto Ambientale	55

56

PERFORMANCE SOCIALE

Occupazione	56
Tipologie contrattuali e stabilità occupazionale	58
Turnover e ricambio occupazionale	59
Geografia del Capitale Umano	59
Dinamica di genere	60
Un'organizzazione intergenerazionale	61
Diversità, pari opportunità, welfare	63
Formazione	64
Formazione ESG	65
Salute e Sicurezza	66
Progetti ad impatto Sociale	67



68

NOTA METODOLOGICA

GRI Content Index	69
-------------------	----



3 LETTERA AGLI STAKEHOLDER



Cari Soci, Collaboratori, Clienti, Fornitori, Partner, presentiamo oggi il nostro primo Bilancio di Sostenibilità, tappa naturale di un percorso che, in oltre cinquant'anni di storia, si è evoluto insieme alle sfide e alle trasformazioni del nostro settore.

Dopo diciotto anni di Bilancio Sociale, abbiamo scelto di dare ancora più forza al nostro impegno, estendendo lo spirito cooperativo che ci guida a una governance più solida e a una responsabilità ambientale sempre più concreta. Con questo primo Bilancio di Sostenibilità, redatto su base volontaria e in anticipo rispetto agli obblighi di legge, ci ispiriamo ai principali standard internazionali (GRI) e stiamo iniziando a integrare gradualmente anche i nuovi principi europei (ESRS).

Siamo consapevoli che operare nel settore della logistica significa essere parte di una catena del valore sempre più complessa, interconnessa e soggetta a sfide ambientali e sociali senza precedenti. È per questo che anche quest'anno abbiamo investito in tecnologie innovative per automatizzare processi, ottimizzare consumi e ridurre le emissioni. Sappiamo però che la sostenibilità ambientale da sola non basta perché al centro del nostro modello cooperativo ci sono le persone. I nostri oltre 700 soci lavoratori, provenienti da territori e culture diverse, sono la vera forza di La Giovane. A loro va il mio più sentito ringraziamento per la professionalità, la dedizione e lo spirito di squadra con cui ogni giorno contribuiscono alla crescita della Cooperativa.

Nel 2024 abbiamo confermato un tasso di occupazione stabile, con oltre il 99% di contratti a tempo indeterminato e un turnover ben inferiore alla media di settore, a conferma del valore di un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro. Abbiamo rafforzato le nostre politiche di welfare, con interventi concreti a tutela della salute, della sicurezza sul lavoro e del sostegno economico per chi affronta situazioni di difficoltà.

Allo stesso tempo continuiamo a investire nella formazione, perché crediamo che la crescita professionale debba essere un'opportunità concreta per tutti. Come segno tangibile dell'attenzione che la Cooperativa dedica ai propri stakeholder, abbiamo formalizzato la nostra politica di ascolto "Stakeholder First" e scelto di affiancare a questo Bilancio di Sostenibilità anche uno Stakeholder Engagement Report. Si tratta di un documento separato che raccoglie le informazioni più significative sul dialogo avviato con le principali categorie di portatori di interesse, i cui dati essenziali sono riportati anche in queste pagine.

Parallelamente, abbiamo consolidato il nostro legame con la comunità locale sostenendo diverse realtà del territorio: associazioni sportive giovanili come l'Oltretorrente Baseball, istituzioni culturali cittadine come il Teatro Regio e la Fondazione Arturo Toscanini, e organizzazioni impegnate nella tutela dell'ambiente naturale, come il WWF Parma. In collaborazione con quest'ultimo, abbiamo realizzato un bee-garden e un bee-hotel all'interno delle nostre aree verdi, contribuendo attivamente alla promozione della biodiversità urbana.

Sappiamo che molto resta ancora da fare. La strada che ci aspetta è impegnativa: ridurre ulteriormente le emissioni lungo l'intera catena di fornitura, valorizzare la diversità e l'inclusione con piani d'azione strutturati, consolidare l'approccio alla doppia materialità e mantenere un dialogo costante con tutti voi. Solo così possiamo fare della nostra Cooperativa un motore di crescita condivisa, in grado di generare valore concreto per l'ambiente, per le persone e per la comunità a cui apparteniamo.

Concludo con una convinzione che da cinquant'anni ci accompagna: la nostra è una Cooperativa fatta di lavoro, solidarietà e fiducia reciproca. Oggi come ieri questi valori restano il fondamento su cui costruiremo i prossimi traguardi, certi che solo insieme possiamo affrontare le sfide che la transizione sostenibile ci pone di fronte.

Grazie a ciascuno di voi per la fiducia, il supporto e l'impegno quotidiano.

Ginetta Donati
Presidente di La Giovane



SOSTENIBILITÀ: LA ROTTA CONDIVISA PER UNA CATENA DEL VALORE PIÙ GIUSTA E RESPONSABILE

La Giovane considera la sostenibilità come principio operativo che definisce il modo in cui un'impresa contribuisce a generare valore lungo l'intera catena logistica. In un panorama segnato da trasformazioni economiche, da normative sempre più rigorose e da comunità locali attente alla qualità delle relazioni con le imprese, integrare i criteri ESG (Environmental, Social, Governance) nel proprio business model diventa l'unica opzione per garantire la continuità, la trasparenza e la competitività di lungo periodo. La logistica, infatti, non è un comparto a sé stante, ma un motore di connessione tra industrie, fornitori, territori e persone. Ogni innovazione nella gestione dei magazzini, nei trasporti o nei servizi di confezionamento si riflette a cascata, generando benefici o criticità che coinvolgono clienti, collaboratori e comunità. In questo contesto, la sostenibilità rappresenta la rotta condivisa per rafforzare la resilienza di filiere sempre più complesse e garantire un equilibrio tra risultati economici e responsabilità sociale.

La strada verso supply chain più efficienti e rispettose dell'ambiente si articola su direttrici chiare:

- **Riduzione dei consumi e delle emissioni**
- **Uso responsabile delle risorse**
- **Innovazione tecnologica e digitalizzazione dei processi**

In un settore ad alta intensità energetica come la logistica, l'adozione di tecnologie avanzate per automatizzare i magazzini, ottimizzare i trasporti o pianificare i flussi in modo predittivo rappresenta una risposta concreta per minimizzare sprechi e costi inutili. Per una realtà cooperativa come La Giovane, innovare non significa snaturare i propri valori, ma metterli al servizio di un'organizzazione più solida e capace di crescere insieme a chi vi lavora ogni giorno.

A questa dimensione ambientale e tecnologica si affianca la responsabilità di proteggere e valorizzare le persone, che restano il cuore pulsante di ogni processo logistico. **Garantire condizioni di lavoro sicure, dignitose** e inclusive è un impegno quotidiano che si riflette sulla qualità dei servizi offerti, sul clima di fiducia interna e sulla reputazione dell'impresa.

Le nuove direttive europee – come la *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)* e la *Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)* – spingono tutte le organizzazioni a rendicontare in modo chiaro impatti e risultati. Per La Giovane, questi sviluppi normativi rappresentano l'occasione per riaffermare la propria identità cooperativa: un impegno a restare fedeli ai principi di legalità, trasparenza e responsabilità che, da cinquant'anni, alimentano la fiducia tra soci, clienti, fornitori e comunità.





LA GIOVANE: 50 ANNI DI VALORI, LAVORO E INNOVAZIONE

Nata a Parma nel 1973 dall'iniziativa di ventitré soci fondatori, La

Giovane è oggi una delle cooperative di lavoro più significative del territorio emiliano nel settore della logistica conto terzi. La sua storia è fatta di crescita costante, di scelte coraggiose e di una capacità di adattarsi ai cambiamenti economici, normativi e sociali, mantenendo sempre saldi i principi di mutualità, solidarietà e partecipazione che ne hanno guidato la nascita.

In oltre cinquant'anni di attività, la cooperativa ha saputo ampliare progressivamente la propria offerta di servizi logistici, passando dalla gestione in outsourcing dei magazzini alla realizzazione di soluzioni personalizzate per settori strategici come il tessile, l'e-commerce, il vetro, l'industria e il farmaceutico. La scelta di investire in tecnologie innovative, magazzini automatizzati e soluzioni digitali ha permesso di rispondere in modo rapido ed efficace alle esigenze di clienti di ogni dimensione, rafforzando la reputazione di partner affidabile, flessibile e vicino alle realtà produttive.

La forza di La Giovane risiede nella sua base sociale: circa **700 soci lavoratori**, provenienti da diversi Paesi e culture, che rappresentano ogni giorno la sua identità cooperativa. Questo capitale umano,

unito a un sistema di **governance trasparente** e a **politiche di formazione continua**, ha reso possibile una crescita imprenditoriale che non ha mai perso di vista la centralità delle persone.

Radicata nel tessuto sociale di Parma e dell'Emilia-Romagna, La Giovane ha sempre interpretato il proprio ruolo imprenditoriale come una responsabilità verso la comunità. Lo testimoniano le iniziative di **sostegno a progetti sociali** e sportivi locali, le collaborazioni con enti e associazioni, gli interventi a favore della biodiversità urbana e l'impegno costante nella riduzione dell'impatto ambientale delle proprie attività. In questo percorso, la cooperativa ha adottato un **Sistema di Gestione Ambientale certificato**, ha rinnovato il parco mezzi con soluzioni elettriche e a basso impatto, ha investito in energia da fonti rinnovabili e in pratiche di economia circolare, anticipando temi oggi al centro delle politiche europee di sostenibilità.

Oggi come ieri, **La Giovane intende proseguire lungo una rotta che mette al centro il lavoro, la cooperazione e la fiducia reciproca, consolidando il legame con il territorio e con tutti gli stakeholder che, da oltre cinquant'anni, contribuiscono a far crescere un progetto collettivo fatto di persone, idee e opportunità.**



LA GIOVANE IN PILLOLE



Dipendenti
725



Superficie di magazzino
90.000 m²



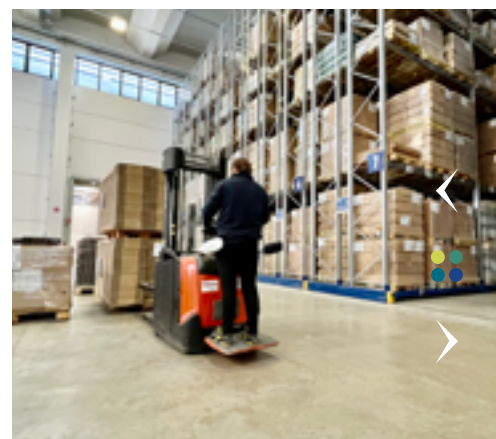
Anni di attività
52



Valore generato
48,5 mln
di euro

Periodo di forte
diversificazione
settoriale della clientela

ANNI
90



1973
FONDAZIONE

La Giovane nasce a
Parma grazie a 23 soci
fondatori, affermandosi
fin da subito come
cooperativa di lavoro
specializzata nei servizi
di facchinaggio e
logistica

ANNI
2000

Fase di crescita
significativa e
importanti investimenti
in innovazione

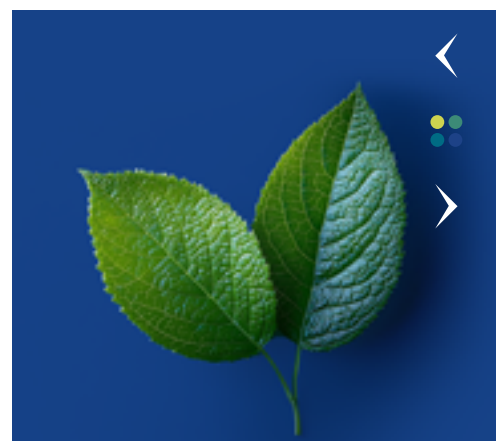
2007 BILANCIO SOCIALE



Viene
pubblicato
il primo
Bilancio
Sociale

Viene pubblicato il primo
Bilancio di Sostenibilità,
rafforzando l'impegno
verso la rendicontazione
integrata degli impatti
ambientali, sociali e di
governance

2025 BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ



2023 ISO 14001

La Giovane ottiene
la certificazione ISO
14001:2015 per il proprio
Sistema di Gestione
Ambientale

La sede legale, amministrativa e operativa di La Giovane si trova a Parma, in Via dell'Artigianato n. 2/A – Q.re SPIP. Oltre alla sede principale, la cooperativa opera stabilmente anche attraverso diverse sedi secondarie, tutte situate nella provincia di Parma, a conferma del forte radicamento territoriale e della capillarità della propria organizzazione.

SEDI SECONDARIE



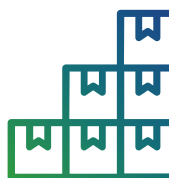
Magazzino

Strada Nuova, 16-22
Frazione Coenzo
43058 Sorbolo Mezzani
(Parma)



Magazzino

Via Mantova, 90/A
43122 Parma
(Parma)



Magazzino

Strada A di Gainago, 2/A
Frazione Gainago
43056 Torrile
(Parma)



Magazzino

Via Romagnoli, 24
43056 Torrile
(Parma)

Il percorso di crescita è stato guidato da una visione chiara: offrire servizi logistici sempre più specializzati e flessibili, restando fedeli ai valori cooperativi che ne sono alla base. La fidelizzazione della clientela e l'ampliamento progressivo delle competenze hanno permesso a La Giovane di distinguersi per affidabilità, efficienza e capacità di innovare.



Nel corso degli anni, La Giovane ha perseguito una strategia di sviluppo basata sulla diversificazione della committenza. Oggi la cooperativa serve imprese attive in settori strategici come tessile e pelletteria, vetro, industria, farmaceutico ed e-commerce.

I principali ambiti in cui opera l'azienda sono:

Gestione logistica dei magazzini

Gestione della logistica dei magazzini sia in-house sia in outsourcing, garantendo un servizio su misura per ogni cliente: dalla movimentazione merci, organizzazione dei flussi in entrata e in uscita, alla gestione degli ordini e dell'imballaggio e dei resi. Grazie all'utilizzo di mezzi, attrezzature e software gestionali avanzati, viene ottimizzato l'intero processo logistico, assicurando efficienza e affidabilità.

Logistica per e-commerce

Nel contesto sempre più competitivo della vendita online, La Giovane rappresenta un partner strategico per le aziende che necessitano di un supporto logistico integrato. In collaborazione con PVS Logistica s.r.l., vengono offerti servizi di logistica end-to-end per e-commerce e omnichannel. L'azienda si occupa di ogni fase del processo, dall'inbound allo stoccaggio, dai controlli qualità alla gestione degli ordini, fino al ricondizionamento dei resi. Il sistema gestionale avanzato si interfaccia con le piattaforme e-commerce e gli ERP dei clienti, garantendo un'integrazione fluida e performante. Inoltre, si dispone di magazzini attrezzati con scaffalature multilivello e strutture

dedicate ai capi appesi. Il servizio comprende la preparazione degli ordini, l'ottimizzazione operativa, il confezionamento personalizzato e la gestione delle spedizioni tramite i principali corrieri nazionali e internazionali.

Logistica moda e abbigliamento

Il settore moda richiede soluzioni logistiche specifiche e altamente specializzate. La Giovane fornisce servizi su misura per la gestione della supply chain della moda e del lusso, operando sia presso le proprie sedi che direttamente nelle strutture dei clienti. Il personale aziendale qualificato esegue anche operazioni di supporto al controllo qualità, gestendo con cura sia il capo appeso sia il capo steso. Grazie alle competenze presenti e alle strutture in possesso, supportiamo brand e aziende del settore moda con una logistica efficiente e flessibile, assicurando standard elevati e attenzione ai dettagli.

Con un impegno costante verso l'innovazione e la sostenibilità, La Giovane continua a evolversi per offrire ai propri clienti servizi logistici affidabili, efficienti e personalizzati.



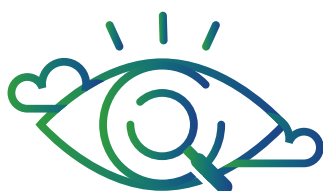


MISSION

CRESCERE RESPONSABILMENTE, INSIEME

La Giovane persegue una crescita sostenibile basata su efficienza, innovazione e responsabilità sociale.

Offriamo soluzioni logistiche integrate, promuoviamo un ambiente di lavoro equo e sicuro e valorizziamo le persone, garantendo qualità e solidità cooperativa. Il nostro impegno è generare valore per clienti, soci e comunità, restando un punto di riferimento nel settore.



VISION

DOVE LOGISTICA E VALORI SI INCONTRANO

Ci impegniamo a costruire un futuro in cui logistica e innovazione si fondano per offrire servizi sempre più efficienti, sostenibili e di qualità. Con il nostro spirito cooperativo, vogliamo essere un partner strategico per i clienti e un motore di crescita per la comunità, promuovendo equità, inclusione e progresso.



VALORI

I valori che guidano La Giovane nascono dalla sua natura di società cooperativa e dalla ferma volontà di mantenere viva l'ispirazione originaria dei soci fondatori.

È per questo che La Giovane fonda la propria attività su principi di **onestà, trasparenza e correttezza**, mantenendo rapporti leali con soci, collaboratori, clienti e fornitori. All'interno delle relazioni di lavoro, la società tutela la **dignità delle persone**, promuovendo le **pari opportunità**, contrastando ogni forma di discriminazione, molestia o comportamento vessatorio, e valorizzando le competenze di ogni collaboratore. L'azienda è inoltre fermamente impegnata nella **responsabilità sociale**, nella **tutela delle informazioni** e nella **prevenzione di ogni forma di illegalità**, dal riciclaggio alla corruzione, dalla criminalità organizzata all'elusione delle normative.



STRATEGIA ESG

Il primo bilancio di sostenibilità rappresenta per La Giovane una tappa fondamentale: una fotografia dello stato attuale che non solo restituisce un quadro trasparente dell'esistente, ma soprattutto pone le basi per sviluppare, a partire dal prossimo anno, una strategia strutturata, fondata su KPI chiari e su priorità condivise.

La Giovane ha avviato un percorso volontario di adeguamento agli *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)*, pur non essendo obbligata dalla Direttiva CSRD.

Questa scelta punta a rafforzare l'approccio strategico alla sostenibilità, individuare nuove aree di miglioramento e valorizzare gli impatti positivi per persone, territorio e ambiente per una crescita orientata alla creazione di valore condiviso.

La scelta di partire da un'analisi approfondita, anziché da obiettivi generici, evidenzia oggi la volontà di affrontare il tema della sostenibilità in modo concreto, misurabile e duraturo attraverso un percorso consapevole, da costruire per fasi, con metodo e visione.



“VALORE CONDIVISO”: DIREZIONE SOSTENIBILE

La creazione di “valore condiviso” per La Giovane non è solo un obiettivo operativo, ma rappresenta una bussola strategica che orienta ogni scelta nel lungo periodo, in piena coerenza con i principi dello sviluppo sostenibile e con l'identità cooperativa della Società.

Alla base di questo approccio c'è la convinzione che il successo della cooperativa debba procedere in parallelo con il benessere di tutti gli stakeholder: clienti, soci, lavoratori, fornitori e comunità locali. **L'impegno di La Giovane è quello di generare un valore che vada oltre la dimensione economica, contribuendo concretamente al benessere delle persone, alla coesione sociale, alla transizione ecologica e allo sviluppo sostenibile del territorio.**

In questa visione, ogni decisione strategica viene valutata non solo in termini di efficienza, ma anche per il suo impatto ambientale, sociale e cooperativo, con l'obiettivo di costruire un futuro equo, inclusivo e duraturo per le generazioni presenti e future.



12

STAKEHOLDER FIRST



La Giovane, coerentemente con i propri valori cooperativi, adotta un sistema di riferimento che mette al centro della strategia gli stakeholder. Con la pubblicazione del primo Bilancio di Sostenibilità, questo orientamento è stato formalizzato e definito **“Stakeholder First”**.

Coerentemente con questo approccio, La Giovane ha elaborato uno **Stakeholder Engagement Report**: uno strumento metodologico e operativo attraverso il quale sono stati mappati i bisogni, le aspettative, le percezioni e i livelli di maturità ESG delle principali categorie di stakeholder, sia interni che esterni. L'analisi si è focalizzata su tre gruppi ritenuti strategici per la cooperativa:

- **Soci/Dipendenti**
- **Fornitori**
- **Clienti**

Nei paragrafi seguenti si riportano sinteticamente i principali risultati emersi da questa attività di ascolto e coinvolgimento. Per una trattazione più approfondita si rimanda allo **Stakeholder Engagement Report**, disponibile sul sito web di La Giovane.



STAKEHOLDER ENGAGEMENT



La Giovane ha costruito nel tempo un sistema articolato di coinvolgimento degli stakeholder, combinando strumenti trasversali come il Bilancio Sociale, il sito web e i canali social con iniziative mirate per ciascun gruppo di interesse.

L'engagement si concretizza attraverso incontri periodici con il Consiglio di Amministrazione, corsi di aggiornamento dedicati al Top Management, attività di team building per soci e dipendenti e un dialogo continuo con clienti, fornitori e istituzioni.

STAKEHOLDER	ENGAGEMENT
Consiglio di Amministrazione	Riunioni periodiche Workshop Sostenibilità
Top Management Team (TMT)	Corso CSRD - Sostenibilità
Dipendenti	Sistema di Whistleblowing Giornate di formazione per Team Building, webinar e workshop Valutazione delle performance individuali Coinvolgimento iniziative specifiche - Restorative Yoga e Progetto Osteopatia in azienda Dialogo continuo con il Top Management e possibilità di incontri periodici Questionari di stakeholder engagement Intranet aziendale
Soci	Assemblea Soci Dialogo continuo con il Top Management e possibilità di incontri periodici Sistema di Whistleblowing Giornate di formazione per Team Building, webinar e workshop Valutazione delle performance individuali Coinvolgimento iniziative specifiche - Progetto Osteopatia in azienda Questionari di stakeholder engagement Intranet aziendale
Fornitori e Partner	Codice condotta fornitori - Addendum al contratto di fornitura Incontri periodici con i fornitori strategici Questionari di stakeholder engagement
Clienti	Comunicazione continua con i referenti di ogni settore della cooperativa Incontri periodici con il settore commerciale, gestione operativa e personale Questionari di stakeholder engagement Questionari di soddisfazione clienti
Media	Dialogo periodico per comunicazione temi rilevanti



STAKEHOLDER	ENGAGEMENT
Istituzioni e pubblica amministrazione	Relazioni istituzionali
	Collaborazione in iniziative specifiche (es. Check list Movimentazione carichi e Mobilità aziendale)
Comunità	Liberalità a favore di associazioni/servizi del territorio e dell'ospedale di Parma
	Sponsorizzazione realtà sportive locali
	Partecipazione a progetti del territorio (comitato SPIP - Imprese aperte - Gestione rotatoria comunale)
Scuole, Università e centri di ricerca	Progetto Osteopatia in azienda
	Tirocini formativi
	Attività di PCTO
Associazioni di categoria	Visite aziendali per scuole
Sindacati	Incontri periodici per tema di interesse
	Dialogo continuo e incontri periodici
Banche/ finanziatori	Assemblea Soci
	Incontri periodici con la Direzione
	Questionari ESG

LA VOCE DEGLI STAKEHOLDER

In parallelo al processo di analisi di doppia materialità – condotto secondo i principi definiti dagli *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)* – è stata realizzata un'indagine strutturata finalizzata a comprendere in profondità le aspettative, i livelli di coinvolgimento e la maturità ESG dei principali stakeholder dell'organizzazione. L'indagine è stata realizzata attraverso la progettazione e somministrazione di tre questionari personalizzati, ciascuno calibrato su una delle categorie di stakeholder ritenute strategiche:

- **Dipendenti**
- **Fornitori**
- **Clienti**

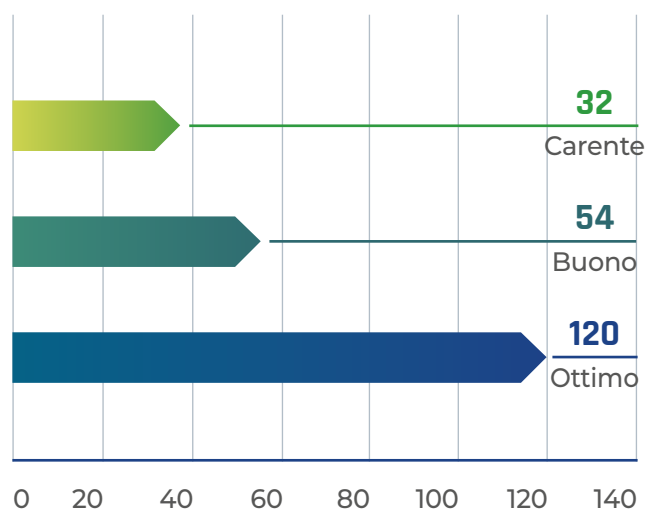
L'analisi delle risposte ha consentito di elaborare un quadro solido e articolato delle relazioni tra La Giovane e i suoi stakeholder, utile non solo per la rendicontazione, ma soprattutto per alimentare un processo continuo di ascolto, dialogo e corresponsabilità.

DIPENDENTI

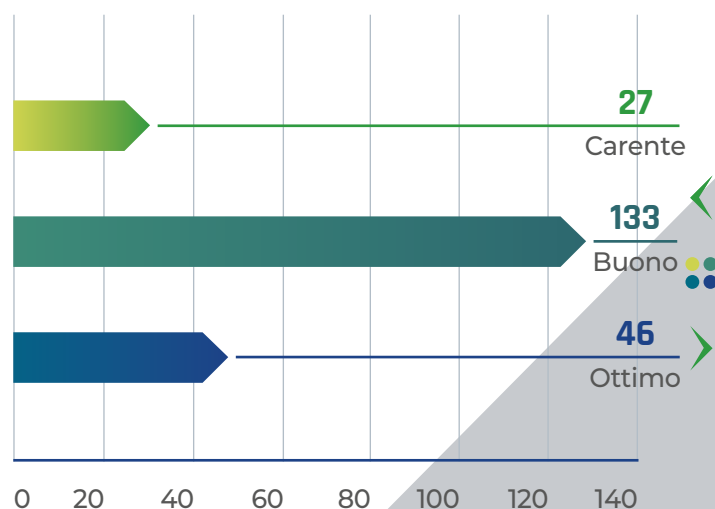
Il questionario rivolto ai dipendenti ha raccolto 206 risposte, espressione di una base eterogenea, con una prevalenza femminile, una significativa anzianità lavorativa e una maggioranza composta da personale operativo.

L'indagine ha evidenziato un elevato livello di consapevolezza e maturità ESG, in particolare rispetto alla comunicazione interna sul Bilancio Sociale e alla crescente sensibilità verso la sostenibilità. **I dipendenti riconoscono un impegno tangibile della cooperativa su queste tematiche, pur individuando spazi di miglioramento.**

COME VALUTI LA CAPACITÀ DE LA GIOVANE A STARE AL PASSO CON I TEMPI?



COME VALUTI L'IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ SOCIO-AMBIENTALE DE LA GIOVANE?

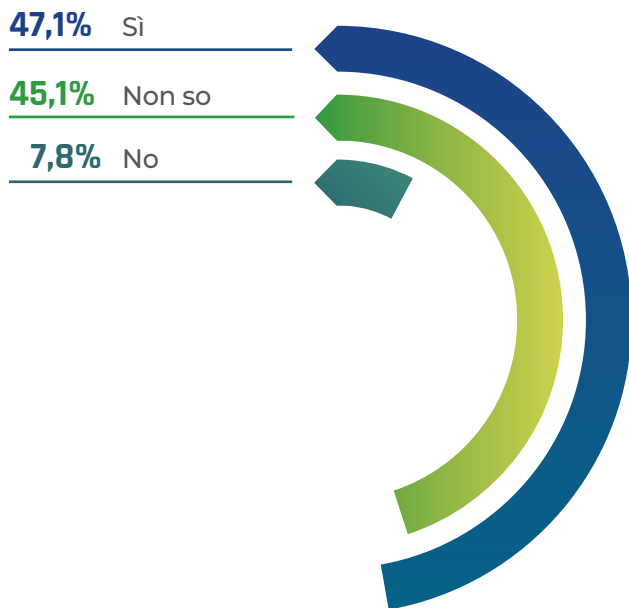


AMBITO AMBIENTALE

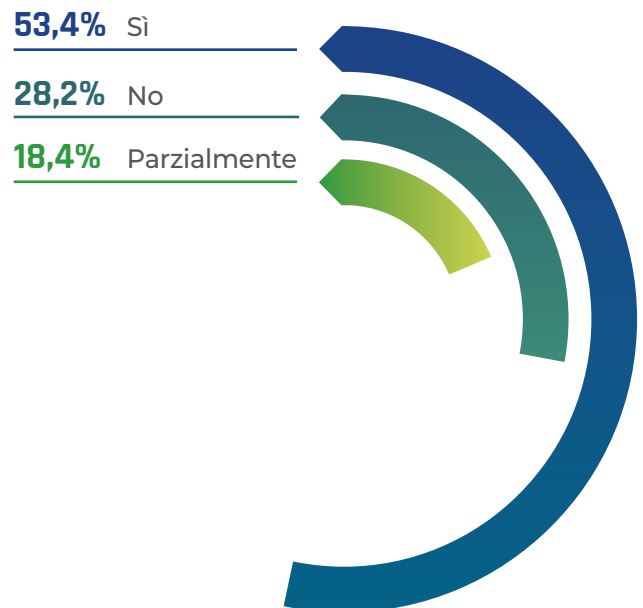
È emersa una parziale consapevolezza delle iniziative ambientali promosse dall'organizzazione: **le attività ESG sono percepite positivamente, ma richiedono una**

comunicazione più capillare e sistematica, al fine di garantire una maggiore informazione e coinvolgimento degli stakeholder interni.

LA GIOVANE STA FACENDO ABBASTANZA PER RIDURRE IL SUO IMPATTO AMBIENTALE?



SEI A CONOSCENZA DELLE INIZIATIVE DI LA GIOVANE PER RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE?

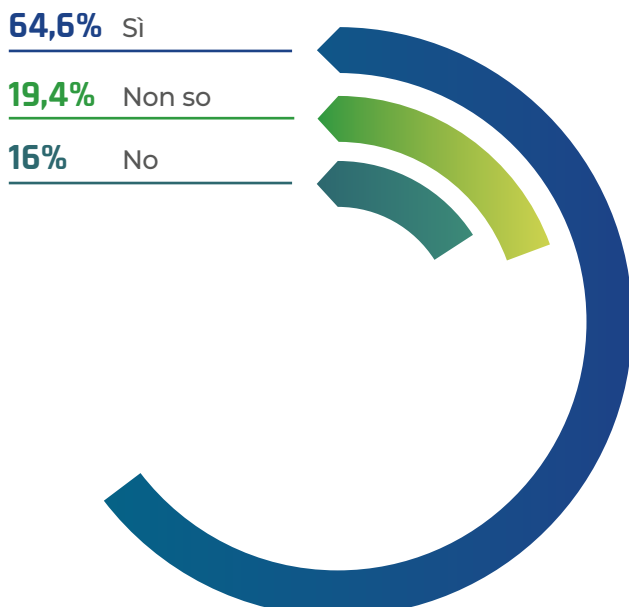


AMBITO SOCIALE

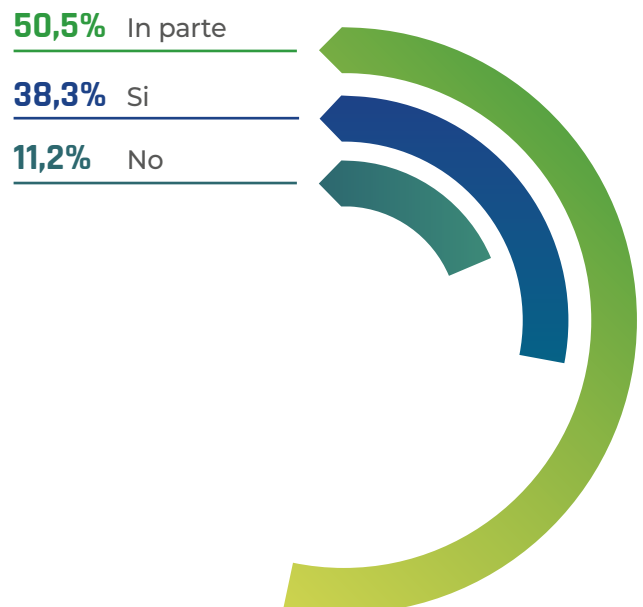
I risultati mostrano un contesto maturo e attento ai valori dell'inclusione e della diversità.

Al contempo, viene rilevata l'esigenza di rafforzare le politiche per la salute, la sicurezza e il benessere lavorativo.

LA GIOVANE PROMUOVE LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE



LA GIOVANE OFFRE UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO E SALUTARE



Si registrano opinioni contrastanti circa le opportunità di formazione e sviluppo professionale, così come rispetto all'equilibrio tra

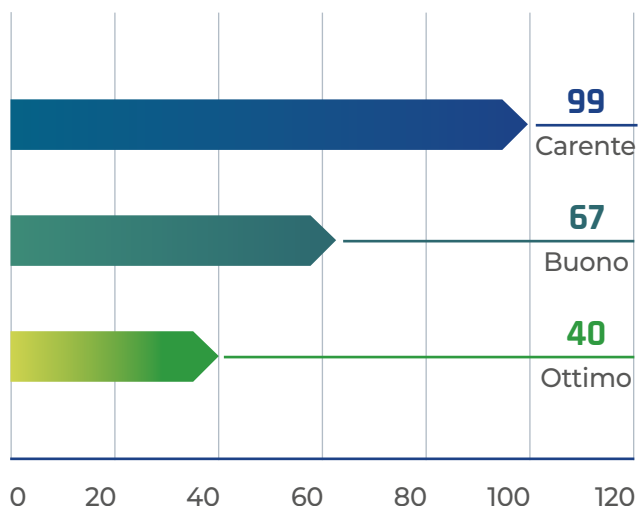
vita privata e lavoro, con esperienze soggettive molto eterogenee.

AMBITO GOVERNANCE

I dipendenti riconoscono la trasparenza della comunicazione interna e manifestano un interesse crescente verso un maggiore

coinvolgimento nei processi decisionali, auspicando l'adozione di modelli di dialogo sempre più aperti e orizzontali.

COME VALUTI IL LIVELLO DI PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI NELLE DECISIONI DELLA GIOVANE?



Nel complesso, **il grado di soddisfazione dei dipendenti nei confronti della cooperativa è elevato, con specifiche opportunità**

SEI SODDISFATTO/A DELL'OPERATO DEL CDA E DELLA DIREZIONE?

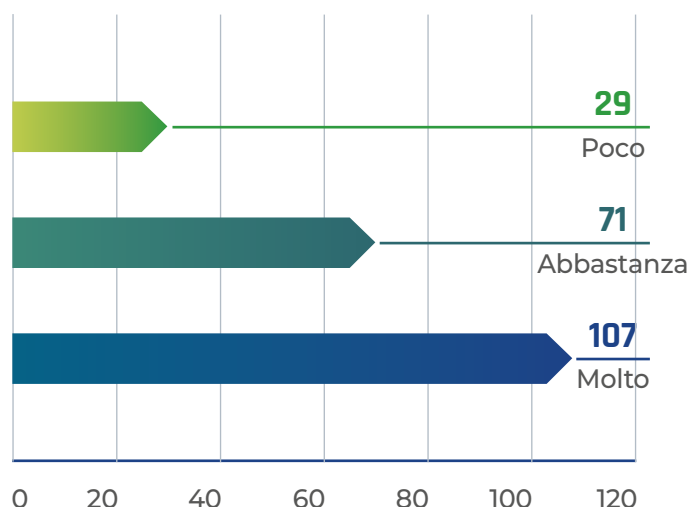
46,5% Non so

39,5% Sì

14% No

di miglioramento nell'ambito della comunicazione interna.

TI RITIENI SODDISFATTO/A DE LA GIOVANE?



FORNITORI

Il questionario ha registrato un tasso di risposta del 58% sul campione di fornitori selezionati. Le risposte provengono prevalentemente da PMI e riflettono la composizione attuale della rete di fornitura della cooperativa.

Dall'analisi emerge che la maggior parte dei fornitori non dispone ancora di funzioni dedicate alla sostenibilità, non redige un Bilancio di

Sostenibilità e non possiede certificazioni ESG. Questo evidenzia un livello di maturità ESG ancora limitato, in particolare tra microimprese e piccole realtà aziendali.

In tale contesto, La Giovane può giocare un ruolo attivo come promotrice di sostenibilità lungo la supply chain, favorendo la sensibilizzazione e l'adozione di pratiche responsabili.

L'AZIENDA HA UNA FUNZIONE DEDICATA AL COORDINAMENTO DEI TEMI DI SOSTENIBILITÀ?

46,7% Parzialmente

40% No

13,3% Sì

L'AZIENDA PUBBLICA IL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ?

40% No

33,3% No, ma
prossimamente

26,7% Sì

AMBITO AMBIENTALE

Solo una minoranza dei fornitori dichiara di monitorare le proprie emissioni, un dato in parte

giustificabile dalla dimensione aziendale delle realtà coinvolte.

AMBITO GOVERNANCE

Analogamente, l'adozione di politiche di governance strutturate è ancora poco diffusa,

con ampi margini di sviluppo.

COMUNICAZIONE

È emerso un bisogno di rafforzare i canali di comunicazione, poiché molti fornitori non sono a conoscenza della pubblicazione del Bilancio Sociale e del Bilancio di Sostenibilità da parte della cooperativa. Inoltre, è stato

rilevato un potenziale interesse da parte di molti fornitori nei confronti delle tematiche ESG, accompagnato da una generale apertura alla partecipazione ad iniziative di sostenibilità promosse dalla cooperativa.

L'AZIENDA È INTERESSATA A INCONTRI PERIODICI CON ALTRI FORNITORI SULLE MIGLIORI PRATICHE ESG?

46,7% Forse

40% No

13,3% Sì



Nonostante le criticità, la valutazione complessiva dell'impegno ESG di La Giovane da parte dei fornitori è molto positiva, con

L'AZIENDA È DISPOSTA A PARTECIPARE A INIZIATIVE COMUNI DI SOSTENIBILITÀ?

46,7% Forse

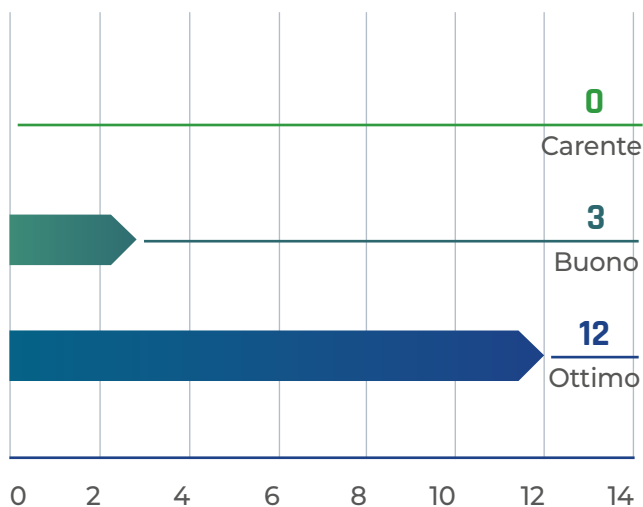
33,3% No

20% Sì

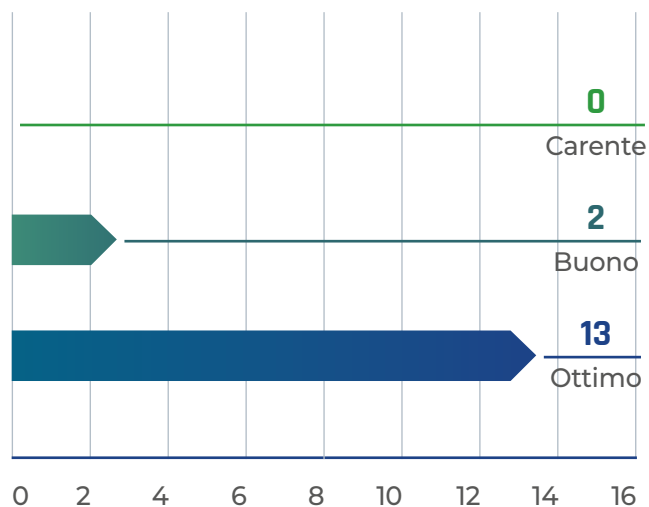


apprezzamento per la trasparenza e il dialogo instaurato.

COME VALUTI IL LIVELLO DI TRASPARENZA DI LA GIOVANE?



COME VALUTI L'IMPEGNO IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ SOCIO-AMBIENTALE DE LA GIOVANE?

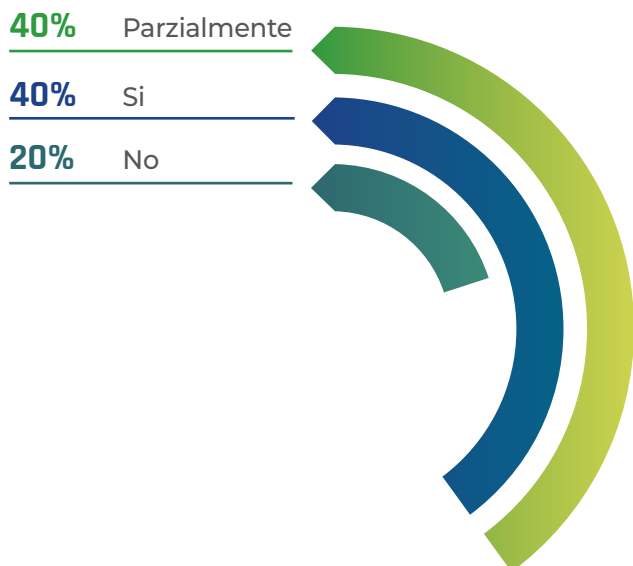


CLIENTI

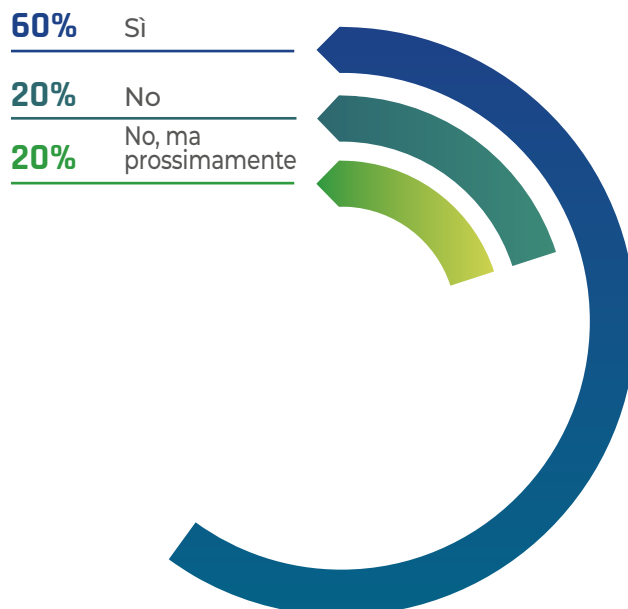
I clienti intervistati si caratterizzano per un profilo **ESG particolarmente avanzato**, con strutture dedicate alla sostenibilità, Bilanci di Sostenibilità pubblicati e sistemi di valutazione ESG applicati alla propria supply chain.

Sebbene il tasso di risposta sia risultato più contenuto rispetto alle altre categorie di stakeholder, questo dato rappresenta un'opportunità strategica da cui partire per rafforzare, nei prossimi anni, le attività di ascolto e coinvolgimento dei clienti sui temi ESG.

L'AZIENDA HA UNA FUNZIONE DEDICATA AL COORDINAMENTO DEI TEMI DI SOSTENIBILITÀ?



L'AZIENDA PUBBLICA IL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ?

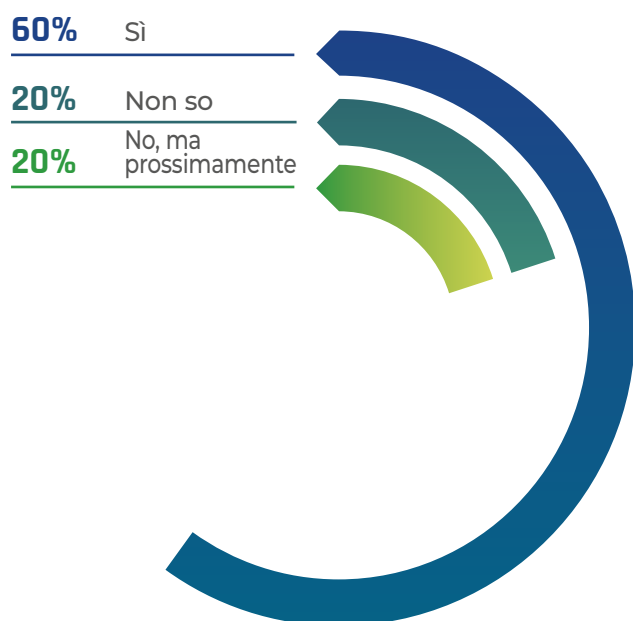


AMBITO ESG

I clienti mostrano un forte impegno sia sul piano ambientale che su quello sociale e di governance.

In particolare, **valutano positivamente l'impegno e la trasparenza di La Giovane** e manifestano l'esigenza di mantenere un dialogo costante sulle tematiche ESG.

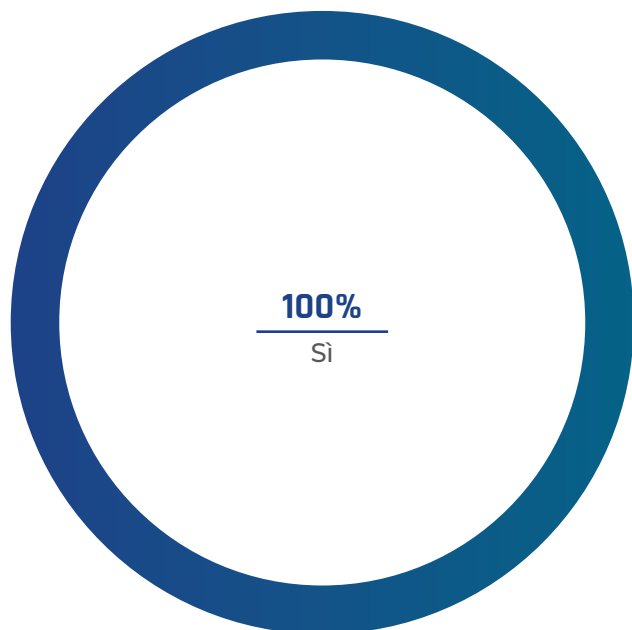
L'AZIENDA ADOTTA POLITICHE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE ESG DEI PROPRI FORNITORI?



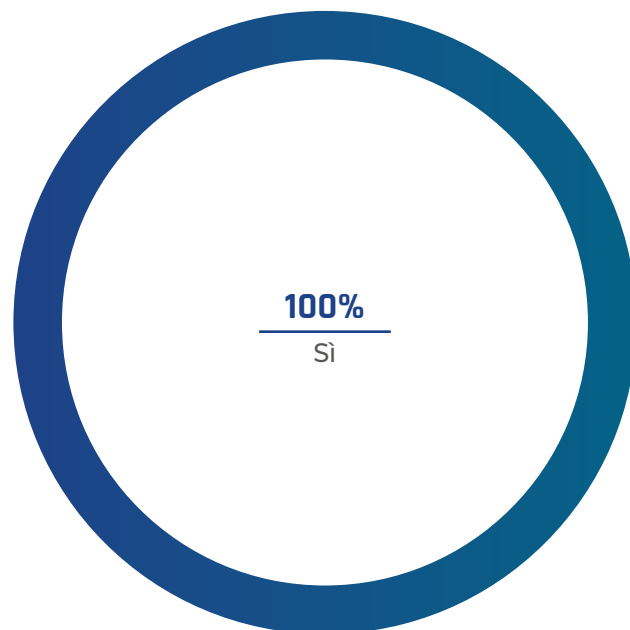
COMUNICAZIONE

La comunicazione con i clienti è valutata in modo molto positivo e risulta più efficace rispetto a quella percepita da dipendenti e fornitori.

L'AZIENDA È A CONOSCENZA
CHE LA GIOVANE PUBBLICA
ANNUALMENTE IL BILANCIO SOCIALE?

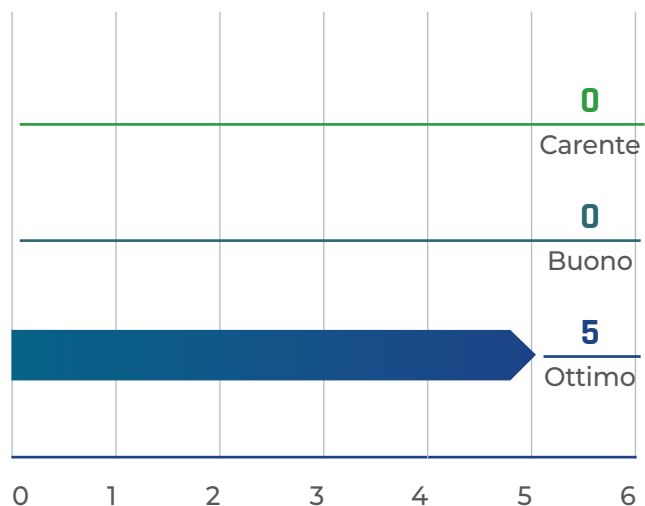


VORRESTI RICEVERE COMUNICAZIONI
RIGUARDO ALLE INIZIATIVE DI
SOSTENIBILITÀ?

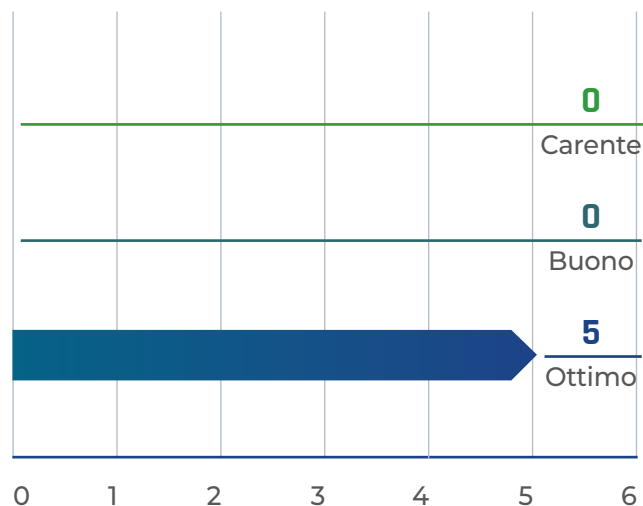


Nel complesso, **l'indagine ha evidenziato un alto livello di soddisfazione da parte dei clienti, che riconoscono in La Giovane un partner affidabile e impegnato sul piano socio-ambientale.**

**COME VALUTI IL LIVELLO
DI TRASPARENZA
DI LA GIOVANE?**



**COME VALUTI L'IMPEGNO
IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ
SOCIO-AMBIENTALE DE LA GIOVANE?**



24 ANALISI DI MATERIALITÀ



Il Bilancio di Sostenibilità è uno strumento fondamentale per raccontare in modo trasparente l'impatto che un'organizzazione genera sull'ambiente, sulle persone e sul territorio in cui opera.

Capire quali temi sono davvero importanti – i cosiddetti temi materiali – è il primo passo per costruire una rendicontazione efficace. La Giovane ha deciso di compiere un passo importante: aderire ai nuovi standard europei sulla sostenibilità – gli ESRS, introdotti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) – e adottare un metodo rigoroso per analizzare in modo sistematico i propri impatti, rischi e opportunità (IROs) legati ai temi ambientali, sociali e di governance.

Il cuore di questo approccio è l'analisi di materialità, che serve a individuare in modo chiaro e condiviso le priorità ESG dell'organizzazione. Secondo la logica introdotta dagli ESRS, questo processo si basa sul principio della doppia materialità:

- da un lato, capire quali impatti le attività dell'organizzazione hanno su persone, comunità e ambiente (**approccio inside-out - materialità d'impatto**).
- dall'altro, valutare quali effetti le questioni ambientali e sociali possono avere sull'organizzazione stessa, in termini economici e finanziari (**approccio outside-in - materialità finanziaria**).





In questo modo, La Giovane può non solo limitare gli impatti negativi, ma anche cogliere nuove opportunità per migliorare, innovare e creare valore in modo sostenibile.

MATERIALITÀ D'IMPATTO

Si parla di **materialità d'impatto** quando un'attività dell'organizzazione genera, o può generare, un impatto significativo – effettivo o potenziale, positivo o negativo – sulle persone e/o sull'ambiente.

Nel rispetto di quanto previsto dagli *European Sustainability Reporting Standards*, La Giovane ha condotto un'analisi strutturata dei propri impatti, distinguendo tra impatti negativi effettivi, negativi potenziali e positivi.

Per gli impatti negativi effettivi, la valutazione si è basata esclusivamente sulla gravità dell'impatto (*severity*), determinata attraverso tre criteri fondamentali:

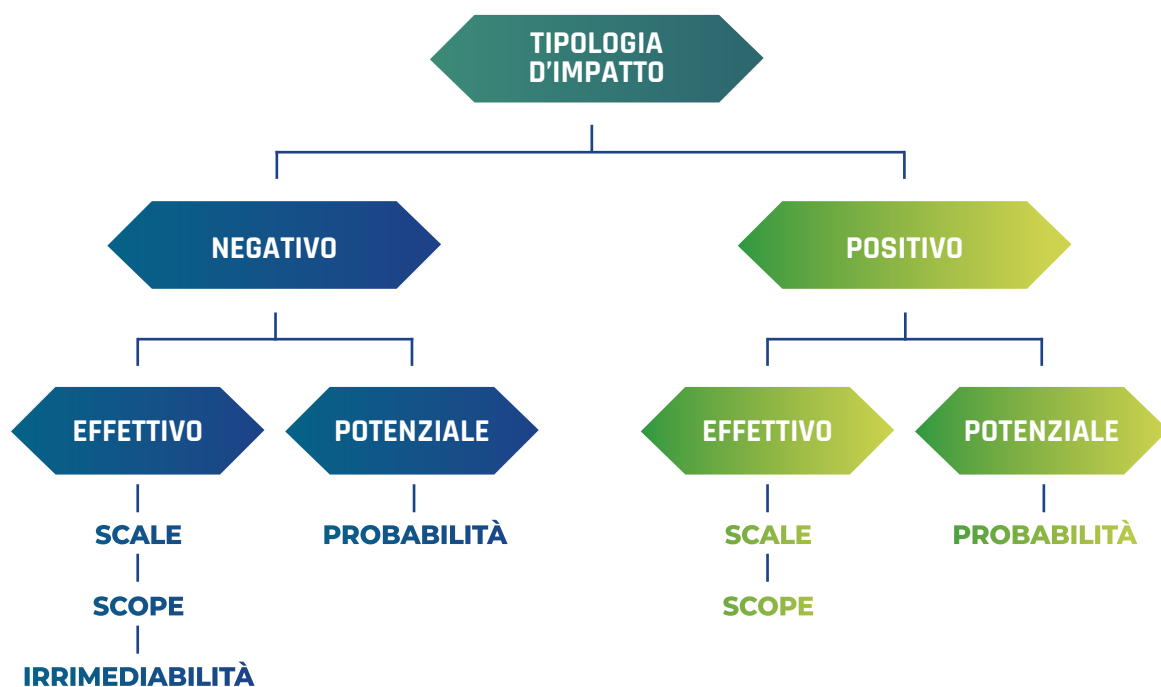
- **Scala (*scale*):** l'intensità dell'impatto, ovvero la gravità delle conseguenze generate;

- **Estensione (*scope*):** il numero di persone o la porzione di ambiente coinvolta;
- **Irrimediabilità (*irremediability*):** la possibilità (o meno) di porre rimedio all'impatto stesso.

Nel caso degli impatti negativi potenziali, oltre alla gravità, è stata valutata anche la probabilità di accadimento (*likelihood*), così da comprendere il rischio complessivo connesso a ciascun tema.

Per quanto riguarda gli impatti positivi, siano essi effettivi o potenziali, la valutazione ha tenuto conto dell'intensità e della diffusione dell'impatto, nonché della sua probabilità, qualora non ancora verificatosi.





MATERIALITÀ FINANZIARIA

La **materialità finanziaria** si riferisce all'identificazione di informazioni e tematiche ESG in grado di influenzare le decisioni economiche di soggetti che utilizzano il Bilancio di Sostenibilità, come investitori, creditori e altri stakeholder finanziari.

La valutazione di questi **rischi e opportunità** si basa su due elementi principali:

- Quanto è probabile che si verifichino
- Quanto potrebbero influenzare la cooperativa, se si verificassero davvero

Pur avendo seguito le indicazioni fornite dagli *ESRS*, La Giovane è consapevole che questo primo esercizio rappresenta un punto di partenza, ancora in fase embrionale. Si tratta di un processo che richiede tempo, esperienza e dialogo continuo, e che sarà sicuramente oggetto di evoluzione e affinamento negli anni a venire, man mano che la cultura della sostenibilità si consoliderà all'interno dell'organizzazione.

MATERIALITY ASSESSMENT (MA)

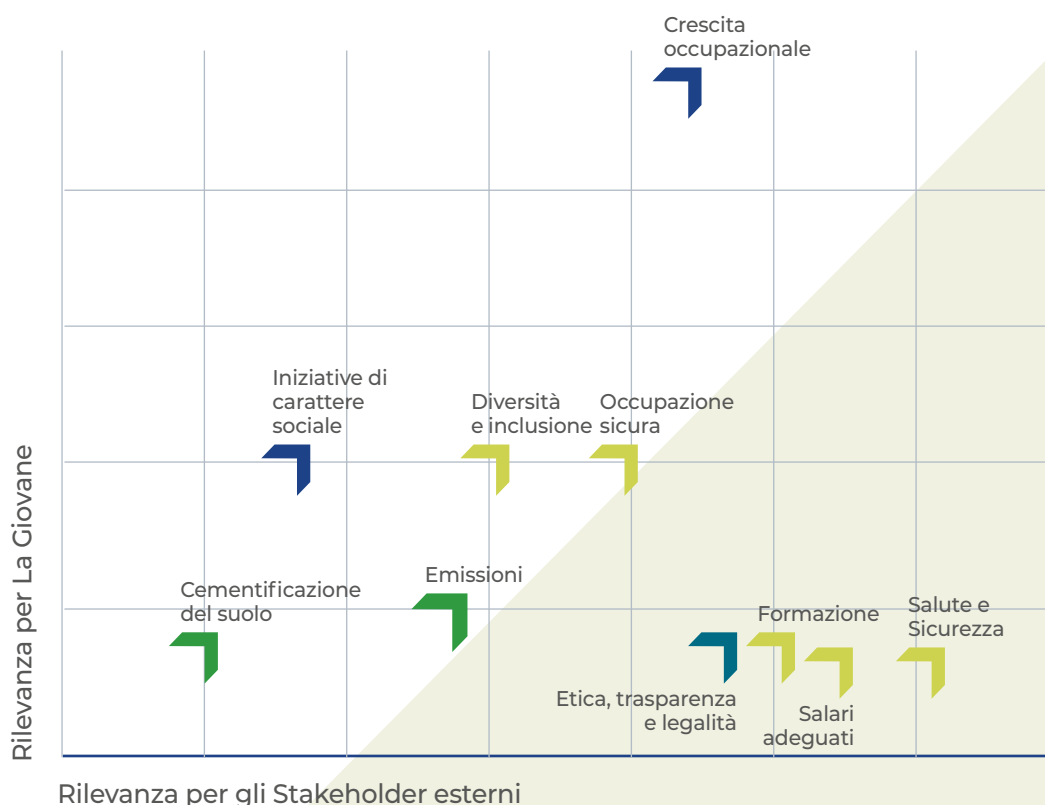
Per identificare in modo chiaro le tematiche di sostenibilità più rilevanti per La Giovane, la società ha seguito un **percorso strutturato**, che ha preso a riferimento il **principio di doppia materialità**.

Dopo una serie di incontri con il **Consiglio di Amministrazione**, in cui sono stati analizzati e valutati i potenziali impatti, **rischi e opportunità (IROs)** legati alle attività della società, La Giovane ha somministrato delle **survey agli stakeholder**. È seguito quindi un processo di valutazione che ha permesso di confrontare le rilevanze identificate dal Consiglio di Amministrazione con quelle espresse dai portatori d'interesse, per poi stabilire una **soglia di materialità**. Sulla base di questo criterio, sono stati quindi selezionati i **10 temi più rilevanti**, che figurano come “temi materiali” per l'azienda, perché ritenuti dal vertice come i più impattanti per l'organizzazione e per il contesto in cui opera.

Nonostante l'organizzazione abbia adottato un approccio evoluto basato sulla doppia materialità ha ritenuto comunque utile mettere in relazione i risultati emersi con le priorità attribuite alle tematiche ESG dai propri stakeholder esterni. Per questa ragione ha deciso di presentare la **matrice di materialità**.

- Ambiente
- Sociale Interno
- Sociale Esterno

- Governance
- Sostenibilità Economica





TEMI MATERIALI

I fattori considerati più rilevanti, tanto per l'azienda quanto per i suoi stakeholder, in ordine di priorità, comprendono la **crescita occupazionale, l'occupazione sicura, la diversità e l'inclusione**, le **iniziative di carattere sociale, le emissioni, l'etica, la trasparenza e la legalità, la formazione, la cementificazione del suolo, la salute e la sicurezza** e **i salari adeguati**.

Questa gerarchia riflette una particolare attenzione alle tematiche sociali, tanto interne quanto esterne, confermando come La Giovane interpreti la sostenibilità non solo come una sfida organizzativa, ma come una responsabilità sociale a tutto tondo. All'interno, i dipendenti danno grande importanza al benessere, alla formazione, alla salute e alla sicurezza, oltre che all'inclusione, considerando questi fattori determinanti per mantenere un contesto di lavoro positivo e stimolante. All'esterno, clienti e fornitori guardano con interesse all'impatto sociale delle attività, all'etica, alla trasparenza e alla legalità, nonché alla capacità di mantenere una gestione economicamente solida e di contribuire alla crescita del territorio.

TEMA MATERIALE	AZIONI INTRAPRESE	IMPEGNI FUTURI	SDGS
Crescita occupazionale	Nel corso del periodo di rendicontazione, la cooperativa ha registrato un incremento della forza lavoro, passando da 722 a 725 dipendenti, con un saldo positivo di tre unità rispetto all'anno precedente.	Si intende proseguire lungo il percorso di crescita occupazionale, puntando a rafforzare la presenza sul territorio e contribuendo allo sviluppo occupazionale della comunità locale.	



TEMA MATERIALE	AZIONI INTRAPRESE	IMPEGNI FUTURI	SDGS
Iniziative di carattere sociale	Nel 2024 La Giovane ha confermato il proprio impegno verso la comunità locale sostenendo sport giovanile, cultura, sanità e inclusione sociale. Ha supportato realtà come Oltretorrente Baseball e Parma Calcio, contribuito all'acquisto di un pulmino per persone fragili, affiancato progetti del Centro Oncologico di Parma e promosso eventi culturali come la Stagione Lirica del Teatro Regio. L'adesione a EBilog rafforza welfare, formazione e sicurezza, consolidando il valore restituito al territorio.	Nei prossimi anni, compatibilmente con le risorse disponibili, l'organizzazione si impegna ad ampliare progressivamente il sostegno a iniziative e progetti a favore della comunità locale.	  
Diversità e inclusione	La Giovane valorizza la diversità, come evidenziato dalla significativa presenza di lavoratori stranieri, e sostiene la parità di genere, con una componente femminile pari a circa il 50%.	Nei prossimi anni l'azienda si impegna a formalizzare un piano d'azione per garantire pari opportunità e prevenire discriminazioni, avviando un monitoraggio continuo a supporto di un ambiente di lavoro equo e inclusivo, coerente con i propri valori.	 
Occupazione sicura	Grazie alla consolidata esperienza nell'ambito della rendicontazione sociale, viene monitorata costantemente la stabilità occupazionale, garantita da un tasso del 99,7% di contratti a tempo indeterminato.	La Giovane si impegna a mantenere alti livelli di stabilità occupazionale, continuando a favorire contratti a tempo indeterminato e promuovendo un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo.	



TEMA MATERIALE	AZIONI INTRAPRESE	IMPEGNI FUTURI	SDGS
Formazione	Nel 2024 sono state erogate complessivamente 2.551 ore di formazione, con focus su sicurezza, competenze operative e soft skills.	La Giovane considera la formazione continua essenziale e si impegna a garantire qualità e accesso per sostenere la crescita professionale dei lavoratori.	 
Salari adeguati	L'organizzazione garantisce salari adeguati e in linea con i livelli contrattuali di settore, promuovendo condizioni economiche eque e stabili per tutti i lavoratori, in conformità agli accordi collettivi vigenti.	Nei prossimi anni si intende favorire un dialogo più aperto per raccogliere e comprendere le esigenze economiche del personale.	 
Salute e sicurezza	L'azienda adotta un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza conforme alle Linee Guida UNI-INAIL e il Modello 231. Nel 2024 gli infortuni sono diminuiti del 25%.	La Giovane intende ridurre in modo significativo i rischi e gli infortuni, rafforzando le misure di prevenzione, intensificando i controlli sui luoghi di lavoro e aumentando le ore di formazione specifica per tutti i dipendenti.	
Etica, trasparenza e legalità	La cooperativa promuove etica, trasparenza e legalità adottando un codice etico, un modello organizzativo conforme al D.Lgs. 231/2001 e procedure di whistleblowing. Questi strumenti si affiancano a politiche anticorruzione, alla gestione responsabile dei fornitori e a sistemi di gestione integrati certificati ISO 9001 e ISO 14001	Nel 2025 La Giovane si impegna a ottenere la certificazione EcoVadis come strumento di valutazione esterna delle proprie performance ESG, con l'obiettivo di migliorare costantemente il rating negli anni successivi. Si intende inoltre rafforzare ulteriormente i presidi di etica, trasparenza e legalità, aggiornando costantemente il codice etico e il modello 231.	

TEMA MATERIALE	AZIONI INTRAPRESE	IMPEGNI FUTURI	SDGS
Cementificazione del suolo	L'azienda adotta scelte progettuali e operative volte a limitare il consumo di suolo, privilegiando il riuso di spazi esistenti, l'ottimizzazione delle strutture già presenti e interventi di riqualificazione anziché nuove edificazioni	La Giovane punta a rafforzare il proprio impegno nel contrasto al consumo di suolo, privilegiando il riuso di aree esistenti, la riqualificazione e l'adozione di soluzioni costruttive a basso impatto.	 
Emissioni	Sono stati pianificati impianti fotovoltaici, sostituita l'illuminazione con luci LED ad alta efficienza, introdotti carrelli elettrici al litio e rinnovata parte della flotta per ridurre le emissioni. Si ottimizzano continuamente i percorsi di consegna e si adotta la manutenzione certificata Dekra per contenere sprechi e consumi energetici.	Si prevede di estendere progressivamente l'analisi alle emissioni di Scope 3 per avere una visione più completa dell'impatto ambientale lungo l'intera catena del valore. A supporto sarà svolta un'analisi approfondita sulla mobilità, con studi dedicati e la nomina di un mobility manager.	 



32

CORPORATE GOVERNANCE E SOSTENIBILITÀ ECONOMICA



La governance si basa sulla partecipazione attiva e responsabile dei soci, che contribuiscono alla gestione strategica e a un ambiente di lavoro attento ai diritti e alla dignità delle persone. La forma cooperativa valorizza una **governance partecipativa**, rafforzando legittimità, trasparenza e una cultura inclusiva e condivisa.



PARTECIPAZIONI

Nel quadro delle strategie di crescita e rafforzamento della propria presenza settoriale, La Giovane ha adottato nel tempo una politica mirata di acquisizione di partecipazioni in società funzionali al proprio sviluppo imprenditoriale e coerenti con i valori cooperativi. Tali partecipazioni possono essere ricondotte a due finalità principali: da un lato, il sostegno e la collaborazione con il movimento cooperativo; dall'altro, l'integrazione di attività sinergiche ai settori operativi della cooperativa, con l'obiettivo di generare valore condiviso lungo tutta la catena del servizio. In questo contesto si collocano due partecipazioni di controllo:

- **Piazza S.r.l.**, attiva nella vendita, noleggio e manutenzione di carrelli elevatori;
- **L.G. Logistics S.r.l.**, operante in ambito logistico e incorporata in La Giovane nel corso del 2023.

Le scelte di consolidamento e presidio strategico attraverso società partecipate riflettono la volontà della cooperativa di rafforzare le proprie competenze operative, migliorare la qualità del servizio e promuovere relazioni economiche fondate su criteri di responsabilità, trasparenza e cooperazione.





ORGANI DI GOVERNANCE E CONTROLLO

La Giovane adotta una struttura di **governance di tipo tradizionale**.

Il sistema di governo si articola in diversi organi con funzioni complementari: l'**Assemblea dei Soci** quale massima espressione della base sociale, il **Consiglio di Amministrazione** con funzioni di indirizzo e supervisione, il **Collegio Sindacale** e la **Società di Revisione** per il controllo e la trasparenza e l'**Organismo di Vigilanza** a presidio della legalità e dell'etica aziendale.

ASSEMBLEA DEI SOCI

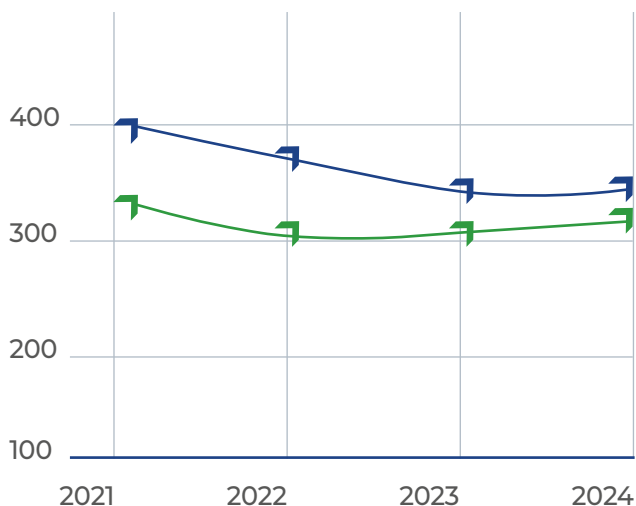
L'Assemblea dei Soci è l'organo decisionale centrale della cooperativa e principale strumento di partecipazione democratica. La Giovane ne valorizza il ruolo, garantendo ai soci-lavoratori il diritto di esprimersi su decisioni strategiche, secondo il principio **“una testa, un voto”**, a prescindere dal capitale.

I Soci rappresentano il fondamento dell'identità e del funzionamento della cooperativa: circa il **90% delle risorse umane** impiegate sono infatti Soci lavoratori, a testimonianza della centralità del lavoro mutualistico come leva generatrice di valore. A fine esercizio, La Giovane conta un totale di **669 Soci**, di cui **347 uomini** e **322 donne**, evidenziando una **sostanziale parità di genere nella composizione della base sociale**.

EVOLUZIONE DELLA BASE SOCIALE

Uomini

Donne



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione è il principale organo di governo di La Giovane, composto da undici membri eletti ogni tre anni dall'Assemblea dei Soci. Garantisce continuità, trasparenza e partecipazione, nominando al suo interno Presidente e Vicepresidente. Attualmente è presieduto da Ginetto Donati, con Fabio Franzoni referente per la Sostenibilità, a testimonianza dell'impegno verso i temi ESG.

Tutti i membri del Consiglio svolgono funzioni esecutive, rafforzando il legame concreto tra indirizzo strategico e operatività quotidiana, a beneficio di una governance ancora più vicina alle persone e ai valori cooperativi.

Il Consiglio di Amministrazione si caratterizza per una **composizione prevalentemente maschile**, pari al 91%. Questo dato riflette le radici storiche della cooperativa, nata dall'esperienza di ex imprese familiari in cui la leadership era tradizionalmente affidata a figure maschili.

L'**età media dei membri del Consiglio** è di 59 anni, un valore che testimonia un patrimonio di esperienza consolidata: soci che, da decenni,

accompagnano l'evoluzione della cooperativa con competenze maturate sul campo. A conferma di questa solidità si aggiunge l'**anzianità media in azienda**, pari a 33 anni, un indicatore distintivo che esprime dedizione, continuità e una conoscenza profonda dei meccanismi organizzativi e dei valori che caratterizzano La Giovane.

Presidente: Ginetto Donati



Vicepresidente: Danilo Adorni



Consiglieri:

➤ Ferruccio Butera



➤ Massimiliano Carboni



➤ Fabio Franzoni



➤ Marco Fornari



➤ Gianfranco Gobbi



➤ Alessandra Malpeli



➤ Angelo Rancati



➤ Gianluca Senati



➤ Mauro Zannoni

COLLEGIO SINDACALE

Il **Collegio Sindacale** affianca il Consiglio di Amministrazione garantendo trasparenza, legalità e integrità nei processi aziendali. Vigila sul rispetto delle norme e sull'efficacia dell'organizzazione e della contabilità, assicurando il buon funzionamento della

governance e contribuendo alla fiducia di soci e stakeholder.

Presidente: David John Ferrari

Sindaci Effettivi: Elisa Venturini, Alessandro Fadda

ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

Elemento qualificante del sistema di governance è la presenza dell'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, istituito in conformità al D.Lgs. 231/2001. Tale Organismo ha il compito di monitorare l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla cooperativa, e di prevenire comportamenti

illeciti attraverso attività di controllo periodico, raccolta e analisi della documentazione e gestione dei flussi informativi. L'OdV agisce in piena autonomia, riferendo direttamente al Consiglio di Amministrazione, e garantisce un presidio costante in materia di etica, legalità e trasparenza.

SOCIETÀ DI REVISIONE

Il controllo contabile della cooperativa è affidato a un **soggetto esterno indipendente**, incaricato della revisione legale dei conti. Tale funzione garantisce la veridicità, correttezza e trasparenza delle informazioni economico-

finanziarie contenute nel bilancio d'esercizio e rappresenta un presidio fondamentale a tutela dei soci, degli stakeholder e della continuità aziendale.

GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

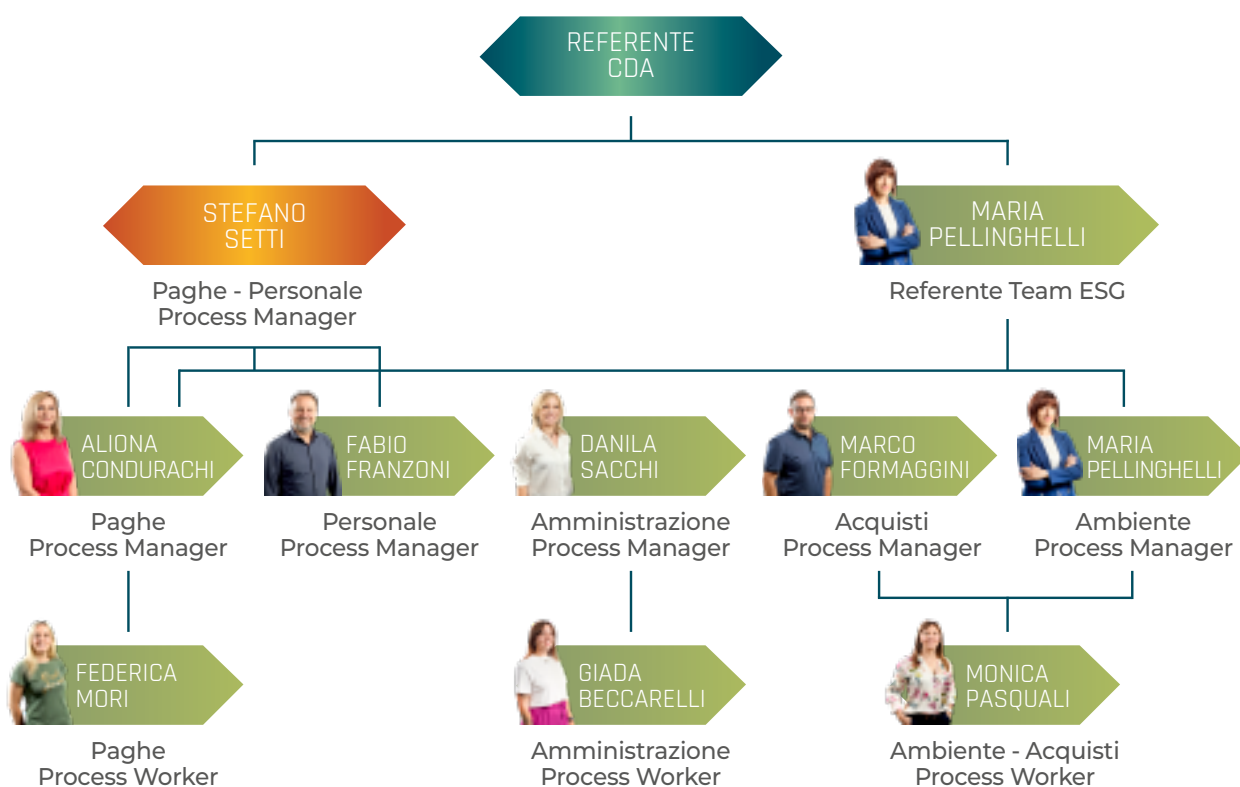
La Giovane adotta un modello di governance della sostenibilità in linea con le best practice, con un **referente ESG** nel Consiglio di Amministrazione che assicura l'integrazione dei temi ambientali, sociali e di governance nelle decisioni strategiche. Il CdA approva e aggiorna annualmente politiche e obiettivi di sostenibilità, in coerenza con le aspettative degli stakeholder.

La Giovane ha istituito un **Team ESG**, coordinato da **Maria Pellinghelli**, Responsabile ESG dell'organizzazione, per presidiare operativamente i temi di sostenibilità.

Composto da referenti delle principali funzioni aziendali, il team raccoglie dati, monitora progetti, individua miglioramenti e fornisce contributi al referente ESG del CdA, assicurando coerenza tra operatività e strategia.

Questa configurazione assicura che il presidio dei temi ESG non rimanga confinato a un livello formale, ma si traduca in iniziative concrete e misurabili, in grado di generare valore nel lungo periodo per la cooperativa, i soci e tutti gli stakeholder.

ORGANIZATIONAL CHART - SUSTAINABILITY



MODELLO 231

La Giovane S.C.p.A. ha adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per prevenire i reati e garantire legalità, trasparenza e correttezza. Basato su una mappatura dei rischi e su protocolli di controllo interno in linea con le **Linee Guida Legacoop e Confindustria**.

L'attuazione e la vigilanza sull'efficace applicazione del Modello sono affidate a un **Organismo di Vigilanza (OdV)**, autonomo e integrato nella governance ESG. È supportato da attività di formazione e da un sistema disciplinare, ed è coerente con i sistemi di gestione certificati ISO 9001 e 14001.

CODICE ETICO, CONDOTTA FORNITORI E REGOLAMENTO INTERNO

La Giovane S.C.p.A. adotta un **Codice Etico**, parte del Modello 231, che definisce valori come legalità, trasparenza e rispetto, applicabili a soci, dipendenti, collaboratori e fornitori. Supportato da un sistema disciplinare e di segnalazione, il Codice garantisce comportamenti etici e

tutela dei diritti. Il **Regolamento Interno** regola i rapporti con i soci lavoratori, mentre un addendum ai contratti di fornitura assicura il rispetto di standard etici, ambientali e sociali lungo tutta la filiera.

SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

La Giovane ha adottato un sistema di whistleblowing conforme al **D.Lgs. 24/2023** e coerente con l'approccio di prevenzione previsto dal Modello 231, per segnalare in modo sicuro e riservato comportamenti illeciti o irregolari. La procedura, approvata dal CdA, tutela i segnalanti e vieta ogni forma di ritorsione. Chiunque lavori per conto della cooperativa — soci, dipendenti, collaboratori, consulenti o partner — può utilizzare i canali interni appositamente attivati: tra questi, **cassette dedicate in azienda, posta riservata e incontri diretti** con i responsabili in tale ambito. Per i casi previsti,

la procedura contempla anche il ricorso ai **canali esterni ANAC** o, in ultima istanza, la divulgazione pubblica, nel rispetto dei requisiti di legge. La gestione è affidata al Direttore del Personale, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, e garantisce tracciabilità, riservatezza e accessibilità. La procedura è pubblicata e resa facilmente accessibile a tutti i soggetti interessati, anche attraverso il sito aziendale, a conferma di un impegno autentico a tutelare i diritti di chi lavora per La Giovane e a rafforzare la fiducia degli stakeholder.



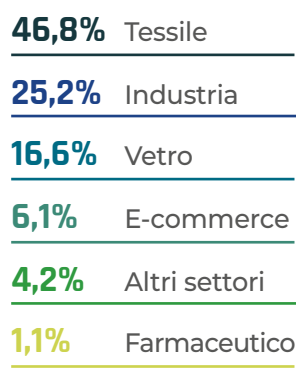


SOSTENIBILITÀ ECONOMICA

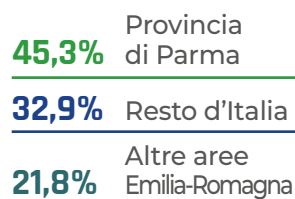
La Giovane è una cooperativa profondamente radicata nel territorio emiliano e **collabora attivamente con il tessuto produttivo e imprenditoriale locale**, offrendo soluzioni operative specializzate nei servizi logistici, nel facchinaggio, nel trasporto e nella gestione di magazzino.

La Giovane sviluppa la propria attività prevalentemente su scala regionale. Questo radicamento territoriale rappresenta un elemento distintivo del modello di sviluppo adottato, orientato a generare valore economico condiviso a livello locale. Nel corso del 2024, la cooperativa ha confermato il proprio impegno verso l'economia del territorio, destinando una quota significativa degli approvvigionamenti a fornitori locali: il **45% del valore totale degli approvvigionamenti** è stato affidato a operatori con sede nella provincia di Parma. Tale scelta riflette la volontà di rafforzare i legami economici locali e di contribuire attivamente alla vitalità del tessuto imprenditoriale emiliano. La cooperativa collabora con imprese di differenti dimensioni e settori, mantenendo una relazione diretta e integrata con il sistema economico locale e nazionale.

VALORE DELLA PRODUZIONE PER SETTORE



DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI CLIENTI



VALORE ECONOMICO GENERATO, DISTRIBUITO E TRATTENUTO

Per La Giovane, generare valore economico significa innescare un circolo virtuoso di benefici che si riversano quasi integralmente sulla comunità, sulle persone che ne fanno parte e sui territori in cui la cooperativa opera. Nel 2024, il valore economico complessivo generato

ha superato **48,5 milioni di euro**. Di questo valore, circa il **94,7%** — pari a quasi **46 milioni di euro** — è stato redistribuito direttamente agli stakeholder principali: **fornitori, collaboratori, dipendenti, finanziatori, collettività e Pubblica Amministrazione**.



Valore
Generato

48.550.423 €



Valore
Distribuito

45.959.818 €



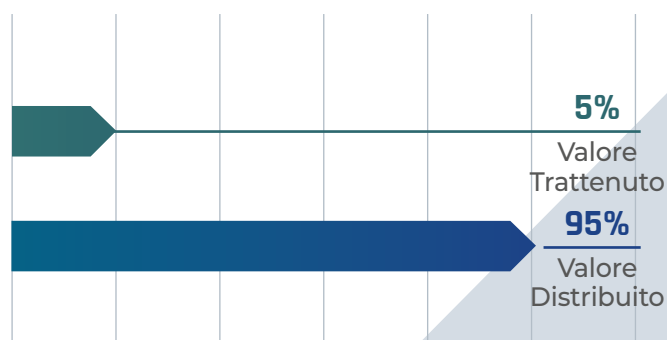
Valore
Trattenuto

2.590.605 €

Un aspetto particolarmente significativo riguarda la **distribuzione di valore economico ai lavoratori**, che nel loro complesso — considerando dipendenti e collaboratori — ricevono più del **58%** del valore economico distribuito. Questa incidenza testimonia la centralità delle persone e la coerenza con i principi mutualistici: chi lavora in cooperativa beneficia in modo diretto del valore prodotto, generando un impatto positivo anche sul tessuto sociale locale. Analizzando

nel dettaglio la composizione del **Valore Economico Distribuito**, emerge come La Giovane confermi la sua capacità di generare ricadute economiche ampie e bilanciate lungo la filiera. Con oltre **17,5 milioni di euro** — pari a circa il **38%** del valore distribuito — i fornitori si confermano uno stakeholder essenziale: questo dato riflette la solidità delle relazioni di fornitura e l'effetto moltiplicatore che la cooperativa è in grado di produrre sull'economia locale.

DISTRIBUZIONE VALORE GENERATO



Le altre componenti, i **finanziatori** (2,4% del totale), la **Pubblica Amministrazione** (1%) e la **collettività** (0,3%) — completano il quadro di una distribuzione equilibrata, capace di sostenere gli obblighi fiscali, gli impegni finanziari e i significativi interventi

a favore della comunità. Ogni euro generato, quindi, si traduce in un valore tangibile per chi interagisce quotidianamente con la cooperativa, confermando un modello imprenditoriale che tiene insieme sostenibilità economica e responsabilità sociale.

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO
Valore Economico distribuito ai Fornitori
Valore Economico distribuito ai Collaboratori
Valore Economico distribuito ai Dipendenti
Valore Economico distribuito ai Finanziatori
Valore Economico distribuito alla Collettività
Valore Economico distribuito alla Pubblica Amministrazione

€ 45.959.818	100%
€ 17.475.659	38,02%
€ 216.310	0,47%
€ 26.523.876	57,71%
€ 1.116.104	2,43%
€ 139.800	0,30%
€ 488.070	1,06%

Accanto alla significativa quota redistribuita, La Giovane trattiene una parte del valore generato, corrispondente a poco più del **5%** del totale. Mantenere una quota trattenuta di queste dimensioni, pur in presenza di una distribuzione

così ampia significa che La Giovane è in grado di produrre risorse interne sufficienti a garantire la stabilità patrimoniale, ridurre la dipendenza da fonti esterne di finanziamento e affrontare con maggiore autonomia le sfide di mercato.





Nel settore della logistica e della gestione dei magazzini, le sfide ambientali rappresentano una componente sempre più strategica e urgente. Coerentemente con la propria identità di cooperativa, l'azienda ha scelto di integrare la sostenibilità ambientale nei processi decisionali e operativi, senza compromettere l'efficienza, l'affidabilità e i valori che ne hanno guidato la crescita e i risultati raggiunti. La pubblicazione del primo Bilancio di Sostenibilità segna l'inizio di un percorso strutturato per ridurre in modo concreto la propria impronta ambientale.



POLITICA AMBIENTALE

La Giovane adotta una politica ambientale integrata all'interno del proprio Sistema di Gestione per la qualità e l'ambiente, formalizzata nel rispetto delle normative UNI EN ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.

La cooperativa si impegna a:

- adottare misure per **prevenire o ridurre al minimo l'impatto ambientale** delle proprie attività, limitando le emissioni inquinanti, ottimizzando la gestione dei rifiuti e migliorando l'uso delle risorse naturali;
- minimizzare gli impatti negativi sulla continuità operativa attraverso l'identificazione preventiva delle attività a **rischio ambientale** e l'adozione di strategie di mitigazione;
- migliorare costantemente la propria **efficienza energetica** e ambientale, anche attraverso l'introduzione di tecnologie innovative e l'ottimizzazione dei processi operativi;
- promuovere la **cultura della sostenibilità** e della responsabilità ambientale tra i lavoratori, i fornitori e tutte le parti interessate;

Questi principi, concretizzati nel Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001, sono parte integrante della politica aziendale e vengono periodicamente riesaminati per assicurarne la coerenza con gli obiettivi strategici dell'organizzazione. La Giovane diffonde tale politica in modo trasparente, rendendola disponibile sui propri canali di comunicazione per coinvolgere attivamente stakeholder interni ed esterni.



IMPEGNO AMBIENTALE

Nel corso degli anni la cooperativa ha adottato numerose misure volte a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività. Nelle operazioni di movimentazione delle merci vengono impiegati carrelli elevatori elettrici, molti dei quali alimentati da batterie al litio, in grado di garantire maggiore efficienza, minori consumi e una significativa riduzione delle emissioni. A questa scelta tecnologica si affiancano ulteriori iniziative, tra cui:

- Riduzione degli scarti e la promozione del riciclo dei materiali
- Recupero e ricondizionamento dei bancali in legno
- Riparazione delle scaffalature danneggiate con metodo certificato Dekra (che consente una riduzione fino al 70% delle emissioni di CO₂)
- Azioni di digitalizzazione volte a diminuire l'uso della carta nei processi organizzativi
- Utilizzo per le proprie strutture di prodotti ECO-LABEL per le pulizie e carta igienica e materiali consumabili certificati FSC
- Disponibilità di auto aziendali in car-sharing per i soci
- Realizzazione di strutture a basso impatto manutentivo



CERTIFICAZIONI

Nel percorso verso un impegno concreto nei confronti dell'ambiente, l'azienda ha adottato sistemi certificati che garantiscono la gestione responsabile delle attività aziendali, sia in termini ambientali che di filiera. In particolare, l'azienda ha ottenuto due importanti riconoscimenti: la certificazione ISO 14001 e la certificazione per la gestione dei prodotti biologici.



ISO 14001

L'azienda ha conseguito la certificazione ISO 14001, uno standard internazionale riconosciuto per la gestione ambientale. Questa certificazione attesta che l'organizzazione ha adottato un sistema strutturato per monitorare, controllare e migliorare le proprie prestazioni ambientali.



La politica ambientale, elemento fondante del Sistema di Gestione Ambientale, è formalmente definita e inserita nel quadro generale della politica aziendale per la Sicurezza, la Qualità e l'Ambiente.

MAGAZZINI BIO

Per inserirsi in una filiera sempre più attenta all'ambiente e rimanere competitiva rispetto ai nuovi bisogni emergenti del mercato, La Giovane ha ottenuto la certificazione ai sensi dell'Articolo 35, Paragrafo 1, del Regolamento (UE) 2018/848, relativo alla produzione biologica e all'etichettatura dei prodotti biologici. Questo riconoscimento attesta la capacità dell'azienda di gestire prodotti biologici nel rispetto degli standard europei.



Nello specifico, la certificazione riguarda le seguenti categorie di prodotti previste dall'Articolo 35, Paragrafo 7:

- (a) Vegetali e prodotti vegetali non trasformati, compresi sementi e altro materiale riproduttivo vegetale, gestiti secondo il metodo di produzione biologica (eccetto durante il periodo di conversione);

- (d) Prodotti agricoli trasformati, inclusi prodotti di acquacoltura, destinati al consumo alimentare, trattati secondo:
 - produzione di prodotti biologici,
 - produzione biologica congiunta a produzione non biologica.

Questa certificazione consente a La Giovane di operare come partner qualificato all'interno delle filiere biologiche, rispondendo alle esigenze di clienti e consumatori sempre più orientati a scelte consapevoli.



CONSUMI ENERGETICI

In questo paragrafo sono presentati i consumi energetici complessivi dell'organizzazione, che ammontano a **8.790,33 GJ**, così suddivisi:

- **2.271,28 GJ** per carburanti
- **2.117,18 GJ** per gas naturale
- **4.401,87 GJ** per energia elettrica

Si osserva un bilanciamento tra le fonti energetiche dirette e quelle indirette, indicativo di un uso energetico diversificato e distribuito tra le diverse destinazioni d'uso.

CARBURANTI	QUANTITÀ CONSUMATA (L)	CONSUMI ENERGETICI (GJ)
Diesel	52.388,91	1.885,69
Benzina (senza pb)	3.855,65	123,06
Diesel +	752,23	27,08
GPL	3.720,50	171,67
Metano	252,66 *	12,63
GasQ8Hiperform	63,36	2,28
HVO	1.358,08	48,88

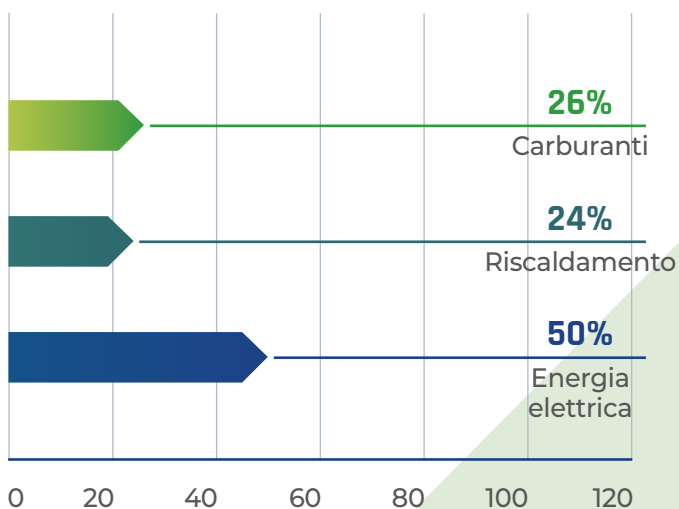
* la voce Metano è l'unica espressa in kg

RISCALDAMENTO	QUANTITÀ CONSUMATA (SMC)	CONSUMI ENERGETICI (GJ)
Gas naturale	61.747,00	2.117,18

ENERGIA ELETTRICA	QUANTITÀ CONSUMATA (KWH)	CONSUMI ENERGETICI (GJ)
Energia Elettrica	1.222.741,00	4.401,87

CONSUMO ENERGETICO TOTALE	CONSUMI ENERGETICI (GJ)
Carburanti	2.271,28
Gas naturali	2.117,18
Energia elettrica	4.401,87
TOTALE	8.790,33

RIPARTIZIONE PERCENTUALE DEI CONSUMI DI ENERGIA





EMISSIONI

In questo paragrafo si rendicontano le emissioni di gas a effetto serra (GHG) generate dalle attività aziendali, calcolate secondo i principali standard metodologici internazionali, a garanzia di trasparenza e coerenza con le migliori pratiche di rendicontazione. In particolare, l'analisi è stata condotta in conformità con il **GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol)** e nel rispetto degli standard di rendicontazione volontaria adottati nel settore, al fine di garantire trasparenza, coerenza e comparabilità dei dati.

Le emissioni sono state classificate secondo la distinzione tra:

- **Scope 1:** emissioni dirette, derivanti da fonti di proprietà o sotto il controllo diretto dell'organizzazione, come ad esempio la combustione di carburanti nei mezzi aziendali o negli impianti termici;
- **Scope 2:** emissioni indirette, associate alla produzione dell'energia elettrica o termica acquistata e consumata dall'azienda, ma prodotta da impianti esterni

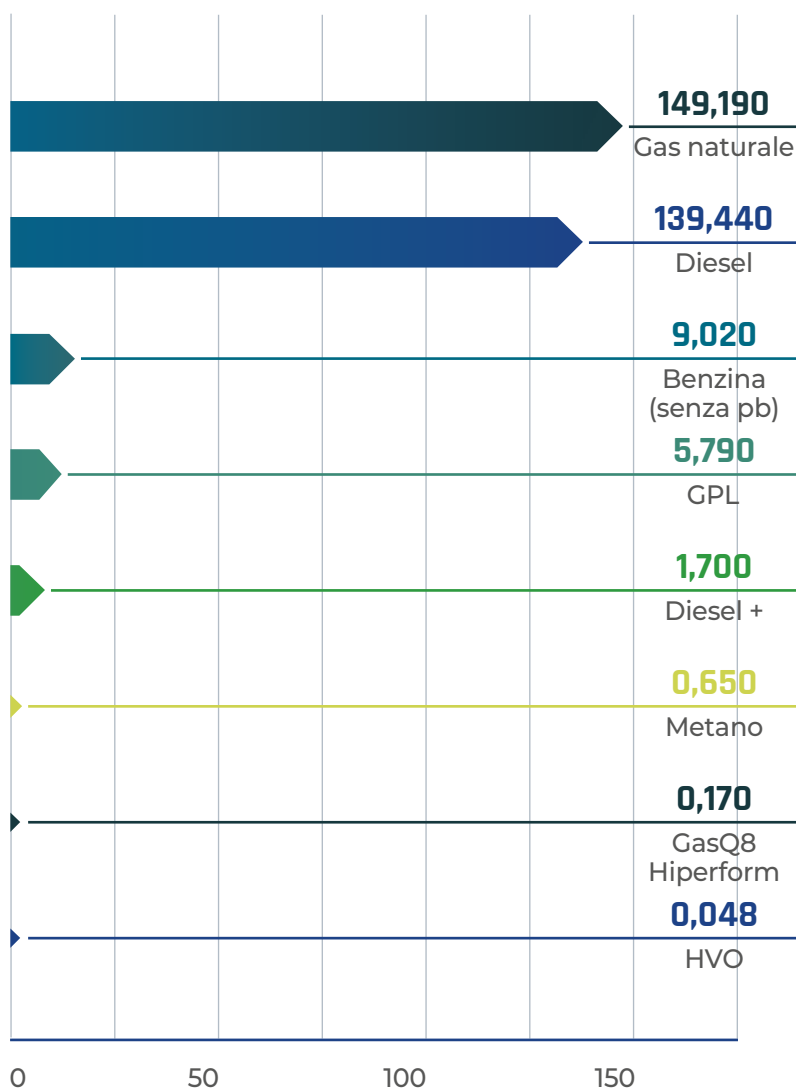
SCOPE 1 EMISSIONI DIRETTE	QUANTITÀ CONSUMATA	UNITÀ DI MISURA	EMISSIONI (TCO ₂ EQ.)
Gas naturale	61.747,00	Smc	149,19
Diesel	52.388,91	L	139,44
Benzina (senza pb)	3.855,65	L	9,02
GPL	3.720,50	L	5,79
Diesel +	752,23	L	1,70
Metano	252,66	Kg	0,65
GasQ8Hiperform	63,36	L	0,17
HVO	1.358,08	L	0,048
TOTALE			281,41



Per quanto riguarda il calcolo delle emissioni di Scope 1, è importante sottolineare come l'impiego di **biocarburanti** di nuova generazione, in particolare l'**HVO (Hydrotreated Vegetable Oil)**, possa contribuire in modo significativo a contenere l'impronta carbonica diretta dell'azienda. Questo tipo di combustibile, derivato da materie prime vegetali, è caratterizzato da un fattore di emissione sensibilmente inferiore rispetto ai carburanti fossili convenzionali.

Esistono altre soluzioni gradualmente meno impattanti: il Diesel+, utilizzato in parte dalla flotta aziendale, contiene fino al 15% di HVO, e consente una riduzione di una frazione delle emissioni di CO₂eq rispetto al diesel tradizionale.

SCOPE 1 VOCI DI EMISSIONE (TCO₂EQ.)



Nel calcolo delle emissioni di **Scope 2 (Market-Based)**, l'organizzazione ha fatto riferimento ai coefficienti di emissione forniti dall'ultimo fornitore di energia elettrica utilizzato, ovvero MET Energia Italia S.p.A.

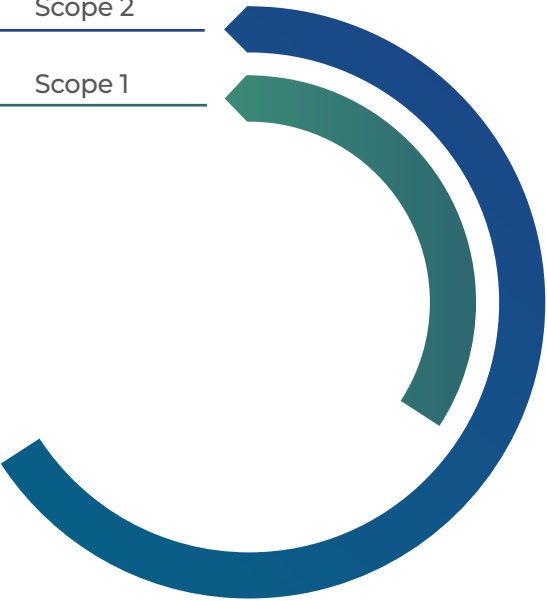
Tale approccio è in linea con le linee guida del GHG Protocol, che prevedono l'utilizzo di fattori di emissione specifici del fornitore qualora disponibili, per rappresentare in modo più realistico l'impatto ambientale dell'approvvigionamento elettrico.

SCOPE 2 FONTI INDIRETTE	QUANTITÀ CONSUMATA (KWH)	EMISSIONI (TCO2EQ.)
Metodo "Location based"	1.222.741,00	329,17
Metodo "Market based"	1.222.741,00	534,52

È interessante evidenziare che il valore delle emissioni Scope 2 calcolato con metodo Market-Based risulta circa il 60% più elevato rispetto a quello che si sarebbe ottenuto utilizzando il fattore di emissione del mix energetico medio nazionale (**Location-Based**). Questo dato sottolinea l'importanza della scelta del fornitore energetico anche in ottica di sostenibilità ambientale.

TOTALE EMISSIONI
(MARKET BASED)

66% Scope 2
34% Scope 1



TOTALE EMISSIONI
(LOCATION BASED)

54% Scope 2
46% Scope 1



EMISSIONI TOTALI	EMISSIONI (TCO ₂ EQ.)
Scope 1	281,41
Scope 2 (Market based)	534,52
TOTALE	815,93

Come si può osservare nella tabella sopra riportata, la voce di emissione che contribuisce maggiormente alle emissioni totali dell'azienda è quella relativa all'energia elettrica acquistata (Scope 2). Ciò è riconducibile principalmente alle attività legate alla movimentazione delle merci e al mantenimento operativo dei magazzini e delle strutture aziendali, che rappresentano processi a discreta intensità energetica.

NOTA METODOLOGICA CALCOLO DELLE EMISSIONI

Per il calcolo delle emissioni di **Scope 1** (emissioni dirette), i fattori di emissione utilizzati per i carburanti provengono da **Greenhouse gas reporting: conversion factors 2025 (UK DEFRA)**, il gas utilizzato per il riscaldamento dal **National Inventory Report 2023 (ISPRA)** e dalle **CRF Tables**.

Per il calcolo delle emissioni **Scope 2** secondo l'approccio **location-based**, sono stati utilizzati i fattori di emissione riportati nel **National Inventory Report 2023 (ISPRA)** e nelle **CRF Tables**.

Per l'approccio **market-based**, si è fatto riferimento ai dati forniti dal fornitore di energia, che dichiara una quota del **12,7% di energia da fonti rinnovabili** (compreso energia da fonte nucleare) nel proprio mix. Tale quota è stata considerata **a emissioni nulle**, mentre per il restante **87,3%** di frazione non rinnovabile è stato applicato il fattore di emissione, riportato da **AIB (2023) - energia non rinnovabile**.

I valori di Global Warming Potential (GWP) adottati fanno riferimento al **Sixth Assessment Report dell'IPCC (AR6)**.



INTENSITÀ ENERGETICA ED EMISSIVA

L'analisi dei consumi energetici e delle emissioni rapportata a variabili operative chiave (come il numero di dipendenti, la superficie delle infrastrutture o il fatturato) costituisce un approccio metodologicamente solido per standardizzare l'impatto ambientale. Questo processo di normalizzazione permette di sviluppare indicatori di intensità energetica ed emissiva, utili a valutare le performance ambientali dell'azienda in relazione alla reale scala delle attività, alla dimensione degli impianti gestiti o alla forza lavoro impiegata.

A differenza dei valori assoluti, che non considerano le specificità operative dell'organizzazione, gli indicatori relativi offrono un quadro più equilibrato (pur con qualche limite) per confronti nel tempo. Ciò consente di monitorare i propri progressi tenendo conto di variabili esterne che influenzano i risultati e di effettuare confronti più significativi con altre imprese del settore con caratteristiche simili. In questo modo, l'azienda può comprendere con maggiore precisione la propria posizione nel mercato e individuare più consapevolmente le aree di miglioramento.

INTENSITÀ ENERGETICA

L'azienda ha registrato un'intensità emissiva di **8,47 GJ per lavoratore**, 0,59 GJ per m²

di magazzino e di 0,0000181 GJ per euro di fatturato.

INTENSITÀ EMISSIVA

L'azienda ha registrato un'intensità emissiva pari a **0,811 tCO₂eq per lavoratore**, 0,0544 tCO₂eq per metro quadro di magazzino e 0,0000168 tCO₂eq per euro di fatturato. Questi

indicatori rappresentano una fotografia sintetica dell'impatto ambientale dell'azienda in relazione a tre parametri chiave: forza lavoro, superficie operativa e performance economica.



tCO₂eq.
per dipendente

0.811



tCO₂eq.
per metro quadro
di magazzino

0.0544



tCO₂eq.
per euro di fatturato

0.0000168

** Il fattore di standardizzazione per il calcolo dell'intensità emissiva è il numero di risorse complessive dell'organizzazione.*

Per valutare in modo più significativo tali valori, è stato effettuato un confronto con un campione di aziende operanti nello stesso settore e di dimensioni simili. La media del campione ha evidenziato un'intensità emissiva di 5,70 tCO₂eq su lavoratore, 0,0353 tCO₂eq per metro quadro di magazzino e 0,0000415 tCO₂eq per euro di fatturato.

Rispetto al campione di riferimento, La Giovane si distingue positivamente per le emissioni per

dipendente. In particolare, l'organizzazione produce ben 4,89 tCO₂eq in meno rispetto alla media. Anche in relazione al fatturato, l'azienda mostra un migliore comportamento ambientale, con un'intensità inferiore di 0,0000247 tCO₂eq per euro rispetto al benchmark. Tuttavia, sul fronte delle emissioni per superficie di magazzino, La Giovane presenta un valore superiore di 0,0191 tCO₂eq per metro quadro rispetto alla media del settore, evidenziando un potenziale ambito di miglioramento.

RIFIUTI

Le tipologie di rifiuti e scarti generati sono riconducibili alle attività caratteristiche del settore logistico. In particolare, i principali momenti del ciclo operativo da cui originano i rifiuti sono rappresentati dallo scarto a fine servizio. La gestione dei rifiuti avviene in conformità con la normativa vigente, in regime di "deposito temporaneo" ai sensi dell'art. 183, comma 1, lettera bb) del D.Lgs. 152/06 e successive modifiche. Nella maggior parte dei cantieri, per ciascuna tipologia di rifiuto è stata predisposta un'area dedicata all'interno dei vari siti, dotata di compattatori per carta/cartone e plastica, e di un cassone specifico per il legno. Inoltre, il magazzino è attrezzato con contenitori per lo smaltimento di toner e cartucce per stampanti, nonché con cassonetti per la raccolta dei rifiuti indifferenziati (inclusi cassonetti e bidoni in plastica).

Nel corso dell'ultimo anno, La Giovane ha gestito complessivamente 1.047.600 kg di rifiuti, distribuiti tra le diverse sedi operative, con un impegno costante nella raccolta differenziata e nella tracciabilità dei flussi. L'analisi puntuale dei dati consente di evidenziare alcune dinamiche significative sia in termini quantitativi che qualitativi.

Il dato più rilevante riguarda la frazione urbana di carta e cartone, che da sola rappresenta oltre 737 tonnellate, ovvero circa il 70% del totale dei rifiuti gestiti. Questa tipologia proviene dalla sede di Parma, che ha generato 286.920 kg, da Gainago (397.680 kg), San Polo (39.740 kg), Fidenza e Coenzo. La predominanza di questo flusso è coerente con la natura logistica e organizzativa dell'azienda, che opera in contesti dove l'uso di carta è quotidiano e massivo. Segue per peso la categoria degli imballaggi in plastica, con 95.880 kg complessivi. Anche in questo caso, i quantitativi più consistenti provengono dalle sedi operative più grandi, in particolare Gainago (40.420 kg), Parma (17.720 kg) e Coenzo (24.820 kg). Questo flusso è particolarmente critico sotto il profilo ambientale, motivo per cui La Giovane ha avviato un percorso di monitoraggio dei materiali d'imballo, con l'obiettivo di considerare e investire in soluzioni che, pur tutelando la qualità del servizio, conducano a un impatto ambientale minore.

La gestione degli imballaggi in legno ha comportato la movimentazione di 55.700 kg, prevalentemente tra Parma, San Polo e Gainago. Gli imballaggi in vetro e materiali misti, invece, rappresentano volumi minori (rispettivamente 88.810 kg e 16.130 kg), ma non per questo meno significativi, soprattutto in termini di separazione corretta alla fonte. Di minore entità, ma comunque presenti, sono i rifiuti speciali pericolosi, come pitture e vernici di scarto (7.780 kg) e componenti elettronici rimossi da elettrodomestici (10 kg), che vengono trattati attraverso filiere autorizzate e con le dovute precauzioni.

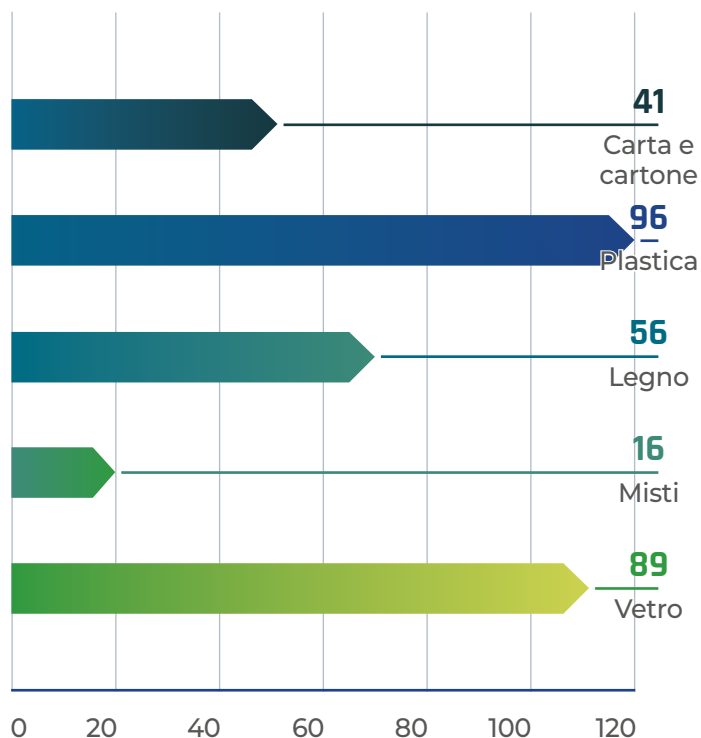


Il quadro complessivo conferma l'efficacia delle pratiche adottate dall'azienda nella gestione dei rifiuti, in particolare nella differenziazione alla fonte e nel contenimento delle frazioni non recuperabili. La predominanza di materiali riciclabili come carta, plastica e legno, indica una solida base su cui costruire ulteriori miglioramenti, anche attraverso progetti di prevenzione, formazione interna e ottimizzazione degli imballaggi. L'azienda guarda ora al futuro con l'obiettivo di consolidare la riduzione dei flussi non differenziati e aumentare le sinergie con i fornitori per la scelta di materiali più sostenibili.

TOTALE RIFIUTI PRODOTTI	CODICE CER	QUANTITÀ PRODOTTA (TON)
Pitture e vernici di scarto	80112	7,78
Imballaggi in carta e cartone	150101	41,07
Imballaggi in plastica	150102	95,88
Imballaggi in legno	150103	55,70
Imballaggi in materiali misti	150106	16,13
Imballaggi in vetro	150107	88,81
Parti elettroniche o meccaniche rimosse da elettrodomestici	160216	0,010
Carta e cartone	200101	737,66
Rifiuti ingombranti	200307	4,56
TOTALE		1.047,60



RIFIUTI DA IMBALLAGGIO (TON)



Relativamente al ciclo di vita del rifiuto, con particolare riferimento all'avvio a recupero, il 100% dei rifiuti di carta e cartone (CER 200101), degli imballaggi in plastica (CER 150102) e degli imballaggi in legno (CER 150103) è stato avviato a recupero.

RIFIUTI AVVIATI AL RECUPERO (TON)	2024
Carta e cartone	737,66
Imballaggi in plastica	95,88
Imballaggi in legno	55,70
TOTALE	889,24



CONSUMI IDRICI

L'utilizzo dell'acqua presso gli stabilimenti aziendali si concentra principalmente in tre ambiti: servizi igienici, area ristoro e irrigazione delle aree verdi. Le attività produttive non prevedono impieghi idrici diretti né generano acque reflue industriali.

L'approvvigionamento idrico dell'azienda avviene interamente tramite la rete di acquedotto comunale, e i volumi d'acqua prelevati vengono monitorati attraverso contatori certificati, garantendo un controllo accurato dei consumi. Nel corso dell'ultimo anno, il **consumo idrico totale** è stato pari a **2.762 m³**.

L'azienda è consapevole che, considerati i limitati volumi di acqua consumati, il proprio impatto sulle risorse idriche è contenuto. L'impianto, infatti, non genera scarichi industriali: le acque reflue domestiche (provenienti dai servizi igienici) e le acque meteoriche (raccolte da pluviali e piazzali) vengono scaricate in pubblica fognatura tramite un punto di scarico autorizzato, dopo essere state sottoposte a trattamento primario attraverso fosse biologiche, in conformità alla normativa vigente.



PROGETTI DI RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE

UN GIARDINO ED UNA CASA PER GLI IMPOLLINATORI

La tutela della biodiversità è un tema che La Giovane considera fondamentale nel proprio impegno verso la sostenibilità. Sebbene l'azienda non operi in aree protette né in contesti ad alta biodiversità riconosciuti, ha scelto di contribuire attivamente alla salvaguardia della natura anche in ambito urbano-industriale. Nel 2023 è stato avviato un importante progetto in collaborazione con **WWF Parma**, finalizzato alla creazione di un **habitat dedicato agli insetti impollinatori**, oggi sempre più minacciati dalla frammentazione degli habitat, dall'uso di pesticidi e dai cambiamenti climatici.

L'intervento ha riguardato due aree verdi di proprietà o in gestione diretta dell'azienda: una rotonda stradale di circa 570 mq e una fascia di terreno lineare tra via dell'Industria e il parcheggio aziendale. Qui è stato realizzato un **bee-garden**, attraverso la piantumazione di specie aromatiche e officinali prevalentemente autoctone, selezionate per garantire fioriture continue da marzo a ottobre. Le piante, resistenti all'inquinamento e alle alte temperature, sono state scelte non solo per il loro valore ecologico, ma anche per l'aspetto estetico e rappresentativo, contribuendo a rafforzare il legame tra impresa, paesaggio e comunità.

Il progetto ha previsto inoltre l'installazione di un bee hotel, struttura artificiale pensata per offrire rifugio e siti riproduttivi ad api solitarie e ad altri insetti utili. Questa struttura è stata realizzata con bancali di scarto dall'attività aziendale. I nuovi microhabitat svolgono una funzione cruciale per il mantenimento della biodiversità urbana.

È in corso di valutazione la possibilità di estendere questo modello anche ad altre aree verdi di propria competenza o in gestione, mantenendo attiva la collaborazione con **WWF Parma**. La validità e l'efficacia dell'intervento saranno oggetto di valutazione a distanza di circa due anni dalla piantumazione, per permettere il completo sviluppo della vegetazione e osservare con maggiore accuratezza la risposta delle specie target, in particolare degli impollinatori selvatici. Il

progetto, concluso nella sua fase realizzativa nel 2023, è oggi oggetto di una gestione continuativa, che provvede al monitoraggio delle aree, alla manutenzione delle strutture e all'eventuale implementazione di ulteriori azioni di miglioramento.

La tutela della biodiversità rappresenta un valore centrale per l'azienda, che è consapevole dell'impatto che le attività di cementificazione del suolo, connesse ai propri cantieri, possono avere sugli ecosistemi locali. In quest'ottica, iniziative come questa assumono un ruolo propedeutico nel prevenire il depauperamento della biodiversità e testimoniano l'impegno concreto dell'azienda nella salvaguardia degli equilibri naturali.



LA GIOVANE



56

PERFORMANCE SOCIALE



In oltre cinquant'anni di attività, la cooperativa ha saputo crescere mantenendo saldo l'equilibrio tra sviluppo economico e benessere collettivo, facendo della partecipazione e della solidarietà i cardini del proprio modello organizzativo. L'adozione di strumenti come lo Stakeholder Engagement Report testimonia la volontà di integrare sempre di più la dimensione sociale nella governance aziendale, valutando ogni scelta strategica anche in termini di impatto relazionale, cooperativo e territoriale.

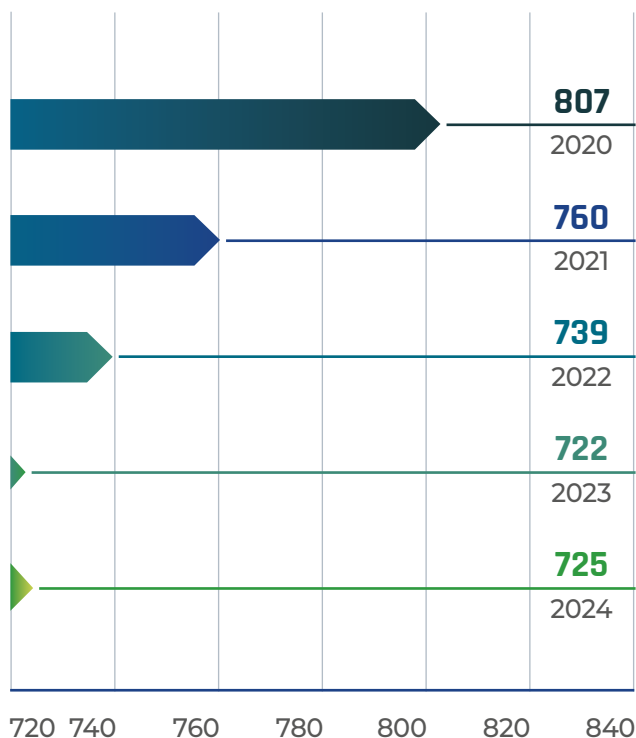


OCCUPAZIONE

Le Risorse Umane sono il principale motore del successo di La Giovane che ha puntato sulla dignità e il riconoscimento del personale, valorizzando il **“Capitale Umano”** accanto al **“Capitale Sociale”**, in controtendenza rispetto al settore. Questo approccio ha migliorato la credibilità con i clienti, rafforzato collaborazioni e favorito nuove partnership. Inoltre, ha promosso la crescita interna, con molti manager provenienti dalla base sociale, confermando l'impegno verso percorsi professionali radicati nei valori aziendali.

Negli ultimi cinque anni, dal 2020 al 2024, La Giovane ha affrontato un contesto economico e sociale complesso, che ha inevitabilmente inciso anche sui livelli occupazionali. **Dopo un periodo caratterizzato da una progressiva riduzione del numero di addetti, il 2024 segna un'inversione di tendenza, con una lieve ma significativa crescita, che ha portato il personale dipendente da 722 a 725 unità.** In un mercato ancora instabile, influenzato da tensioni geopolitiche e da cambiamenti nelle aspettative degli stakeholder, questa ripresa occupazionale, seppur contenuta, rappresenta un segnale concreto dell'impegno della cooperativa verso un percorso di crescita sostenibile. L'azienda continua, infatti, a perseguire con responsabilità l'equilibrio tra sviluppo e solidità finanziaria, consapevole che la prosperità economica è la base su cui costruire opportunità stabili e durature per le persone e per l'intero ecosistema sociale che le gravita attorno.

L'ORGANICO



* L'indagine non comprende il personale fornito da agenzie di lavoro interinale

La composizione delle categorie professionali riflette in modo chiaro e coerente l'identità di impresa cooperativa. La componente operaia rappresenta la parte numericamente più consistente dell'organico, segno tangibile di un modello produttivo fortemente orientato al lavoro sul campo e al presidio operativo delle attività logistiche.

TIPOLOGIA	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Uomini	1	3	2	359
Donne	0	0	13	347
TOTALE	1	3	15	706

Nel corso del 2024, l'azienda ha impiegato complessivamente 8 persone appartenenti alle **categorie protette**, di cui 5 donne e 3 uomini: la maggior parte del personale (7 su 8) è stata assunta con contratto a tempo indeterminato (2 uomini e 5 donne), mentre 1 uomo è stato impiegato con contratto a tempo determinato. Tra le lavoratrici, 2 hanno attivato forme di lavoro part-time, in linea con le politiche aziendali di inclusione e conciliazione vita-lavoro.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI E STABILITÀ OCCUPAZIONALE

La Giovane utilizza il contratto a tempo determinato solo in casi eccezionali, considerandolo un primo passo verso l'inserimento stabile. Su 725 dipendenti, **solo lo 0,3% ha un contratto a tempo determinato**, evidenziando l'impegno per la stabilità occupazionale. La maggioranza dei contratti (723) è a tempo indeterminato, con un forte contributo femminile (359). La quasi totalità dei contratti è a tempo pieno, con pochi part-time (14), soprattutto femminili (13), a conferma del significativo contributo occupazionale garantito alle lavoratrici all'interno dell'organizzazione.

TIPI DI CONTRATTO	2023	2024
Tempo indeterminato	718	723
Apprendistato	0	0
Determinato	4	2
Collaborazioni	0	0
TOTALE	722	725



TURNOVER E RICAMBIO OCCUPAZIONALE

I dati rilevati per l'anno 2024 confermano che La Giovane opera in un contesto di gestione del capitale umano caratterizzato da una elevata solidità occupazionale. Con un **tasso di turnover del 9,5%***, l'organizzazione si posiziona ben al di sotto della media di settore che, secondo l'**Osservatorio Contract Logistics del Politecnico di Milano**, si attesta generalmente tra il 15% e il 20%. Questo indicatore evidenzia una mobilità contenuta e una capacità di fidelizzazione che contribuisce a ridurre i costi legati alla continua formazione di nuovo personale e alla dispersione di competenze operative, particolarmente rilevanti in una realtà cooperativa in cui l'esperienza maturata negli anni rappresenta un asset distintivo. In parallelo, il **tasso di retention del 90,5%** evidenzia la quota di lavoratori che La Giovane riesce a trattenere nell'arco dell'anno, un dato di rilievo per un settore dove il turnover fisiologico è storicamente più elevato rispetto ad altri comparti.

Durante l'anno sono state effettuate 74 nuove assunzioni, di cui 37 riferite a personale femminile. Il **tasso di assunzione pari al 10,2%**, leggermente superiore al tasso di turnover, indica inoltre un saldo occupazionale sostanzialmente stabile e un ricambio fisiologico che permette di bilanciare l'esperienza consolidata con l'inserimento di nuove risorse. Questo dato assume particolare valore in una fase in cui la popolazione aziendale mostra un progressivo invecchiamento e richiede un presidio costante sul fronte del ricambio generazionale.

** Durante l'anno si sono registrate 69 cessazioni, di cui 29 riferite a personale femminile.*



GEOGRAFIA DEL CAPITALE UMANO

La composizione geografica del personale di La Giovane racconta una doppia storia: da un lato, il radicamento profondo nel territorio emiliano, in particolare nella provincia di Parma, dove la cooperativa è nata e ha costruito il proprio percorso; dall'altro, l'apertura verso il mondo, testimoniata dalla presenza significativa di lavoratori originari di Paesi esteri, soprattutto extraeuropei. Questa eterogeneità nasce da un approccio inclusivo e meritocratico che valorizza competenze e impegno, offrendo pari opportunità senza discriminazioni.

GEOGRAFIA DEL CAPITALE UMANO

31,6%	Resto d'Italia
26,8%	Extra UE
18,8%	Provincia di Parma
17,1%	Altre aree Emilia-Romagna
5,8%	Unione Europea



** I dati sulla provenienza geografica sono stati ricavati considerando il luogo di nascita del personale*



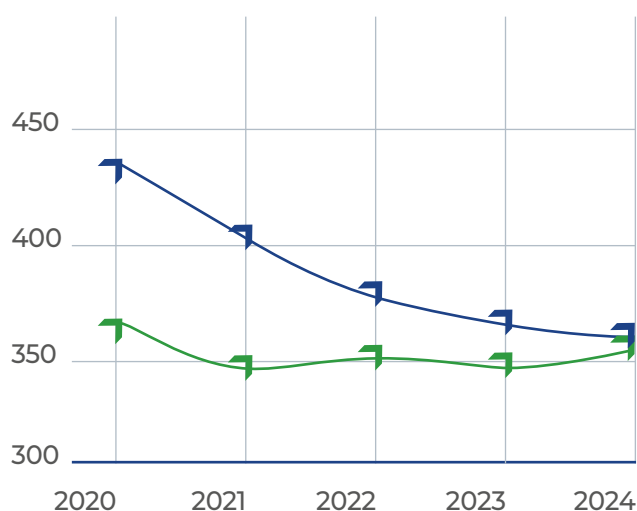
DINAMICA DI GENERE

Attualmente la cooperativa evidenzia una composizione del personale dipendente equilibrata sotto il profilo di genere, espressione di un impegno costante verso la promozione delle pari opportunità. Se in passato la tipologia di attività svolte comportava una prevalenza di lavoratori di sesso maschile, l'evoluzione tecnologica e l'introduzione di sistemi di movimentazione innovativi hanno progressivamente favorito una crescente inclusione femminile, portando nel 2024 la componente femminile a rappresentare quasi la metà dell'organico complessivo. Questo traguardo riflette l'impegno costante dell'organizzazione nel valorizzare il contributo delle donne e nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e paritario, che rispetti e valorizzi le differenze di genere. Di seguito si presenta la suddivisione delle diverse componenti:

EVOLUZIONE DELLA BASE SOCIALE

Uomini

Donne

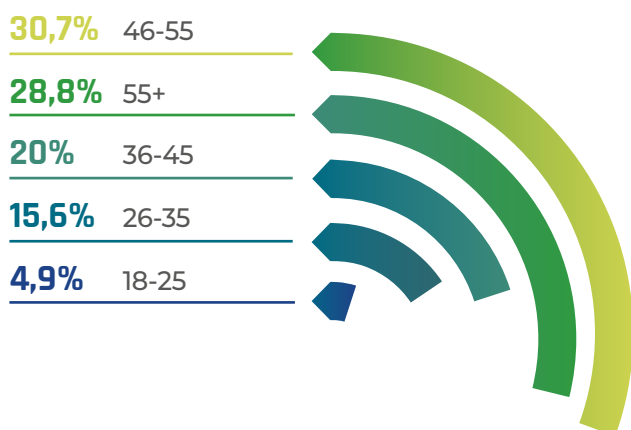


UN'ORGANIZZAZIONE INTERGENERAZIONALE

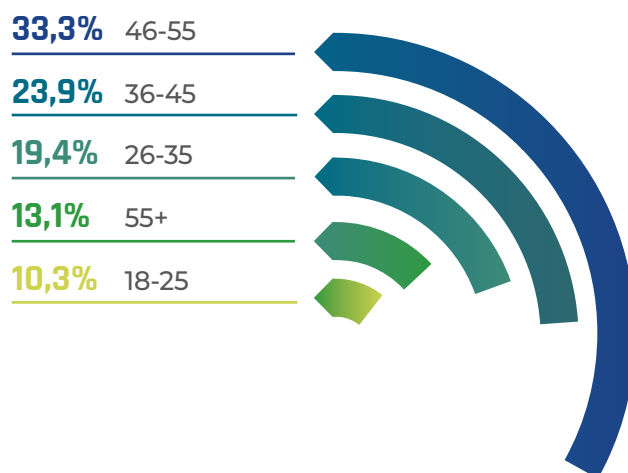
La maggior parte dei lavoratori si colloca nella fascia d'età compresa tra i 36 e i 55 anni. La solidità dei legami professionali e il forte senso di appartenenza alla cooperativa emergono chiaramente dai dati sull'anzianità di servizio all'interno dell'organizzazione.

FASCE D'ETÀ	M	F	TOTALE
18-25	18	37	55
26-35	57	70	127
36-45	73	86	159
46-55	112	120	232
55+	105	47	152
TOTALE	365	360	725

PERCENTUALE UOMINI PER FASCE D'ETÀ



PERCENTUALE DONNE PER FASCE D'ETÀ



L'analisi della distribuzione anagrafica evidenzia un'organizzazione caratterizzata da una base occupazionale solida e intergenerazionale, con una prevalenza femminile nelle fasce di età più giovani e centrali. La componente femminile risulta sistematicamente superiore a quella maschile, segnalando non solo un trend di maggiore inclusione ma anche la capacità dell'organizzazione di attrarre e trattenere talenti femminili in un contesto operativo storicamente a prevalenza maschile. L'unica fascia che mantiene una prevalenza maschile è quella **over 55**, dato che riflette la composizione storica del settore e conferma l'effetto generazionale legato ai percorsi di carriera di lungo periodo. Questo equilibrio, unito alla significativa presenza di lavoratori senior, testimonia un efficace presidio di competenze esperte e, al tempo stesso, un processo di progressivo rinnovamento che integra nuove energie con il patrimonio di esperienza consolidato.

RISORSE COMPLESSIVE

Con la pubblicazione del **primo Bilancio di Sostenibilità** La Giovane ha scelto di ampliare lo sguardo sul proprio capitale umano includendo, accanto ai dipendenti diretti, anche quei lavoratori che pur non avendo un contratto di lavoro subordinato (interinali e collaboratori*), svolgono un ruolo strutturale all'interno dell'organizzazione. Si tratta di una scelta di **responsabilità** che riconosce il contributo di tutte le persone coinvolte nei processi

aziendali, valorizzando l'apporto nella creazione di **valore condiviso**. Durante il periodo di rendicontazione, l'organizzazione ha potuto contare su un organico complessivo pari a **1.006 persone**, a conferma di una base occupazionale significativa che comprende diverse forme contrattuali.

** All'interno della categoria dei lavoratori non dipendenti, la quasi totalità rientra nella qualifica di operai.*

RISORSE COMPLESSIVE	1006		
DI CUI		MASCHI	FEMMINE
Fino a 30 anni	233	97	136
Tra 30-50 anni	432	185	247
Più di 50 anni	341	194	147

Dal punto di vista anagrafico la fascia tra i **30 e i 50 anni** si conferma la più consistente con **432 risorse**, nucleo centrale dell'operatività aziendale. Si registra inoltre una quota significativa di personale **over 50**, pari a **341 unità**, a conferma di un'esperienza consolidata ma anche indicazione della necessità di rafforzare le politiche di **ricambio generazionale** e di trasferimento delle competenze. La fascia **fino a 30 anni**, con **233**

persone, resta importante ma evidenzia un potenziale di miglioramento nella capacità di attrarre e trattenere giovani lavoratori. Dal punto di vista di genere la distribuzione è equilibrata, le **donne sono 530**, pari a circa il **53%** del totale, e la loro presenza è ben distribuita in tutte le fasce di età. Questo conferma un contesto **inclusivo** che favorisce la **parità di opportunità** e la valorizzazione della componente femminile anche nei ruoli operativi.

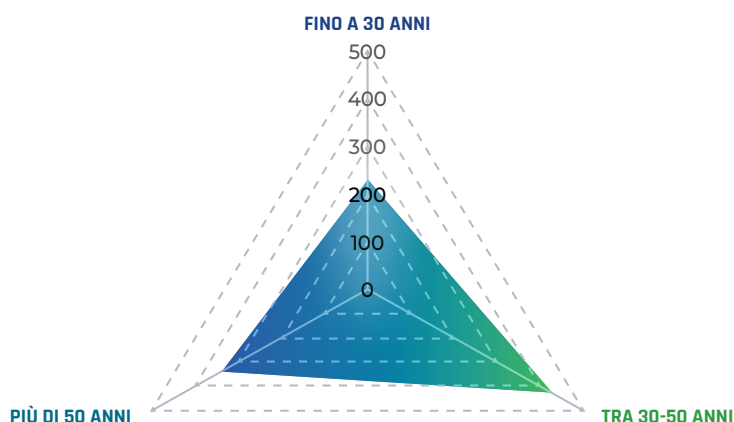
RISORSE COMPLESSIVE

52,7% Donne

47,3% Uomini



RISORSE COMPLESSIVE PER FASCE D'ETÀ



DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ, WELFARE

Pur non disponendo ancora di programmi strutturati dedicati alla diversità, all'inclusione o alla parità di genere, La Giovane riconosce pienamente l'importanza di questi temi nella propria visione cooperativa. Nel periodo rendicontato **non sono state rilevate segnalazioni di discriminazioni o violazioni in materia di pari opportunità**: un dato positivo che, tuttavia, non rappresenta un traguardo, ma uno stimolo ad attrezzarsi con strumenti di monitoraggio più efficaci e ad avviare un percorso evolutivo verso politiche più strutturate in questo ambito. Accanto a questo impegno in fase di sviluppo, La Giovane può già contare su un **sistema di welfare aziendale attivo**, pensato per sostenere il benessere dei soci e dei dipendenti, dentro e fuori il luogo di lavoro. Tra le principali misure in essere si segnalano: **polizze assicurative** per infortuni e malattie gravi; sostegno economico prolungato in caso di malattia grave; **car sharing** aziendale per agevolare gli spostamenti dei soci; **convenzioni sanitarie** con centri medici e osteopati; **trattamenti osteopatici gratuiti** in orario di lavoro tramite il progetto "Osteopatia in Azienda", in collaborazione con il Collegio Italiano di Osteopatia di Parma; **campagne informative su alimentazione e stili di vita sani**; adozione di **vestiario certificato Oeko-Tex Standard 100**, per garantire la sicurezza dei materiali a contatto con i lavoratori. L'adesione a EBILOG, l'Ente Bilaterale Nazionale del settore logistica, trasporto merci e spedizione, completa il quadro, offrendo ulteriori **opportunità formative**, di tutela e di sostegno al reddito. A conferma dell'attenzione dell'organizzazione verso la conciliazione vita-lavoro, nel corso dell'anno sono stati fruiti: **34 congedi di maternità/paternità**, di cui **25 riferiti a lavoratrici di sesso femminile**, e **31 congedi parentali**, di cui **25 riferiti a lavoratrici di sesso femminile**.

A presidiare queste iniziative è il personale della sede direzionale, che segue e coordina le attività legate al welfare e alla dimensione sociale interna. Inoltre, vengono effettuate verifiche periodiche su qualità, sicurezza e condizioni lavorative, con l'obiettivo di garantire il rispetto delle normative vigenti e rafforzare il modello organizzativo di La Giovane, fondato sulla centralità della persona, la tutela della salute e dei diritti e la promozione di un ambiente di lavoro responsabile e sostenibile.



FORMAZIONE

In linea con l'approccio "stakeholder first", La Giovane considera la formazione un pilastro per la crescita professionale del proprio Capitale Umano. Nel corso del 2024 sono stati investiti **€ 34.215 in attività di formazione**, a fronte dei € 59.277 spesi nel 2023. La diminuzione del budget è riconducibile alla conclusione di alcuni cicli formativi strutturati avviati l'anno precedente, nonché alla razionalizzazione delle attività già consolidate. Sebbene non siano ancora stati implementati piani di carriera formalizzati, la cooperativa dispone di uno strumento interno di valutazione del percorso di crescita: il modulo *Scheda Valutazione Risorsa – Passaggio di Livello*, previsto dal sistema qualità aziendale. Questo modulo viene compilato dal Responsabile di riferimento e trasmesso all'Ufficio Risorse Umane, su richiesta oppure su iniziativa dello stesso Responsabile, per monitorare lo sviluppo professionale dei collaboratori. **Nel 2024 sono state erogate 220 ore complessive di lezione e formazione.** Tenendo conto del numero di lavoratori coinvolti in ciascun corso, **le ore complessive di fruizione formativa da parte della forza lavoro ammontano a 2.551.** Le presenze registrate sono state 470 (incluso parte del personale in somministrazione), segnale di una partecipazione diffusa e continuativa da parte dei dipendenti. I corsi hanno riguardato vari ambiti: dalla sicurezza e aggiornamento normativo, alla crescita delle competenze operative e relazionali, fino allo sviluppo del senso di appartenenza organizzativa. Durante l'anno è stato attuato un programma strutturato di formazione e aggiornamento su salute e sicurezza, che ha incluso corsi obbligatori e specialistici (antincendio, primo soccorso, rischio medio, utilizzo carrelli, lavori in quota, PLE, carroponte, magazzini alimentari, benessere psicofisico, piani di emergenza e aggiornamenti D.Lgs 231/01 e anticorruzione). Per quanto riguarda l'analisi della partecipazione per genere, si rileva che i dati non sono disponibili in maniera completa per tutti i corsi svolti. Tuttavia, per quelli monitorati, la distribuzione delle ore di formazione risulta pari al 21% per le lavoratrici e al 79% per i lavoratori. Questa differenza riflette la composizione dell'organico della cooperativa, che registra una prevalenza maschile, in particolare nei reparti operativi.



FORMAZIONE ESG

Nell'ambito del percorso di rafforzamento delle competenze interne in materia di sostenibilità, nel 2024 La Giovane ha avviato un programma formativo ESG, con l'obiettivo di consolidare le conoscenze e gli strumenti operativi utili a rispondere in modo adeguato alle sfide normative e di mercato. In particolare, sono stati attivati **due percorsi formativi distinti**: il primo rivolto ai membri del **Consiglio di Amministrazione**, il secondo indirizzato al **Team ESG**. Pur condividendo diversi contenuti di base — come l'**evoluzione del quadro normativo europeo (CSRD e ESRS)**, i principi di doppia materialità e le logiche di **stakeholder engagement** — i due percorsi sono stati calibrati sulle specifiche responsabilità. Per il Consiglio di Amministrazione, la formazione ha approfondito le tematiche di **corporate governance** legate al successo sostenibile e all'integrazione degli aspetti ESG nei processi decisionali strategici. Il Team ESG, invece, ha seguito moduli con un approccio **più operativo**, focalizzati su raccolta dati, definizione di KPI di sostenibilità, gestione del reporting e mappatura delle performance. L'intero progetto formativo è stato disegnato dal **Dott. Benigno Pizzuto**, Research Fellow presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Questa iniziativa testimonia l'impegno di La Giovane nel dotarsi di competenze interne qualificate, in linea con i requisiti della rendicontazione di sostenibilità europea e con l'obiettivo di generare valore condiviso per tutti gli stakeholder.





SALUTE E SICUREZZA

La Giovane considera la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro una priorità strategica e un elemento fondante della propria cultura aziendale. Negli anni, l'azienda ha implementato un **Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro**, integrando obiettivi e politiche nella progettazione e gestione dei processi aziendali, al fine di ridurre i rischi e contenere i costi legati agli infortuni. Il sistema è conforme alle **Linee Guida UNI-INAIL 2001**, riconosciute a livello nazionale per la promozione della prevenzione e il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

A rafforzare ulteriormente questo approccio, La Giovane ha adottato anche un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC)** ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che include una sezione specifica dedicata alla salute e sicurezza. Tra le iniziative più significative, si segnala l'installazione di una rete di **quattro defibrillatori nelle sedi di Parma e Gainago**, a ulteriore tutela della sicurezza delle persone presenti nei luoghi di lavoro. Il Servizio di Prevenzione e Protezione svolge regolarmente analisi tecniche e statistiche sugli infortuni, producendo un dossier annuale volto a individuare aree di miglioramento e definire azioni correttive mirate. Gli elementi chiave della strategia di prevenzione sono la **formazione continua**, l'analisi dei rischi, la disponibilità di manuali operativi chiari e l'utilizzo corretto dei **dispositivi di protezione individuale (DPI)**.

Come ogni anno, l'azienda conduce **un'analisi approfondita degli infortuni verificatisi nei propri cantieri**, con l'obiettivo di individuare le cause ricorrenti e implementare azioni correttive e preventive mirate. L'analisi si concentra sugli infortuni con inabilità temporanea, ovvero quegli episodi che hanno comportato un'assenza temporanea dal lavoro, e include anche le malattie professionali denunciate.

Nel 2024, si sono verificati 24 infortuni (comprensivi di quelli sul lavoro e in itinere), in calo rispetto ai 29 registrati nel 2023. In particolare, gli infortuni esclusivamente sul lavoro sono passati da 24 a 18, con **una riduzione del 25%**, a testimonianza dell'efficacia delle misure preventive adottate.

Tuttavia, la durata media degli infortuni è aumentata, passando a 36,44 giorni, con un incremento del 17,88% rispetto all'anno precedente. Questo dato indica che, sebbene gli eventi siano diminuiti, alcuni casi hanno avuto un decorso più complesso, richiedendo un'attenzione ulteriore nei programmi di reinserimento e riabilitazione.

L'anno 2024 ha anche registrato un infortunio con postumi permanenti, fatto che impone un ulteriore rafforzamento delle politiche di prevenzione. Per quanto riguarda le malattie professionali, nel 2024 sono stati registrati 2 casi: uno legato a vibrazioni (MMC – Vibrazioni) e uno riconducibile a movimenti ripetitivi (MMC – Movimenti ripetitivi).





PROGETTI AD IMPATTO SOCIALE

Nel tempo, la cooperativa ha coltivato un **legame solido con la comunità locale**, costruendo una rete di relazioni diversificate e durature, in grado di generare impatti positivi e misurabili.

Un ambito di intervento storico è il **sostegno allo sport**, riconosciuto come strumento di aggregazione e crescita educativa. Da anni La Giovane affianca l'**Oltretorrente Baseball**, associazione dilettantistica impegnata nella formazione sportiva delle giovani generazioni, a cui si sono aggiunte nel tempo altre sponsorizzazioni a favore di realtà sportive minori e importanti club locali come il **Parma Calcio**. Parallelamente, la cooperativa si distingue per la sua attenzione ai bisogni della collettività, partecipando a **iniziative solidali** e di **ricostruzione post-calamità**, oltre a sostenere progetti a favore di strutture sanitarie come il **Centro Oncologico dell'Ospedale di Parma**. Tra gli interventi più recenti rientra la **donazione ad ASP per l'acquisto di un pulmino attrezzato**, destinato a migliorare l'accessibilità e la mobilità delle persone fragili, favorendo concretamente l'inclusione sociale.

L'impegno verso il territorio si estende anche all'ambito culturale: La Giovane contribuisce alla **Stagione Lirica del Teatro Regio**, al cartellone della **Fondazione Toscanini** e a pubblicazioni dedicate alla valorizzazione del patrimonio artistico parmense.

A conferma di una visione di responsabilità condivisa, la cooperativa partecipa attivamente a EBilog — **Ente Bilaterale Nazionale del Settore Logistica, Trasporto Merci e Spedizione** — strumento che consente di rafforzare le politiche di welfare, sicurezza sul lavoro e formazione professionale. L'adesione a EBilog garantisce risorse dedicate a progetti innovativi, iniziative di prevenzione e supporto integrativo per soci e lavoratori, oltre a rappresentare un elemento di conformità con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della logistica.





Il presente documento rappresenta la prima edizione del Bilancio di Sostenibilità di **La Giovane**, redatto su base volontaria per il periodo 01.01.2024 – 31.12.2024, in coerenza con l'esercizio di riferimento del bilancio civilistico.

La rendicontazione è stata predisposta seguendo l'impostazione "*with reference to the GRI Standards*", framework riconosciuto a livello internazionale per la disclosure di informazioni non finanziarie. Inoltre, per l'elaborazione dell'analisi di materialità e di numerose altre informative di dettaglio, si è fatto riferimento anche agli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, in linea con gli orientamenti previsti dalla **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, al fine di garantire coerenza rispetto ai più recenti sviluppi normativi europei in materia di sostenibilità. La tabella *GRI Content Index* riporta, ove applicabile, anche un riferimento indicativo agli *ESRS*, con l'obiettivo di favorire l'interoperabilità con i requisiti della Direttiva *CSRD*. Si precisa che tali riferimenti hanno finalità esclusivamente orientative e non implicano una corrispondenza univoca o integrale con le specifiche e i datapoint previsti dagli *ESRS*, in quanto la struttura dei contenuti riflette l'impostazione metodologica adottata, basata sui GRI Standards.

I dati riportati derivano principalmente da fonti interne e sono supportati da adeguata documentazione a disposizione dell'organizzazione.

La redazione del presente Bilancio è stata effettuata con il supporto tecnico-metodologico di **RETICO – Sustainability Agency**.



Per qualsiasi aspetto relativo alla rendicontazione ESG, è possibile contattare l'organizzazione e il **Team ESG** tramite il seguente indirizzo e-mail: **esg.lagiovane@gmail.com**



GRI CONTENT INDEX

DICHIARAZIONE D'USO		La Giovane S.C.p.A. ha riportato le informazioni citate all'interno del seguente GRI content index mediante l'opzione "with reference to" per il periodo dal 01.01.2024 al 31.12.2024		
UTILIZZO GRI 1		GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021		
GRI SECTOR STANDARD		(N.A.)		
GRI STANDARD	INFORMATIVA	PARAGRAFO	NOTE	INTEROPERABILITÀ ESRS
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Identità e strategia/ Corporate governance		
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Dichiarazione d'uso GRI content index/ Corporate Governance		ESRS 1; ESRS 2 BP-1
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Dichiarazione d'uso GRI content index/ Governance della Sostenibilità	Il periodo del rendiconto finanziario coincide con il periodo di rendicontazione di sostenibilità.	ESRS 1
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Identità e Strategia/ I nostri Servizi		ESRS 2 SBM-1
	2-7 Dipendenti	Occupazione; Tipologie contrattuali e stabilità occupazionale; Turnover e ricambio occupazionale; Geografia del capitale umano; Dinamica di genere; Un'organizzazione intergenerazionale		ESRS 2 SBM-1; ESRS S1 S1-6



GRI STANDARD	INFORMATIVA	PARAGRAFO	NOTE	INTEROPERABILITÀ ESRS
GRI 2: Informativa generale 2021	2-8 Lavoratori non dipendenti	Risorse complessive		ESRS S1 S1-7
	2-9 Struttura e composizione della governance	Organi di governance e controllo		ESRS 2 GOV-1; ESRS G1
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Governance della Sostenibilità/ Analisi di materialità		ESRS 2 GOV-1; GOV-2 ; SBM-2; ESRS G1
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Governance della Sostenibilità/ Analisi di materialità		ESRS 2 GOV-1; GOV 2; ESRS G1 G1-3
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Materiality assessment (MA)		ESRS 2 GOV-1; IRO-1
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	Formazione ESG		ESRS 2 GOV-1
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder		ESRS 2 SBM-1
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	Sistema di Whistleblowing		ESRS S1 S1-3; ESRS S2 S2-3; ESRS S3 S3-3; ESRS S4 S4-3; ESRS G1 G1-1; G1-3

GRI STANDARD	INFORMATIVA	PARAGRAFO	NOTE	INTEROPERABILITÀ ESRS
GRI 2: Informativa generale 2021	2-27 Conformità a leggi e regolamenti		Durante il periodo di rendicontazione non sono stati rilevati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti.	ESRS 2 SMB-3; ESRS E2 E2- 4; ESRS S1 S1-17; ESRS G1 G1- 4
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Identità e Strategia		
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Stakeholder first; Stakeholder and Engagement		ESRS 2 SMB-2; ESRS S1 S1-1; S1-2; ESRS S2 S2-1; S2- 2; ESRS S3 S3-1; S3-2; ESRS S4 S4-1; S4-2
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva		Il 100% dei dipendenti sono coperti dal CCNL.	ESRS S1 S1-8
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	Materiality Assessment (MA); I dati che orientano le scelte di Sostenibilità della Cooperativa		ESRS 2 BP-1; IRO-1
	3-2 Elenco di temi materiali	Temi materiali		ESRS 2 SBM-3; BP-2
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Valore economico generato, distribuito e trattenuto		ESRS 2 SBM-1

GRI STANDARD	INFORMATIVA	PARAGRAFO	NOTE	INTEROPERABILITÀ ESRS
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3 Casi confermati di corruzione e azioni intraprese		Durante il periodo di rendicontazione non si sono verificati casi confermati di corruzione.	ESRS G1 G1-4
GRI 206: Comportamento anti competitivo 2016	206-1 – Azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, violazioni antitrust e pratiche monopolistiche		Durante il periodo di rendicontazione non si sono verificate azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, violazioni antitrust o pratiche monopolistiche.	
GRI 302: Energia	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Consumi energetici		ESRS E1 E1-5
	302-3 Intensità energetica	Intensità energetica ed emissiva		ESRS E1 E1-5
GRI 303: Acqua e scarichi idrici	303-5 Consumo di acqua	Consumi idrici	Il consumo totale espresso in ML è di 2,762. Non risultano prelievi da aree soggette a stress di acqua.	ESRS E3 E3-4
GRI 304: Biodiversità 2016	304-3 Habitat protetti o ripristinati	Un Giardino ed una Casa per gli impollinatori	I risultati dei progetti posti in essere verranno monitorati nei prossimi anni.	ESRS E4 E4-3; E4-4

GRI STANDARD	INFORMATIVA	PARAGRAFO	NOTE	INTEROPERABILITÀ ESRS
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Emissioni	Le emissioni di CO2 biogenica derivano dall' utilizzo di HVO.	ESRS E1 E1-4; E1-6;
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Emissioni		ESRS E1 E1-4; E1-6
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	Intensità energetica ed emissiva	L'indicatore di intensità emissiva pone al numeratore le emissioni totali (Scope 1 + Scope 2).	ESRS E1 E1-6
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3 Rifiuti prodotti	Rifiuti		ESRS E5 E5-5
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Turnover e ricambio occupazionale	I dati relativi alle assunzioni e alle cessazioni sono riportati con dettaglio per genere; non è al momento disponibile la suddivisione per fascia di età.	ESRS S1 S1-6
	401-3 Congedo parentale	Occupazione; Diversità, pari opportunità, welfare	Per il periodo di rendicontazione non sono disponibili i dati relativi al rientro e alla fidelizzazione dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale.	ESRS S1 S1-15



GRI STANDARD

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018

INFORMATIVA	PARAGRAFO	NOTE	INTEROPERABILITÀ ESRS
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza	Il Sistema di Gestione adottato copre l'organizzazione nel suo complesso.	ESRS S1 S1-1
403-3 Servizi per la salute professionale	Salute e Sicurezza/Progetto Osteopatia in Azienda/Diversità, pari opportunità, welfare		ESRS S1 S1-1
403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Formazione		
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza; Diversità, pari opportunità e welfare		
403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza	Il Sistema di Gestione adottato copre l'organizzazione nel suo complesso.	ESRS S1 S1-14
403-9 Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza	Per il prossimo anno l'azienda si impegna a monitorare anche i lavori non dipendenti relativamente a tale tema.	ESRS S1 S1-4; S1-14
403-10 Malattie professionali	Salute e sicurezza	Per il prossimo anno, l'organizzazione si impegna a estendere il monitoraggio anche ai lavoratori non dipendenti e a rendicontare in modo dettagliato i pericoli connessi a rischi di malattie professionali.	ESRS S1 S1-4; S1-14

GRI STANDARD	INFORMATIVA	PARAGRAFO	NOTE	INTEROPERABILITÀ ESRS
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Formazione	L'azienda si impegna per il prossimo anno a fornire un maggiore dettaglio sulla formazione ripartita per genere e categoria di dipendenti.	ESRS S1 S1-13
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Occupazione; Consiglio di amministrazione	La totalità dei componenti del CDA ha un'età superiore ai 55 anni.	ESRS 2 GOV-1; ESRS S1 S1-6; S1-9); S1- 12
GRI 406: Non discriminazione	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		Durante il periodo di rendicontazione non si sono verificati casi confermati di discriminazione.	ESRS S1 S1-17
GRI 418: Privacy dei clienti	418-1: Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati		Durante il periodo di rendicontazione non sono pervenuti reclami fondati relativi a violazioni della privacy dei clienti o a perdite di dati dei clienti.	ESRS S4 S4-3; S4-4

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



Ginetto Donati
Presidente



Danilo Adorni
Vicepresidente



Ferruccio Butera
Consigliere



Massimiliano Carboni | Consigliere



Fabio Franzoni
Consigliere



Marco Fornari
Consigliere



Gianfranco Gobbi
Consigliere



Alessandra Malpeli
Consigliere



Angelo Rancati
Consigliere



Gianluca Senati
Consigliere



Mauro Zannoni
Consigliere

TEAM ESG



Maria Pellinghelli
Referente Team ESG
Ambiente Process Manager



Aliona Condurachi
Paghe Process Manager



Fabio Franzoni
Personale Process
Manager



Danila Sacchi
Amministrazione
Process Manager



Marco Formaggini
Acquisti Process Manager



Federica Mori
Paghe Process Worker



Giada Beccarelli
Amministrazione
Process Worker



Monica Pasquali
Ambiente - Acquisti
Process Worker





Prima Edizione a cura:

Redazione

Maria Pellinghelli - Retico S.r.l.

Fotografie

Maria Pellinghelli

Con la collaborazione

Team ESG

Finito di stampare nel mese di settembre 2025
dalla Tipografia Tipocrom - Parma



LA GIOVANE

Via Dell'Artigianato, 2/A - Quartiere SPIP, Parma
Tel. 0521 211701 - Fax 0521 211753
info@lagiovane.it