



LE VILLAGE BY CA DELLE ALPI SOCIETA' BENEFIT SRL

RELAZIONE D'IMPATTO 2025



Sommario

Premessa	3
Informazioni generali della Società	3
Governance	4
Lavoratori	6
Retribuzioni e benefit	7
Formazione e opportunità di crescita	8
Qualità dell'ambiente di lavoro	8
Comunicazione interna e dialogo sociale	8
Flessibilità e sicurezza del lavoro	8
Altri stakeholder	10
Fornitori	10
Territorio e comunità locali	10
Azioni di volontariato e donazioni	11
Attività culturali e sociali	12
Ambiente	13
Utilizzo di risorse, energia e materie prime	13
Logistica, distribuzione e fine vita dei servizi	13
Misurazione dell'impatto	14
Obiettivi futuri	14

Premessa

Le Village by CA delle Alpi, inaugurato ufficialmente a Sondrio nel febbraio 2024, rappresenta un ecosistema finalizzato ad accelerare la crescita delle startup e a supportare l’innovazione delle aziende del territorio montano. Basandosi sul modello internazionale sviluppato da Crédit Agricole sin dal 2014, Le Village by CA delle Alpi si propone non solo come acceleratore di impresa, ma anche come catalizzatore di sinergie tra innovazione, sostenibilità e sviluppo locale. L’impatto complessivo si declina su più fronti: economico, sociale e ambientale, con una forte attenzione alla valorizzazione delle specificità territoriali e alle esigenze della comunità. La rete nazionale Le Village è uno strumento concreto di sostegno ai singoli territori, nonché pilastro fondamentale della strategia d’innovazione di Crédit Agricole, che favorisce sinergie fra giovani, imprenditori, mondo corporate, Associazioni, Fondazioni, Istituzioni e investitori.

Le Village by CA delle Alpi è una Società Benefit e come tale “intende perseguire una o più finalità di beneficio comune e operare in modo responsabile e sostenibile nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse”.

Il presente documento si propone di fornire a tutti gli stakeholder un quadro complessivo della Società, delle sue attività, dei risultati raggiunti e degli obiettivi futuri, in modo da far percepire il valore generato a beneficio della collettività.

Informazioni generali della Società

Denominazione	Le Village by CA delle Alpi Società Benefit Srl
Sede	Piazza Quadrivio 8, Sondrio
Forma giuridica e modello di riferimento	Società a Responsabilità Limitata
Data di costituzione	10 maggio 2023
Codice Fiscale	01072980145
Partita IVA	01072980145; Aderente al Gruppo IVA Crédit Agricole Italia 02886650346
Iscrizione al Registro Imprese	Sondrio nr. 01072980145; R.E.A. SO nr. 80627
Sito internet	www.levillagebycadellealpi.it
Email	alpi@levillagebyca.com
Domicilio digitale / PEC	levillagedellealpi@legalmail.it
Società Benefit	Sì
Codice ATECO	70.22.09

Governance

Le Village by CA delle Alpi Società Benefit Srl (di seguito “*Le Village*”) è un ecosistema aperto che sostiene la crescita delle startup e accelera l’innovazione delle aziende, grazie alle sinergie e alla connessione tra enti dei territori (quali Università, Associazioni, Fondazioni, Istituzioni), giovani imprese, investitori, aziende e il Gruppo internazionale Crédit Agricole.

Il capitale sociale è ripartito fra Crédit Agricole Vita, Amundi, Fondazione Pro Valtellina e Crédit Agricole Italia (di seguito “CAI”), che ne detiene la maggioranza del 66,22%.

L’Assemblea dei Soci si è riunita il 14 aprile 2025, deliberando, in particolare, la variazione e della composizione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Le Village è composto dal Presidente Umberto Colli (che detiene anche la Legale Rappresentanza della Società) e dai Consiglieri: Andrea Binelli, Michele Bocelli, Carlotta Caprioli, Mario Moro, Sergio Schena, Gabriele Tavazzani, Sabrina Uberti, Mattia Vanini.

Il Consiglio nell’anno 2025 si è riunito 3 volte.

Il Consiglio ha nominato un Direttore, Elena Plos, con il compito di coordinare la realizzazione del Village, garantire la realizzazione delle operazioni poste in essere dalla Società e lo sviluppo di sinergie con la rete dei Village, organizzare eventi di incontro tra gli attori dell’ecosistema. Il Direttore è altresì Responsabile dell’impatto, soggetto a cui sono affidate le funzioni e i compiti volti al perseguimento delle finalità di beneficio comune.

Le Village ha per oggetto sociale, inter alia, la promozione e la diffusione, in Italia e all’estero, dell’innovazione di prodotti, servizi e processi allo scopo di stimolare la diffusione dell’innovazione delle società facenti parte del Gruppo Crédit Agricole e operanti in Italia, nonché supportare lo sviluppo e l’attrattività dei territori, della comunità di riferimento, dei partner e dei clienti in generale in cui le società stesse operano.

Il ruolo di Fondazione Pro Valtellina, Socio di Le Village, è fondamentale per interpretare esigenze e cogliere opportunità di innovazione, comunicazione e sviluppo direttamente dal territorio. La strategia di sviluppo sostenibile della rete Le Village a livello nazionale, infatti, ha come focus centrale l’ascolto attivo dei portatori d’interessi nei singoli territori locali. A Sondrio, con il coinvolgimento della Fondazione, si sottolinea la volontà e il forte impegno nel rispondere alle esigenze e sfide specifiche delle comunità, grazie al continuo dialogo di quest’ultima con residenti, imprese, enti pubblici e associazioni locali.

CAI, dal canto suo, come Capogruppo ha la funzione di valorizzare la rete italiana dei Le Village, per assicurare le connessioni e le opportunità alle startup e ai partner in chiave nazionale. Le Village, pertanto, in forza di dell’assetto partecipativo in essere, rientra nel Gruppo societario su cui la normativa richiede alla Capogruppo di definire un disegno unitario a livello economico e giuridico, con lo scopo di:

- **valorizzare le sinergie in chiave di rete italiana dei Le Village**, per mettere a disposizione dei Consigli di amministrazione di Le Village le opportunità di contatto, sviluppo, crescita attraverso le sinergie fra imprese, startup, enti degli altri Le Village;
- **assicurare una gestione ordinata e trasparente**, nel rispetto delle regole, attivando leve per una guida accentrata delle attività di carattere amministrativo e contabile;

- **fornire supporto a Le Village**, mettendo a disposizione risorse, anche in chiave di servicing, per svolgere le attività di gestione operativa e amministrativa;
- **alleggerire le strutture di Le Village delle attività di natura operativa** così da consentire al Consiglio di amministrazione e al “Sindaco” (*il Direttore della società*), di concentrarsi sullo sviluppo del business, sulle azioni di innovazione e sulla crescita di Le Village.

La Capogruppo CAI coordina le attività con equilibrio e responsabilità, attivando specifiche leve di governance per garantire una gestione accentrata e omogenea. Il buon funzionamento di Le Village e la gestione operativa sono assicurati dal supporto e dal controllo di CAI, resi possibili dalla presenza di un Sindaco, manager dipendente di CAI, distaccato presso Le Village e con riporto gerarchico alla struttura del Senior Country Officer di CAI (*struttura di coordinamento in staff all’Amministratore Delegato; di seguito “SCO”*).

Per assicurare un coordinamento efficace, CAI gestisce centralmente la pianificazione strategica di Le Village, gli aspetti amministrativi e contabili e il monitoraggio delle performance, anche attraverso contratti di servicing. Il Modello di governance prevede:

- **un coordinamento operativo centrale**, con definizione di KPI e flussi di rendicontazione del Sindaco verso SCO CAI;
- **l’adozione di Regolamenti e Policy comuni**, per uniformare la gestione operativa;
- **contratti di servicing tra CAI, Crédit Agricole Group Solutions (di seguito “CAGS”) e Le Village**, in base ai rispettivi ambiti di competenza.

Il supporto di CAI ai Le Village si concretizza inoltre attraverso:

- **la designazione di manager CAI nei Consigli di Amministrazione**, con competenze in innovazione, business e controlli;
- **una Cabina di Regia** presso CAI, incaricata di valutare le performance dei cinque Le Village italiani, l’evoluzione dei servizi per le startup, le relazioni con i partner, le nuove iniziative in rete, gli eventi e i progetti nazionali e territoriali, nonché di definire soluzioni comuni e indirizzi operativi su tematiche gestionali.

Questa struttura garantisce un coordinamento efficace e una gestione coerente delle attività dei Le Village italiani, supportando la loro crescita e integrazione nel contesto strategico di CAI.

Inoltre, il modello di Governance prevede il controllo strutturato di CAI su Le Village, attraverso interventi periodici da parte delle funzioni di Audit, Compliance e Rischi della Banca, nonché l’estensione dell’attività di “full audit” da parte della Società di revisione esterna. Il controllo prevede anche momenti di raccordo tra la Società di revisione di Le Village, l’organo di controllo (Sindaco unico) della società e il Collegio Sindacale di CAI.

Il coordinamento nazionale di CAI si svolge nel pieno rispetto delle prerogative dei Soci di minoranza, per l’efficace applicazione delle regole di correttezza sostanziale e procedurale del gruppo societario. Proprio per questo, il Comitato Parti Correlate di CAI svolge ruolo di garanzia verificando che i contratti e le attività di servicing con Le Village non privilegino in alcun modo il ruolo di CAI, perseguendo i fini di efficienza e di correttezza a beneficio dei Le Village.

Questo modello di governo d’impresa si impegna nel perseguimento degli obiettivi del beneficio comune. A tal fine la Società Le Village by CA delle Alpi si propone in particolare lo scopo di definire, attuare, gestire e promuovere il “Modello di Sostenibilità”, attraverso le seguenti azioni:

- **la promozione e la diffusione di una cultura dell'innovazione e dell'imprenditorialità sostenibili**, in particolare tra gli attori locali e le giovani generazioni, e favorendo la creazione di impatto positivo a livello economico, sociale e ambientale nel territorio;
- **la diffusione di know-how e la sensibilizzazione** dei propri stakeholder e della comunità locale su tematiche di sostenibilità e d'impatto rigenerativo, creando connessioni virtuose e attivando collaborazioni con organizzazioni sul territorio;
- **la promozione di una cultura che valorizzi le persone e che metta al centro il benessere, l'inclusione e l'equità** per la creazione di un valore condiviso a favore di tutti gli attori dell'ecosistema di Le Village, tra cui partner, startup, comunità del territorio e istituzioni.

La mission di Le Village si fonda sull'obiettivo di stimolare la diffusione dell'innovazione nei territori montani, a partire dalla provincia di Sondrio, creando valore per le Startup, i Partner e Crédit Agricole stessa.

In particolare, Le Village adotta un approccio strutturato per raccogliere le opinioni degli stakeholder locali, utilizzando, tra le altre metodologie, indagini di soddisfazione e survey annuali. Questi strumenti permettono di acquisire informazioni dettagliate sui bisogni e le aspettative che evolvono di anno in anno. I dati raccolti tramite le survey e i colloqui annuali sono analizzati e costituiscono una base fondamentale per orientare le scelte strategiche e operative dell'anno successivo. Questo processo di feedback continuo garantisce che le attività e le iniziative di Le Village siano costantemente allineate con le esigenze emergenti e le priorità della comunità, contribuendo a un miglioramento continuo dell'impatto sociale e sostenibile della rete nazionale.

Lavoratori

Le Village, in linea con la strategia del Gruppo Crédit Agricole, adotta le politiche di gestione del personale distaccato del Gruppo, mirate a garantire un **ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato alla crescita professionale**. Nell'ambito del Projet Humain, pilastro fondante del Piano a Medio Termine *Projet du Groupe*, il Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia valorizza l'identità, l'impegno e le performance individuali e collettive dei collaboratori, favorendo lo sviluppo delle competenze e la crescita delle persone, offrendo loro opportunità di carriera e di mobilità internazionale, al fine di confermarsi "datore di lavoro responsabile" nei confronti di tutti i suoi collaboratori. Per l'inquadramento del Piano a Medio Termine del Gruppo Crédit Agricole si fa rinvio al Bilancio di Sostenibilità 2025, ESRS2 SBM-1 DP40.

Ne deriva l'adozione da parte di Le Village delle stesse politiche concernenti la gestione delle risorse umane, fondate su cinque direttrici principali:

1. **sviluppo del capitale umano**: si favorisce l'aggiornamento professionale e lo sviluppo delle competenze, per assicurare l'occupabilità e la mobilità tra funzioni dei collaboratori, con valorizzazione e affermazione della leadership;
2. **dialogo sociale**: si incoraggia un dialogo sociale ricco, costruttivo e rispettoso dei diritti umani, della libertà di associazione e dei diritti sindacali, oltre all'ascolto attivo dei collaboratori;
3. **diversità e inclusione**: si adotta una politica inclusiva a tutti i livelli dell'organizzazione, che consente di opporsi fermamente a ogni forma di discriminazione (ad esempio per genere, età, origine, disabilità) e promuovere le pari opportunità;
4. **ambiente di lavoro**: si offrono condizioni di lavoro e occupazione che garantiscano la sicurezza e tutelino la salute e la qualità di vita e le condizioni di lavoro dei collaboratori;
5. **performance e remunerazioni**: la politica di remunerazione si basa sui valori di responsabilità e trasparenza e consente di ricompensare le prestazioni dei collaboratori in modo equo, nel

rispetto degli standard internazionali, tenendo conto del merito e del contributo individuale di ciascun singolo dipendente.

Le Village nel corso del 2025 ha rinnovato con CAI il contratto di service dedicato alla selezione, formazione, gestione e sviluppo del personale, investendo così nel benessere dei dipendenti attraverso remunerazioni trasparenti, formazione continua, dialogo sociale e iniziative per il work-life balance. Di seguito un dettaglio.

Retribuzioni e benefit

Le Village, a partire da luglio 2024, ha adottato le Politiche di Remunerazione e i sistemi di incentivazione del Gruppo Bancario Crédit Agricole, con l'obiettivo di favorire la crescita dei propri collaboratori, promuovendo i principi dell'eccellenza relazionale, dell'attenzione alle persone e della sostenibilità.

Pertanto, anche alle risorse distaccate presso Le Village si applica il sistema retributivo disciplinato dal CCNL del Credito. Tale scelta, in linea con i principi definiti dalla Direttiva UE 2022/2041, garantisce salari che non solo rispettano i requisiti minimi, ma raggiungono anche livelli adeguati per supportare il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie, assicurando al contempo una retribuzione equa per tutti i lavoratori. L'adesione al CCNL non è solo un obbligo normativo, ma riflette la convinzione del Gruppo che una retribuzione giusta e adeguata sia fondamentale per valorizzare le risorse umane.

La politica retributiva del Gruppo CAI si basa su criteri di equità e trasparenza, al fine di premiare il merito e la performance. La retribuzione è composta da una parte fissa e una variabile, con bonus legati ai risultati aziendali e individuali. L'azienda garantisce benefit quali assistenza sanitaria integrativa e condizioni bancarie agevolate. Particolare attenzione è rivolta alla parità di genere attraverso il monitoraggio del Gender Pay Gap e l'implementazione di misure per ridurre eventuali squilibri salariali.

La strategia retributiva adottata da Le Village bilancia le esigenze di un mercato sempre più competitivo con l'obiettivo di mantenere la propria posizione di leadership e integrare i valori ESG di correttezza, trasparenza e merito, basandosi su cinque obiettivi:

- attrarre, motivare, fidelizzare e trattenere i talenti;
- riconoscere la performance individuale e collettiva nel tempo;
- allineare gli interessi dei collaboratori a quelli degli altri stakeholder, alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo termine, attraverso criteri di performance economica, azionaria, ambientale e societaria;
- applicare una politica retributiva neutra dal punto di vista del genere;
- attuare una politica retributiva responsabile che promuova una gestione sana ed efficace dei rischi.

Maggiori informazioni sono riportate nelle "Politiche di Remunerazione Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia", definite in conformità alle linee guida di Crédit Agricole S.A.

Formazione e opportunità di crescita

Le Village, grazie al servizio in essere con la funzione HR “Formazione” di CAI, incoraggia lo sviluppo delle competenze in ambito manageriale e specialistico delle risorse distaccate, con percorsi di formazione e aggiornamento continuo. A tal fine si dota di approcci, metodologie e strumenti per lo sviluppo delle persone idonei a sostenere un contesto in continua evoluzione. I percorsi formativi sono modulati per adattarsi alle priorità strategiche e aziendali, nonché ai piani di sviluppo professionale e sono suddivisi in quattro aree principali:

- **tecnica**, per lo sviluppo di competenze specialistiche;
- **manageriale**, per formare i leader aziendali;
- **comportamentale**, per il miglioramento delle soft skill;
- **obbligatoria**, per la conformità alle normative vigenti.

Sono attivi per tutti i dipendenti distaccati presso Le Village programmi di upskilling e reskilling per adeguare le competenze dei dipendenti ai cambiamenti del mercato, oltre a percorsi di mobilità interna e internazionale.

L’ampiezza e l’efficacia della formazione è garantita grazie agli svariati strumenti messi a disposizione dal Gruppo: formazione in aula, programmi di affiancamento on the job e tutoring, webinar, e-learning, piattaforma di formazione interna, piattaforma internazionale con corsi multi lingua e di autoformazione (LinkedIn Learning).

Qualità dell’ambiente di lavoro

L’azienda si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, tutelando la diversità e promuovendo il rispetto reciproco e, a tal proposito, adotta la *Policy Ambiente di Lavoro* del Gruppo, nel quadro di una strategia di costante attenzione agli impatti positivi connessi alle ottimali condizioni di salute, sicurezza e benessere dei collaboratori.

La policy è volta a garantire:

- buone condizioni di lavoro e di impiego e a proteggere i propri dipendenti da qualsiasi forma di violenza, abuso, molestia legata al lavoro o discriminazione, nonché a mettere in atto procedure per prevenire, individuare e risolvere tali comportamenti, nel rispetto dei diritti delle persone e prevenzione dei rischi, in particolare attraverso la formazione dei collaboratori;
- benessere dei collaboratori e l’equilibrio tra vita privata e professionale attraverso strategie volte a supportare la genitorialità e a garantire la flessibilità attraverso la possibilità di lavorare da remoto; a queste si affiancano le azioni volte a sviluppare sempre più il supporto ai dipendenti tra cui: welfare aziendale, supporto psicologico, programmi di attività fisica e servizi di assistenza ai dipendenti e alle loro famiglie.

Comunicazione interna e dialogo sociale

Il dialogo con i dipendenti è garantito attraverso survey annuali, incontri con le Organizzazioni Sindacali e strumenti di comunicazione diretta tra il management e i collaboratori. La politica aziendale incentiva il confronto per migliorare il clima interno e aumentare il coinvolgimento dei dipendenti nei processi decisionali.

Flessibilità e sicurezza del lavoro

Le Village promuove modelli di lavoro flessibili per favorire l’equilibrio tra vita privata e professionale, garantendo a tutti i collaboratori lo smart working.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, Le Village ha rinnovato per il 2025 il contratto di service dedicato all'ambito della sicurezza delle persone fisiche, garantendo così per i propri dipendenti gli elevati standard di sicurezza sul lavoro presenti nel Gruppo CAI, attraverso protocolli di prevenzione e tutela della salute, così come l'adempimento a quanto previsto dal testo unico sulla sicurezza (D.Lgs. 81/08).

A tutela della salute fisica e mentale dei collaboratori distaccati dal Gruppo:

- dispone di procedure, strumenti, corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro relativi ai rischi specifici a cui sono esposti i lavoratori, nonché ai temi emergenti quali violenze e molestie;
- attua iniziative di sensibilizzazione quali informative sui rischi, attività di tutela e prevenzione anche in ottica di molestie, etica e inclusività.

Con delibera del 9 dicembre 2024 il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Direttore la qualifica di datore di lavoro. All'interno del Documento di valutazione dei rischi (DVR), aggiornato periodicamente dal Datore di Lavoro, in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione ed il Medico Competente previa consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, vengono formalizzati i principi e definito il Piano di Mantenimento e di Miglioramento, necessario al fine di gestire le misure atte a eliminare e, laddove ciò non possibile, ridurre i rischi cui sono esposti i lavoratori.

In sintesi, le politiche adottate da Le Village mirano a valorizzare il capitale umano, rafforzando la motivazione e la soddisfazione dei dipendenti per garantire un ambiente lavorativo stabile, innovativo e inclusivo.

Altri stakeholder

Fornitori

Le Village nel corso del 2025 ha rinnovato con CAI il contratto di service con oggetto la gestione dell'albo fornitori, quindi – a richiesta – la selezione degli stessi; la società aderisce pertanto alla politica di acquisti responsabili del Gruppo CAI, integrando aspetti sociali e ambientali nel processo di procurement, nonché criteri ESG nella selezione e valutazione dei fornitori. In particolare, le principali azioni previste dal processo sono:

- **dialogo e trasparenza** – comunicazione regolare con i fornitori attraverso sondaggi di soddisfazione, eventi periodici e incontri diretti;
- **acquisti inclusivi**, con il supporto a cooperative sociali per favorire l'occupazione di persone svantaggiate;
- **gestione del rischio e conformità**, attraverso il monitoraggio costante della qualità dei fornitori e la riduzione dei ritardi nei pagamenti;
- **supporto alle imprese locali**, attraverso gli acquisti e il sostegno a progetti di sviluppo.

CAI, nell'ambito del proprio servizio a favore di Le Village, integra tutti i criteri ESG applicati alla Capogruppo nella valutazione dei fornitori e della sostenibilità dei prodotti e servizi acquistati. Le performance ESG dei fornitori sono monitorate tramite EcoVadis e influenzano le decisioni di acquisto.

Anche nel 2025, i fornitori interni o comuni al Gruppo CAI hanno rappresentato, in termini di valore, la maggior parte del totale acquistato da Le Village. La rimanente quota è sostanzialmente composta da servizi affidati a professionisti locali.

Territorio e comunità locali

Il Territorio in senso ampio rappresenta il riferimento per l'attività caratteristica di Le Village e la realizzazione del proprio impatto positivo in termini di beneficio comune.

L'attività svolta, sin dalle fasi progettuali, di coinvolgimento dei Soggetti che a vario titolo sono attivi sul territorio rappresenta il presupposto per la realizzazione concreta degli obiettivi di Le Village e di un ecosistema dell'innovazione. Lo sviluppo di sinergie con stakeholder territoriali è tra gli obiettivi specifici di Le Village.

Gli stakeholder di Le Village sono molteplici e comprendono diversi attori chiave che contribuiscono all'ecosistema e ne traggono beneficio. In sintesi, possiamo individuare:

- **Startup**: giovani imprese e iniziative innovative che accedono al percorso di accelerazione per crescere e svilupparsi;
- **Partner corporate**: aziende, sia locali che internazionali, che collaborano per co-creare soluzioni innovative e condividere know-how;
- **Abilitatori**: enti e organizzazioni, come università, incubatori, fondi di venture capital, centri di ricerca, associazioni, che forniscono supporto specialistico e beneficiano del network;
- **Istituzioni e Amministrazioni locali**: enti pubblici e istituzioni che contribuiscono allo sviluppo territoriale e al sostegno delle iniziative innovative sul territorio montano;

- il **Gruppo Crédit Agricole**: il principale promotore del progetto, che contribuisce con risorse finanziarie e di supporto, oltre alle opportunità offerte dal network internazionale;
- **comunità**: cittadini, imprenditori locali e altre realtà del territorio che beneficiano degli impatti economici, sociali e ambientali generati da Le Village.

Di seguito viene presentata una sintesi delle attività di impatto svolte da Le Village nel corso dell'esercizio 2025, iniziative che si sono concentrate su tre pilastri: l'educazione, l'inclusione sociale e lo sviluppo territoriale.

Le Village ha rinnovato la propria partecipazione attiva al percorso Montagna 4.0 – Future Alps, coinvolgendo oltre 200 studenti delle scuole superiori dell'arco alpino per favorire la consapevolezza e le competenze legate all'imprenditorialità e all'innovazione nei territori di montagna. Ulteriori iniziative formative sono state, ad esempio, il contributo all'evento Il lavoro per Te, l'organizzazione del workshop Olympic Iron Camp, il progetto Che impresa, ragazzi, che hanno coinvolto complessivamente circa 230 studenti.

Le Village supporta attivamente enti pubblici e cooperative territoriali. Fra le iniziative più rilevanti si colloca il percorso per la realizzazione di un incubatore di startup, con particolare attenzione alla promozione di iniziative di inclusione sociale. Questo progetto si inserisce nell'ambito di un bando promosso dal Comune di Sondrio per la riqualificazione territoriale attraverso l'iniziativa "Monte Salute".

Le Village coinvolge le cooperative sociali nell'ecosistema dell'innovazione, incentivando nuove opportunità di collaborazione e sviluppo.

Nel 2024, attraverso il laboratorio "Sostenibilità, Innovazione e Territorio", Le Village ha sensibilizzato le aziende rispetto al proprio ruolo di soggetti abilitanti di comunità e territori vitali, innovativi e attrattivi e rispetto all'amplificazione di impatto dato dall'agire insieme. Coniugando le esigenze emerse dalle aziende con quelle degli studenti, si è pensato a un progetto di employer branding territoriale per favorire la comunicazione in modo innovativo tra studenti e aziende. L'iniziativa si è concretizzata in "Un giorno fuoriclasse", format video di Le Village by CA delle Alpi che racconta il "primo giorno di lavoro" di un giovane studente all'interno di diverse aziende della provincia di Sondrio.

Grazie alla partecipazione delle comunità locali nelle attività, Le Village contribuisce alla co-creazione di valore, generando un impatto positivo e duraturo sul benessere sociale e culturale delle aree in cui opera, promuovendo così un modello di sviluppo sostenibile.

Un esempio è l'attenzione dedicata all'innovazione nella filiera bosco-legno, con l'organizzazione di un evento che ha coinvolto università, startup, imprese, enti territoriali. Le Village ha inoltre ospitato una giornata di lavori tra i protagonisti del progetto Interreg Valleys4Actions, a cui le startup hanno contribuito con soluzioni applicabili al turismo e alla promozione del territorio. Coniugando tecnologia e territorio, Le Village ha contribuito all'organizzazione di HackathonValtellina, iniziativa focalizzata sull'applicazione dell'intelligenza artificiale per lo sviluppo locale. Sottolineando l'importanza dell'analisi scientifica a supporto dello sviluppo territoriale, è stata ospitata la presentazione del Libro Bianco sulla Montagna, a cura di UNIMONT (Università della Montagna) - Università degli Studi di Milano.

L'attività di promozione e supporto all'innovazione ha consentito che si avviassero collaborazioni effettive tra corporate e startup.

Azioni di volontariato e donazioni

Le Village, per il tramite del Gruppo CAI, incoraggia i propri dipendenti a partecipare ad attività con finalità sociale. Ad esempio, in occasione delle festività natalizie e in collaborazione con i Comitati Regionali di Croce

Rossa Italiana, GBCAI ha attivato - come ogni anno - il progetto “Giocattolo Sospeso”, una raccolta di giocattoli e libri da donare alle bambine e ai bambini di famiglie in stato di necessità. Le Village delle Alpi ha fornito supporto promozionale e logistico all’iniziativa.

In tema di educazione finanziaria e alla cittadinanza, lo scorso marzo è proseguito il percorso FSL (formazione scuola lavoro) “Che Impresa, Ragazzi!” (*di cui si è accennato in precedenza*), promosso da GBCAI in collaborazione con FEduF – Fondazione per l’Educazione Finanziaria e al Risparmio. Tra i team a guida dell’iniziativa, anche quello de Le Village delle Alpi, che ha accompagnato studentesse e studenti delle scuole secondarie di secondo grado nell’apprendere come nasce e si sviluppa un progetto imprenditoriale, calato in scenari reali, utilizzando anche strumenti innovativi.

Attività culturali e sociali

Le Village, come previsto dallo stesso oggetto sociale, promuove, supporta e partecipa a iniziative per la diffusione della cultura e dell’inclusione sociale.

Lo stesso ha sede in un complesso storico di rilevanza artistica e culturale; nell’accoglienza degli ospiti che frequentano Le Village, vi è sempre uno spazio dedicato alla valorizzazione del palazzo e della sua storia.

Il contributo all’animazione del centro storico di Sondrio ha un valore anche rispetto alla qualità di vita e alle opportunità offerte dalla città.

Ambiente

Le Village, in qualità di società controllata da CAI, adotta la strategia ambientale di Gruppo orientata alla riduzione dell'impronta carbonica, in linea con il Green Deal Europeo e gli obiettivi Net Zero. In particolare, la sede di Le Village è in un immobile di proprietà del Gruppo, che ospita anche una Direzione regionale e beneficia degli efficientamenti in ottica di riduzione degli sprechi messi in atto dalla Capogruppo. In particolare, CAI ha sviluppato un Sistema di Gestione Ambientale conforme agli standard ISO 14001, con l'obiettivo di migliorare continuamente le prestazioni ambientali e ridurre gli sprechi. Le principali azioni includono:

- **ottimizzazione dell'illuminazione e del riscaldamento** per ridurre i consumi energetici negli edifici aziendali;
- **monitoraggio delle emissioni**, con strumenti di misurazione delle performance ambientali;
- **sensibilizzazione dei dipendenti**, con programmi di formazione sulle buone pratiche di sostenibilità.

La politica ESG del Gruppo integra criteri ambientali in tutte le attività aziendali, promuovendo la sostenibilità lungo l'intero ciclo di vita dei servizi.

L'approccio relativo alla gestione dell'impatto ambientale si articola in:

- **riduzione delle emissioni di CO₂** attraverso l'ottimizzazione dei consumi energetici e l'utilizzo di fonti rinnovabili;
- **efficientamento dei processi aziendali** con digitalizzazione e dematerializzazione per ridurre l'uso di risorse materiali;
- **sostenibilità nella catena di fornitura**, con criteri ESG per selezionare fornitori a basso impatto ambientale.

Utilizzo di risorse, energia e materie prime

Essendo una società di servizi, Le Village non ha processi produttivi industriali; d'altro canto, ha adottato azioni orientate alla riduzione degli sprechi energetici e dei consumi, anche tramite l'uso di carta riciclata.

Logistica, distribuzione e fine vita dei servizi

Le Village promuove una logistica sostenibile attraverso:

- **mobilità sostenibile per i dipendenti**, incentivando l'uso di trasporti pubblici e smart working per ridurre gli spostamenti;
- **gestione responsabile dei rifiuti**, con raccolta differenziata e programmi di riciclo per minimizzare l'impatto ambientale degli uffici;
- **approccio di economia circolare**, riducendo l'uso di materiali usa e getta e implementando il riutilizzo delle apparecchiature IT.

L'approccio di Le Village alla sostenibilità ambientale è strutturato e orientato a ridurre l'impatto delle proprie attività, con un focus sulla decarbonizzazione, l'efficienza energetica e l'ottimizzazione dei processi interni. L'integrazione della sostenibilità nelle strategie aziendali dimostra l'impegno della società nel supportare la transizione ecologica e contribuire agli obiettivi globali di contrasto al cambiamento climatico.

Con riferimento alle proprie attività core, Le Village lega il supporto all'innovazione con quello dello sviluppo sostenibile, con anche obiettivi specifici rispetto al supporto a startup con finalità ESG.

Nel 2025, attraverso il laboratorio "Greentech", Le Village ha contribuito alla diffusione tra le aziende partner di cultura e conoscenza specialistica sull'innovazione nelle tecnologie legate alla sostenibilità ambientale e all'incontro con startup attive in questo ambito. La transizione energetica è stata concretamente promossa attraverso due eventi, che hanno visto la presentazione ad aziende del territorio di soluzioni specialistiche e innovative.

Misurazione dell'impatto

La valutazione dell'impatto generato dal perseguimento delle finalità di beneficio comune viene effettuata dalla Società sulla base dello standard di valutazione esterno internazionale B Impact Assessment (BIA).

Sulla base degli indicatori del framework, il punteggio complessivo è pari a 89; questo il dettaglio dei profili specifici:

- Governance: 21,8
- Lavoratori: 38,6
- Comunità: 15,1
- Ambiente: 8,8
- Clienti: 4,8

Obiettivi futuri

Le Village si configura come un acceleratore di innovazione che non solo stimola la crescita economica, ma contribuisce attivamente alla rigenerazione del territorio e al benessere della comunità locale, integrando sostenibilità, spinta alla collaborazione e innovazione.

Fin dal suo primo anno di attività, Le Village ha posto le basi per la costituzione delle reti di relazioni e dei progetti che faranno vivere e crescere il proprio ecosistema dell'innovazione. La strategia d'azione mira a far sì che le attività poste in essere possano mostrare un impatto positivo che si rinnova nel tempo.

Nel **medio termine**, Le Village si propone di fare in modo che:

- le attività di coinvolgimento dei **giovani** si traducano nell'**avvicinamento effettivo alle aziende, all'imprenditorialità, all'innovazione;**
- le attività di sensibilizzazione e coinvolgimento di diversi **soggetti territoriali** si traducano in **progetti concreti;**
- il supporto alla crescita delle **startup** e ai processi di open innovation delle **aziende** si concretizzi anche con l'avvio di **collaborazioni effettive.**

Rispetto alle linee d'azione individuate, già nel 2025 si sono visti risultati concreti, come illustrato nella relazione.

Per il 2026, gli obiettivi sopra elencati verranno messi in pratica attraverso cinque linee d'azione principali, in continuità e coerenza con il lavoro svolto finora.

1	Si proseguirà nel supporto ai team che si sono distinti nel percorso dell'edizione 2025 di Montagna 4.0 – Future Alps, favorendo esperienze e scambi con aziende, nella prospettiva della messa a terra delle idee.
2	Verrà avviato l'incubatore di startup relativo al progetto "Monte Salute".
3	Si finalizzerà l'iniziativa "Un giorno fuoriclasse"
4	Verranno favorite esperienze di studenti presso aziende e contesti legati al mondo dell'innovazione (<i>es. tirocini, programmi di scambio con l'estero, programmi di sviluppo delle competenze</i>).
5	Si lavorerà per aumentare le proposte di attività e progetti a impatto territoriale o dedicati a specifici ambiti / filiere.