

2021



COOPERATIVA SOCIALE  
RIGENERAZIONI ONLUS



# BILANCIO D'IMPATTO ESG

# Indice

## LETTERA DEI SOCI

### 1

#### COOP. SOC. RIGENERAZIONI ONLUS: UNA START-UP INNOVATIVA A VOCAZIONE SOCIALE

- 1.1 Il contesto in cui opera
- 1.2 L'organizzazione e le persone
- 1.3 I nostri progetti
- 1.4 Il monitoraggio e la situazione finanziaria

#### L'IMPEGNO DELLA COOP. SOC. RIGENERAZIONI ONLUS NELLA SOSTENIBILITÀ INTEGRALE: UN'ANALISI QUALITATIVA ESG ORIENTED

- 2.1 L'impegno della Coop. soc. Rigenerazioni Onlus per una E più forte
- 2.2 L'impegno della Coop. soc. Rigenerazioni Onlus per una S più forte
- 2.3 L'impegno della Coop. soc. Rigenerazioni Onlus per una G più forte
- 2.4 L'azione della Coop. soc. Rigenerazioni Onlus alla luce degli SDGs
- 2.5 L'azione della Coop. soc. Rigenerazioni Onlus alla luce del BES

### 2

#### L'IMPEGNO DELLA COOP. SOC. RIGENERAZIONI ONLUS NELLA SOSTENIBILITÀ INTEGRALE: UN'ANALISI QUANTITATIVA ALLA LUCE DEL NEXT INDEX® ESG

- 3.1 Nota metodologica
- 3.2 Gli strumenti di rilevazione e analisi
  - 3.2.1. Il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt Economia
  - L'azienda e il governo dell'organizzazione
  - Le persone e l'ambiente di lavoro
  - I rapporti con i consumatori/cittadini
  - La catena di fornitura
  - I rapporti con l'ambiente naturale
  - I rapporti con la comunità locale
- 3.2.2 Il processo di stakeholder engagement
- Le matrici di materialità: risultati e bisogni emersi
- 3.2.3 I Rischi ESG
- L'analisi dei rischi ESG
- 3.2.4. Le controversie ESG
- L'analisi delle controversie ESG
- 3.3 I risultati del NeXt Index® ESG Risk Adjusted

### 4

#### STRATEGIE FUTURE E CONCLUSIONI

- Appendice 1 - Gli indicatori ESG di contesto
- Appendice 2 - Elenco delle controversie



# Lettera dei Soci

---

Cari colleghi, con la stesura del Bilancio sociale e la sua completa e capillare diffusione vogliamo rendere finalmente operativo uno strumento che dia voce alle numerose attività che la nostra piccola, ma dinamica Cooperativa, pone in essere. La nostra impresa civile ha generato una start up a forte governance partecipata e si è dotata sin dai primi passi di una metodologia di lavoro finalizzata a costruire un'intelligenza collettiva in cui ognuno è voce saliente, ruolo importante. Vogliamo lavorare ancora di più sulla Responsabilità sociale, sull'etica delle reti, sui beni relazionali, sui rapporti, sulle persone e le loro motivazioni per essere sempre più vicini alla formula delle Organizzazioni a Movente Ideale. C'è molto lavoro da fare, ma siamo un gruppo coeso e viviamo della reciproca trasmissione di competenze e talenti. Non siamo soli. Istituzioni, Fondazioni, Associazioni, singoli cittadini percorrono accanto a noi la strada, divenendo una base solida su cui orientare il nostro percorso di Crescita e Bellezza. Riprendere l'attività all'interno del carcere minorile dopo la chiusura a causa del Covid è stato un gesto necessario e politicamente importante, reso possibile grazie alla sinergia con la direzione e gli operatori dell'Istituto. Non ci siamo mai fermati invece con la produzione dei pasti ai senza dimora che nel

periodo del lockdown sono aumentati notevolmente. La fatica e la preoccupazione hanno coinvolto anche il nostro gruppo di lavoro, ma abbiamo saputo rilanciarci con una formazione interna sui temi attorno cui si forma un'Impresa Civile e con la ripresa di tre grossi progetti sostenuti da tre importanti fondazioni: Fondazione San Zeno, Fondazione con il Sud, Fondazione Prosolidar. Con il loro sostegno a Casa San Francesco, secondo nucleo operativo della Cooperativa, verrà realizzato uno spazio per la ricezione turistica gestito da detenuti, ex detenuti e migranti a rischio di fuoriuscita dai sistemi di tutela. Tra qualche anno Casa San Francesco, che già ospita il secondo nucleo operativo per la produzione di cibo fresco su commissione, Al Fresco Giardino Bistrot, un centro di Formazione, uno dei Poli per i senza dimora della città di Palermo, sarà una struttura ibrida, unica in tutta Italia, forse in Europa che avrà (non lo speriamo, ma lo sappiamo) un fortissimo impatto sul quartiere, sulla città e sarà un modello di sviluppo a cui molti guarderanno. Perché imparare da detenuti ed ex detenuti a fare impresa è possibile e reale. Noi lo stiamo facendo.

*I Soci*



# 1. Coop. soc. Rigenereazioni Onlus: una start-up innovativa a vocazione sociale

## Vision:

Coop. soc. Rigenereazioni Onlus si propone di perseguire l'interesse generale della comunità grazie alla promozione umana e all'integrazione sociale delle persone svantaggiate e dei cittadini sviluppando fra essi lo spirito mutualistico e solidaristico.

## Mission:

La cooperativa si propone di perseguire l'interesse generale della comunità attraverso la promozione umana e l'integrazione socio-economica delle persone a rischio di marginalità sociale, sviluppando strategie innovative che corrispondono alle reali necessità dei territori in cui opera.

## Valore:

La cooperativa, retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione privata, intende ottenere tramite la gestione in forma associata continuità di occupazione lavorativa e migliori condizioni economiche, sociali e professionali per i soci lavoratori sulla base di una solidale partecipazione della base sociale e di tutto il gruppo sociale che ad essa fa riferimento.

Cotti in Fragranza, laboratorio di prodotti da forno attivo all'interno dell'Istituto Penale per i Minorenni di Palermo, ha come obiettivo la definizione di percorsi di apprendimento finalizzati alla realizzazione di un'impresa sociale, che sia al contempo sostenibile e basata su una precisa etica della responsabilità. Il progetto, promosso dall'Istituto Penale per i minorenni di Palermo, dall'Opera Don Calabria, dall'Associazione Nazionale Magistrati e dalla Fondazione San Zeno ha l'ambizione di essere una start-up innovativa a vocazione sociale. Date cioè le risorse finanziarie iniziali necessarie per l'adeguamento strutturale dello spazio, il gruppo di lavoro si è attivato per definire tutte le pratiche relative alla commercializzazione, redatto un piano strategico e commerciale e aperto i primi canali di vendita, soprattutto regionali. Il gruppo di lavoro, con competenze di base e trasversali diverse ed eterogenee, diventa col tempo coeso e comincia ad agire, inoltre, come una comunità riparativa, donando biscotti, divenendo sponsor di eventi benefici, destinando del tempo a formare nuovi giovani in una modalità che possiamo definire di "peer to peer riparativo". Il progetto prende le sue prime mosse nel gennaio del 2016 e nell'aprile dello stesso anno nasce la Coop. Sociale Rigenereazioni Onlus, che gestisce le attività della start-up. L'idea era quella di creare un laboratorio per la produzione di "prodotti da

forno" legati alla tradizione siciliana, ma con un'ottica di innovazione. Hanno scelto quindi di cominciare creando un solo tipo di biscotto che avesse un forte legame con la tradizione siciliana, che utilizzasse materie prime locali, preferibilmente biologiche, e che fosse unico nel suo genere. La ricetta primaria è di Giovanni Catalano, uno tra i migliori chef pasticceri della Sicilia, che ha creato la ricetta del biscotto primogenito: un frollino secco al mandarino tardivo di Ciaculli. Creata la ricetta, orientati ed individuati i 5 giovani da coinvolgere, partendo da un gruppo di 10, comincia la formazione sul campo: la raccolta di 700 kg di mandarini. Raccolti, sbucciati, tritati, conservati, congelati. A riserva per tutto l'anno. In due giornate piene di emozioni, tra sole e pioggia, risate e stanchezza, racconti, voci, silenzi. Perché respirare aria di libertà, all'aria aperta, in un campo verde, non è sempre semplice. Cotti in Fragranza ha scelto di utilizzare per la raccolta il frutteto messo a disposizione dell'associazione Jus Vitae. Il terreno è un bene confiscato alla mafia dove l'associazione ha realizzato una fattoria didattica, "L'arca di Noè". È il racconto di un bene a cui si sta dando un nuovo valore e significato, come i ragazzi stanno cercando di fare nel percorso giudiziario che hanno di fronte. È un segnale forte quello che Cotti in Fragranza vuole trasmettere. Essere lì mette in moto ragionamenti e riflessioni.

## COOP. SOC. RIGENERAZIONI ONLUS E GLI ENTI DEL TERZO SETTORE



---

## LE RETI DI COOP. SOC. RIGENERAZIONI ONLUS



---

## GLI ENTI PUBBLICI CON I QUALI COLLABORA COOP. SOC. RIGENERAZIONI ONLUS



---

## I PARTNER DI COOP. SOC. RIGENERAZIONI ONLUS



---

## GLI ISTITUTI PENITENZIARI CON I QUALI COLLABORA COOP. SOC. RIGENERAZIONI ONLUS



---

## 1.1 Il contesto in cui opera

Palermo è una città complessa: grandi sacche di povertà e degrado che da anni stentano a rinnovare il proprio tessuto sociale e produttivo accanto ad una rinnovata attenzione della cosa pubblica, nella sua dimensione culturale, creativa e turistica. Palermo diviene città della cultura e dei giovani, ospita rassegne importanti (la biennale d'arte Manifesta), sogna il primo porto hub in Europa. Palermo è simbolo dell'accoglienza, un melting pot di etnie e provenienze che convivono in un mosaico umano che genera bellezza. Un territorio così articolato e multiforme necessita di interventi strategici, processi decisionali ed organizzativi che attuino sistemi di governance strettamente correlati alle modificazioni demografiche, sociali, culturali ed economiche.

Nella più che ventennale e radicata presenza sul territorio, Coop. soc. Rigenerazioni Onlus ha affinato strumenti di indagine ed analisi che, in un dialogo costante e partecipato con gli stakeholders, hanno rilevato alcune fondamentali lacune e necessità: carenza di una formazione professionale strutturata ed adeguata alle esigenze del mercato del lavoro, inefficienza delle politiche attive del lavoro che mantengono il precariato sociale ed il lavoro sommerso, elevato tasso di burocratizzazione all'interno degli Istituti penitenziari, carenza di partecipazione alle scelte decisionali da parte degli stakeholders, limitata consapevolezza delle questioni politiche ed etiche a livello di comunità. Coop. soc. Rigenerazioni Onlus definisce un approccio che premia la socialità delle informazioni e la democraticità delle scelte, l'attivazione di canali di fuoriuscita dal carcere che sappiano generare una reale autonomia lavorativa e sociale, valorizzando il singolo come agente economico e politico, indirizzandolo verso un settore in forte espansione, quello turistico-alberghie-

ro, coinvolgendo la collettività ed il tessuto produttivo nella definizione di percorsi inclusivi e riparativi, favorendo l'incontro tra opportunità e innovazione.

Lo stato dell'arte della situazione detentiva in Italia ci rimanda una situazione complessa in cui solo 1 persona su 3 ha un lavoro, quasi sempre alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria e le imprese non sono inclini ad avviare attività intra-murarie a causa della dimensione burocratica e delle difficili dinamiche relazionali. Inoltre gli Istituti, per mantenere un sufficiente livello occupazionale, riducono l'orario di lavoro pro capite ed effettuano la turnazione non garantendo un'adeguata formazione professionale.

Il divario fra Nord e Sud è evidente: se al Nord i detenuti che lavorano per aziende esterne sono il 7,35%, al Sud la percentuale scende vertiginosamente al 2,1% (XIV R. Antigone) e questo nonostante l'effettiva disponibilità di posti di lavoro.

Una nota del Ministero (17/05/'19) "Linee di indirizzo in materia di giustizia riparativa", sottolinea quanto gli iter riparativi siano alla base della riabilitazione del detenuto. Date tali premesse, risulta evidente la necessità di potenziare ulteriormente l'attività di Coop. soc. Rigenerazioni Onlus, ampliandola al settore turistico-alberghiero e studiando modelli di inclusione efficaci anche attraverso azioni riparative.

---

## 1.2. L'organizzazione e le persone

Il sistema di governo di Coop. soc. Rigenerazioni Onlus è così strutturato:

- Consiglio di amministrazione (CDA)
- Presidente
- Amministratore delegato
- Soci fondatori

La durata del mandato del presidente è di 3 anni. L'attuale presidente in carica, per il secondo mandato, è Alessandro Padovani.

Il CDA è composto da 5 membri.

La cooperativa vanta la presenza di 8 dipendenti a tempo pieno indeterminato, 2 dipendenti a tempo indeterminato part time, 4 dipendenti a tempo pieno determinato e 6 dipendenti a tempo determinato part time.

I momenti decisionali fondamentali dell'organizzazione sono le due Assemblee annuali a cui partecipano i membri del CDA, il Presidente ed i Soci Fondatori.

E' importante sottolineare come la governance della cooperativa, seppur strutturata, utilizza un approccio multistakeholder che si concretizza in momenti meno formali come riunioni periodiche, giornate di sensibilizzazione e focus

group. La vita associativa si esercita nella quotidianità delle azioni che vengono realizzate e che definiscono un modello partecipativo di forte impatto, alimentando l'identità democratica di governance della cooperativa. Al momento Coop. soc. Rigenerazioni Onlus ha un solo socio-lavoratore, ma i dipendenti dell'organizzazione concorrono fortemente alle scelte e ne definiscono l'identità e la struttura organizzativa per la gestione di attività e servizi.



## 1.3. I nostri progetti

### Laboratorio per la produzione di prodotti da forno attivo in IPM - Istituto Penale Minorile.

Il laboratorio dolciario "Cotti in Fragranza" è una realtà innovativa nel territorio del sud Italia. La prima realtà imprenditoriale all'interno di un Istituto Penale Minorile del sud, la seconda in tutta Italia. L'obiettivo è formare i giovani detenuti dell'IPM e impiegarli come soci lavoratori attraverso la realizzazione di prodotti da forno ad alta qualità da commercializzare nel territorio locale e nazionale. All'interno del laboratorio lavorano contemporaneamente dai 3 ai 5 ragazzi detenuti o in affidamento in prova ai servizi sociali. Per i ragazzi detenuti il percorso continua anche successivamente alla loro scarcerazione grazie alla collocazione del laboratorio in un'area mista. Da sempre cerchiamo di avere

uno dei ragazzi "anziani", oltre allo chef "formatore" che siano da esempio per i ragazzi che iniziano il percorso. Altra caratteristica di forte impatto sociale è la scelta di utilizzare nella produzione materie prime locali, spesso biologiche, slow food, che restituiscano valore al territorio. L'idea di cucinare qualcosa di buono che crei circolarità economica e tuteli la salute è stata una delle chiavi vincenti sia dal punto di vista educativo, che nell'affermazione del marchio Cotti in Fragranza. Questo, unito ad una lavorazione artigianale rispettosa dei tempi e della creatività di chi lavora, ha creato un prodotto di alta qualità.



#### Beneficiari diretti:

Ragazzi dell'Istituto Penale per i minorenni e dell'area penale esterna, Operatori sociali del carcere (educatori ed assistenti sociali)

#### Beneficiari indiretti:

Famiglie dei ragazzi, Clienti del marchio Cotti in Fragranza, Comunità in cui vivono i ragazzi

#### Output:

25 giovani formati dal 2016

#### Cambiamenti generati:

- Aumentato protagonismo dei giovani utile a definire una precisa etica della responsabilità. I giovani che prendono coscienza delle responsabilità verso sé stessi, gli altri ed il mondo acquisiscono di pari grado la consapevolezza di essere gli artefici della storia, e hanno chiaro che ciò che faranno avrà effetto su sé stessi e gli altri.
- Valorizzazione delle abilità e delle competenze che portino i giovani ed il gruppo ad operare scelte precise per il proprio benessere e quello altrui. Agenti di sviluppo capaci di cogliere il significato delle cose, valutare e decidere.
- Ridefinizione identitaria sganciata dal processo di stigmatizzazione che avviene durante la detenzione. L'uscita dal ruolo imposto come volano di autodeterminazione.

### Produzione di cibo fresco confezionato su commissione.

Il laboratorio per la produzione di cibo fresco confezionato nasce dalla necessità di avere un polo esterno all'Istituto penale per i Minorenni nel quale impiegare i ragazzi, permettendo loro di terminare il processo di espiazione all'esterno e di essere supportati nel percorso di reinserimento. Non dimentichiamo che il "fine pena" è il momento più complesso per un giovane che ha vissuto gran parte della sua adolescenza ristretto. Nelle cucine di un istituto religioso seicentesco abbiamo così realizzato un laboratorio professionale nel quale si preparano pasti

per i Poli diurni e notturni dei senza dimora della città di Palermo, per la Caritas e per altri enti benefici che somministrano pasti pronti agli indigenti. È un lavoro che restituisce ai nostri giovani una quota di impegno sociale importante nella cura e nella qualità del cibo che offriamo. Non quindi il classico cibo da mensa, ma qualcosa di veramente buono che possa dare gioia a chi vive un momento di difficoltà. Per tale ragione, per i Poli, realizziamo anche gratuitamente le torte di compleanno per gli ospiti e dei menù speciali per le feste.



#### Beneficiari indiretti:

Persone che beneficiano dei pasti, Famiglie dei ragazzi, Comunità di riferimento.

#### Beneficiari diretti:

Ragazzi in uscita dall'Istituto penale per i minorenni, Giovani in esecuzione penale esterna, Lavoratori di pubblica utilità adulti, Giovani che svolgono attività di giustizia riparativa.

#### Output:

53.256 Pasti per i poli diurni e notturni, 19.921 Pasti realizzati per la Caritas, 4 Ragazzi inseriti nella produzione di cibo fresco

#### Cambiamenti generati:

L'inserimento all'interno di un percorso virtuoso che mira al potenziamento delle competenze tecniche, di base e trasversali nel settore della preparazione di cibo fresco su commissione supporta la definizione di una aumentata consapevolezza relativa all'importanza di acquisire competenze spendibili nel mondo del lavoro in cui vengano rispettati i diritti dei lavoratori ed il loro benessere, che diventa benessere aziendale. La cooperativa punta su una formazione d'eccellenza e tende ad assorbire quanto più organico possibile, ma definisce anche matching ideali con aziende del territorio con cui è in stretto contatto.

## Produzione di cibo fresco su commissione (catering, bistro)

Produzione di cibo fresco su commissione (catering, bistro)

L'apertura del Giardino Bistrot Al Fresco e la specializzazione nei servizi di catering di alta qualità ha ampliato i servizi dell'impresa e dato un grande vigore alla sostenibilità finanziaria. Nuove mansioni e competenze si sono sviluppate: responsabile di sala, cameriere, barman, fattorino. Molte le mansioni che i ragazzi hanno acquisito con l'apertura del Bistrot:

- preparazione della sala di ristorazione e dei tavoli prima dell'apertura al pubblico;
- accoglienza dei clienti e accompagnamento ai ta-

voli;

- presentazione dell'offerta gastronomica, del menù e della carta dei vini della struttura
- acquisizione delle comande;
- servizio ai tavoli secondo le regole e le normative, con grande attenzione su ogni possibile esigenza o necessità che può insorgere;
- gestione della cassa;
- sistemazione e pulizia dei tavoli e della sala, e rimessa in ordine dei locali per il turno successivo.



### Beneficiari diretti:

Giovani in esecuzione di pena, Migranti a rischio di fuoriuscita dai sistemi di tutela, Giovani fuori famiglia, Giovani delle comunità dei poli senza dimora

### Output:

14 Ragazzi formati, 1 Bistrot

### Beneficiari indiretti:

Clienti, Comunità

### Cambiamenti generati:

Ridefinizione di un percorso professionalizzante con certificate competenze nel settore della ristorazione; recuperata fiducia nelle proprie abilità; consapevolezza di essere un agente di sviluppo che genera benessere per sé e gli altri.

## Profilazione/bilancio di competenze e matching con aziende

L'attività di profilazione e bilancio di competenze è destinata ai dimittendi degli Istituti di pena con fine pena non superiore ai 6 mesi e minori e adulti con misure di esecuzione penale esterna. La profilazione ha l'obiettivo di evidenziare competenze di base, tecniche e trasversali ottenute dalla realizzazione di percorsi professionalizzanti anche non for-

malizzati. La profilazione è diretta anche alle aziende coinvolte nel progetto con l'obiettivo di definire un matching adeguato tra domanda ed offerta attraverso colloqui ed incontri organizzati all'interno dei Jail Career Days.

### Beneficiari diretti:

Giovani detenuti dell'IPM, Giovani in affidamento in prova ai servizi sociali, Detenuti della CC Pagliarelli, Persone adulte in esecuzione penale esterna; Operatori degli Istituti di Pena;

### Beneficiari indiretti:

Aziende; Comunità.

### Output:

30 ragazzi profilati, 9 Matching tra azienda e ragazzi



### Cambiamenti generati:

- consapevolezza delle proprie risorse e delle proprie competenze
- consapevolezza dei propri limiti e potenzialità
- ridefinizione del proprio percorso lavorativo

## Formazione 2021

I percorsi di formazione attivati nel corso del 2021 riguardano principalmente le seguenti aree:

- Preparazione di prodotti da forno all'interno dell'IPM
- Ristorazione presso secondo nucleo operativo di Casa San Francesco
- Corsi per aziende sulla Responsabilità sociale

d'impresa e sulle agevolazioni fiscali relative all'assunzione di detenuti e all'assunzione di soggetti svantaggiati

La cooperativa è inoltre ente promotore di tirocini formativi dedicati alle persone in esecuzione di pena, inserite in aziende del territorio.



### Beneficiari diretti:

Giovani detenuti dell'IPM, Giovani in affidamento in prova ai servizi sociali, Persone adulte in esecuzione penale esterna o semilibertà, Imprese.

### Output:

16 Corsi di formazione, 6 Webinar per Aziende, 17 ragazzi formati, 60 aziende formate, 10 tirocini attivati.

### Beneficiari indiretti: Comunità

### Cambiamenti generati:

- aumento delle competenze nel settore della ristorazione e della preparazione di prodotti da forno
- aumento delle competenze trasversali e di base
- facilitazione di processi di inclusione sociale
- creazione di una comunità attenta e accogliente

## Formazione 2022

I percorsi attivati nel 2022 riguarderanno prevalentemente:

- Formazione sulla Customer Service e Facility Management
- Narrazione come strumento di accompagnamento al lavoro destinati alle persone detenute dell'IPM e

della CC Pagliarelli Lo Russo

- Sessioni intensive di mentorship su professionalizzazione e imprenditorialità destinate alla persone profilate ed in preparazione delle giornate dei jail Career Days

### Beneficiari diretti:

Giovani detenuti dell'IPM, Giovani in affidamento in prova ai servizi sociali, Detenuti della CC Pagliarelli e della CC Ucciardone, Persone adulte in esecuzione penale esterna.

### Beneficiari indiretti:

Aziende afferenti al sistema imprenditoriale locale; Imprese locali;

### Output:

10 Corsi di formazione, 33 Ragazzi formati, 10 tirocini attivati.



### Cambiamenti generati:

- Aumentata capacità di leggere i contesti, di costruire reti di relazioni nell'economia legale, di usare strumenti nuovi (es. piattaforme quali indeed o linkedin) per rendersi visibili, di imparare a riscoprire talenti e passioni personali in settori economici emergenti
- creazione di competenze strategiche e manageriali per il riposizionamento in un mercato del lavoro in evoluzione
- facilitazione di processi di inclusione sociale
- creazione di una comunità attenta e accogliente.

## 1.4 Il monitoraggio e la situazione finanziaria

L'organizzazione ha un unico dipendente socio il quale percepisce una retribuzione annua di € 28.290 al lordo delle imposte al quale è applicato il contratto nazionale UNEBA.

I lavoratori non soci, ai quali si applica il contratto nazionale UNEBA e che sono inquadrati come cuoco o aiuto cuoco, direttore o vicedirettore di sala, percepiscono in media una retribuzione annua di € 35.385 al lordo delle imposte.

I lavoratori non soci, ai quali si applica il contratto nazionale UNEBA e che sono inquadrati come camerieri di sala o con mansioni simili, percepiscono in media

una retribuzione annua di € 18.350 al lordo delle imposte. (si specifica che nei lavoratori non soci è più alta statisticamente la media dei part time, quindi la retribuzione indicata non è misurabile su 38 ore settimanali)

L'organizzazione, a seconda delle aree in cui opera, ha fatturato nel 2021:

- 137.197,36 € per la vendita di prodotti finiti (privati e rivenditori)

- 231.049,60 € derivanti dagli incassi del Bistrot (privati)

- 10.249,09 € per i servizi di catering di cui 3.500 € a enti pubblici (università, ministero, ecc)

- 285.441,63 € per i servizi mensa (privati)

- 30.000,00 € dalle locazioni attive (Associazione centro studi e Opera Don Calabria)

- 2.020,00 € da erogazioni liberali (privati)

- 272.222,09 € di contributi da progetti, di cui 111.028,49 € provenienti dalla Regione Sicilia e la restante parte da fondazioni.

Le criticità, prevalentemente legate al periodo pandemico, hanno determinato una diminuzione della liquidità disponibile, mitigata da accordi con fornitori e clienti prevedendo tempi più brevi di incasso rispetto ai tempi di pagamento.

## 2. L'impegno della Coop. soc. Rigenerazioni Onlus nella Sostenibilità Integrale: un'analisi qualitativa ESG oriented

La promozione alla sostenibilità integrale è, per la stessa natura di Coop. soc. Rigenerazioni Onlus, l'elemento cardine della strategia dell'organizzazione che la porta ad attivare processi volti a generare impatti positivi nei tre pilastri ESG: Environmental, Social e Governance, che rappresentano il nuovo linguaggio condiviso della sostenibilità, i quali permettono di misurare in modo preciso e sulla base di parametri standardizzati e condivisi le performance ambientali, sociali e di governance di un'organizzazione. Un linguaggio condiviso soprattutto nei mercati finanziari e nei percorsi di transizione normativa a livello nazionale, europeo e internazionale.

Per tale ragione, obiettivo del presente capitolo è quello di offrire una lettura ESG oriented delle principali azioni messe in campo da Coop. soc. Rigenerazioni Onlus. In particolare, fanno riferimento al primo pilastro, l'Environmental, le aree dei rapporti con la catena di fornitura e con l'ambiente naturale. Sono elementi costitutivi del pilastro Social le aree dedicate all'ambiente di lavoro e ai rapporti con la comunità locale. Infine, le aree del governo dell'organizzazione e dei rapporti con i clienti fanno parte del terzo e ultimo pilastro, quello della Governance.



---

## 2.1 L'impegno della Coop. soc. Rigenerazioni Onlus per una E più forte

Coop. soc. Rigenerazioni Onlus si impegna attivamente nella tutela e nella difesa dell'ambiente e nella conservazione delle risorse naturali, al fine di creare valore sostenibile a vantaggio sia dell'organizzazione che della comunità tutta.

L'impegno dell'organizzazione verso la salvaguardia dell'ambiente e la conservazione delle risorse naturali trova espressione in tutto l'operato dell'organizzazione orientato a prevenire e ridurre gli impatti ambientali attraverso, ad esempio, la scelta di materie prime a KM 0, l'efficientamento strutturale delle sue sedi operative, l'efficientamento della distribuzione dei prodotti, l'utilizzo efficiente delle risorse naturali, l'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili, la gestione responsabile dei rifiuti e la realizzazione di percorsi di sensibilizzazione ambientale.

In particolare, per la sua produzione, Coop. soc. Rigenerazioni Onlus predilige l'uso di materie prime a KM 0, questa scelta permette all'organizzazione di ridurre drasticamente le ricadute negative sull'ambiente. Infatti, l'utilizzo del Km 0 riduce sia l'immissione nell'ambiente di materiali inquinanti, come ad esempio gli imballaggi, sia l'emissione di CO2 dovuta ai lunghi trasporti.

Al contempo, sempre in una logica di riduzione di emissioni di biossido di carbonio, con l'avvio nel 2018 del secondo nucleo operativo, "Casa San Francesco", Coop. soc. Rigenerazioni Onlus ha avviato un processo di riconversione delle fonti energetiche dotando la struttura di pannelli fotovoltaici. Inoltre, Coop. soc. Rigenerazioni Onlus ha deciso di avviare un processo di riconversione dei mezzi utilizzati per il trasporto locale, promuovendo l'utilizzo di bici e automobili elettriche, investendo su mezzi a zero emissioni.

Consapevole dell'impatto negativo generato dall'utilizzo di materiali usa e getta Coop. soc. Rigenerazioni Onlus ha deciso di utilizzare materiale biocompostabile nelle sue attività di ristorazione e catering. Non solo, per contrastare l'utilizzo della plastica e lo spreco della carta è stato avviato un processo di potabiliz-

zazione degli stabilimenti e parallelamente di riciclo della carta per ridurre al minimo l'utilizzo e lo spreco. L'impegno che Coop. soc. Rigenerazioni Onlus ha assunto per tutelare l'ambiente non si è fermato all'interno dell'attività produttiva, infatti, grazie alla collaborazione con la cooperativa Palma Nana ha avviato attività di sensibilizzazione con laboratori dedicati all'educazione ambientale.

Sullo stesso sentiero della logica di rete come strumento per la sostenibilità ambientale, Coop. soc. Rigenerazioni Onlus dal 2008 ha dato vita, insieme a Palma Nana, Addiopizzo Travel e Libera Terra Mediterraneo, al Festival IT.A.CÀ per la promozione di un turismo etico e sostenibile, rispettoso dell'ambiente e della natura. Infine, per garantire la sostenibilità della propria supply chain Coop. soc. Rigenerazioni Onlus sceglie i suoi fornitori secondo i criteri di eticità, legalità, prossimità geografica, impatto sociale sul territorio e stabilità del rapporto di fornitura. Con tutti i fornitori ha stipulato accordi di pagamento equi, trasparenti e stabili nel tempo.

---

## 2.2 L'impegno della Coop. soc. Rigenerazioni Onlus per una S più forte

La stessa natura di Coop. soc. Rigenerazioni Onlus fa sì che il pilastro sociale ricopra un ruolo chiave per l'organizzazione.

Coop. soc. Rigenerazioni Onlus, infatti, ha come missione quella di promuovere lo sviluppo individuale di soggetti a rischio di marginalità, tra questi i ragazzi di Malaspina, istituto penitenziario minorile, giovani rifugiati e disabili. Investire sullo sviluppo di capitale umano significa per l'organizzazione facilitare quel processo di trasferimento della conoscenza e della contaminazione delle competenze che rappresenta il connubio imprescindibile per accelerare le opportunità di crescita, creare vantaggio competitivo e stimolare un percorso di sviluppo sostenibile nel tempo.

Un'attenzione particolare è rivolta alla valorizzazione delle diversità e delle pari opportunità per lo sviluppo di un'organizzazione sempre più inclusiva e coesa. In tal senso va letta la presenza di donne all'interno di ruoli di responsabilità come nel caso della responsabile di laboratorio nel carcere, della responsabile di comunicazione e della responsabile commerciale.

Fondamentale risulta il dialogo e l'ascolto delle esigenze dei singoli dipendenti ai quali è garantita la possibilità di lavorare in smart working o in formule part time. Infine, l'impegno di Coop. soc. Rigenerazioni Onlus nel pilastro sociale risponde alla volontà dell'organizzazione di rendere il territorio in cui opera più generativo, muovendo dalla convinzione che il

primo fattore di sviluppo sostenibile sia la creazione di capitale sociale. In questa direzione la cooperativa:

- partecipa a reti locali di confronto su temi che spaziano dal turismo giovanile allo sviluppo dei quartieri uno tra tutti quello di Ballarò;
- dona servizi a iniziative locali come Mediterranea Carnevale sociale, Rete della Caritas di Palermo, Rete delle cooperative in ambito turistico del centro storico, Libera contro le Mafie e Addiopizzo.
- Partecipa a tavoli di progettazione locale e in alcuni tavoli del settore Giustizia.



## 2.3. L'impegno della Coop. soc. Rigenerazioni Onlus per una G più forte

Coop. soc. Rigenerazioni Onlus è consapevole dell'importanza che riveste un buon sistema di Governance per conseguire gli obiettivi strategici e creare valore sostenibile di lungo periodo, assicurando un governo: efficace, efficiente e corretto nei confronti di tutti i soggetti interessati alla vita dell'organizzazione. La natura della cooperativa racchiude al suo interno la cosiddetta socialità dell'azione. Essa può essere espressa a vari livelli: quello gestionale e legato al processo decisionale, quello delineato negli obiettivi organizzativi, quello identificato dalle ricadute dirette dell'azione e quindi dai beneficiari e dai risultati sociali raggiunti.

Coop. soc. Rigenerazioni Onlus ha abbracciato il modello della gerarchia orizzontale lasciando totale autonomia gestionale ai singoli comparti organizzativi. Ogni dipendente viene valorizzato per le proprie competenze e attitudini e da un anno l'organizzazione sta sperimentando gli esiti positivi dati da una direzione commerciale di gruppo basata sulle competenze e sull'integrazione dei saperi.

L'obiettivo dunque non è solo quello della qualità ma anche della partecipazione attiva dei singoli dipendenti. Coop. soc. Rigenerazioni Onlus ha fondato l'organizzazione sull'intelligenza collettiva. Ognuno con la sua storia e le sue competenze partecipa attivamente alle scelte strategiche del proprio settore, attraverso riunioni mensili di revisione e programmazione.

La partecipazione dei dipendenti va oltre il processo produttivo, infatti, i lavoratori sono inclusi anche all'interno del direttivo.

Infine in una logica di governance partecipativa, Coop.

soc. Rigenerazioni Onlus, si impegna a mantenere rapporti costanti con i propri consumatori e utenti informandoli, ad esempio, sui canali social come instagram e facebook. E' attivo un canale dedicato ai reclami sia dei consumatori che dei fornitori. Non solo, i consumatori sono chiamati a valutare i servizi offerti e sono costantemente informati sulla filiera di approvvigionamento delle materie prime. Il forte legame con gli utenti ha portato Coop. soc. Rigenerazioni Onlus ad aprire le porte del Bistrot a proposte culturali pomeridiane attivate dagli stessi consumatori, attivando quel processo di trasformazione che vede il consumatore divenire un prosumer.

## 2.4 L'azione della Coop. soc. Rigenerazioni Onlus alla luce degli SDGs

Le attività di Coop. soc. Rigenerazioni Onlus si inseriscono perfettamente all'interno del framework degli obiettivi di sviluppo sostenibile, così come è stato definito dal Global Compact delle Nazioni Unite e, successivamente dall'Agenda 2030.

Un programma d'azione, quest'ultimo, che ingloba i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs) che rappresentano una bussola per costruire un mondo diverso dal punto di vista ambientale, sociale ed economico.

Dall'analisi condotta attraverso la compilazione del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0, elemento base per la costruzione del NeXt Index® ESG, emerge come Coop. soc. Rigenerazioni Onlus registri performance di impegno positivo in tutti gli SDGs. I tre nei quali si rilevano i risultati migliori sono: il Goal 16 "Pace, giustizia e istituzioni forti" con il 97,46%, il Goal 10 "Ridurre le disuguaglianze" con il 94,64% e il Goal 11 "Città e comunità sostenibili" con l' 88,71%.

Tali risultanze trovano fondamento in una serie di azioni prioritarie inserite strategicamente nelle dinamiche produttive dell'organizzazione. In particolare:

- Il livello di impegno raggiunto nel Goal 16 è dovuto principalmente alle seguenti iniziative:

1. Promozione della trasparenza dei finanziamenti. L'organizzazione oltre a pubblicare il bilancio in piattaforma lo invia con cadenza semestrale a tutti i soci e a tutti i dipendenti non soci.

2. Promozione di azioni volte a contrastare illegalità e corruzione. L'organizzazione attiva processi

strategici e complessi che mettono al centro l'individuo con le proprie fragilità, vuoti, storie, lo orientano verso se stesso, l'ambiente che lo circonda ed il mondo produttivo rendendolo consapevole della propria ricchezza, delle risorse intrinseche che ha in se, dei valori che custodisce e delle competenze che acquisisce e rendendolo un pezzo unico ed insostituibile del meraviglioso mosaico che è Coop. soc. Rigenerazioni Onlus.

3. Promozione e valorizzazione di reti. La cooperativa è iscritta al comitato Addio Pizzo e all'associazione Libera contro le Mafie. Non solo, è parte di una rete stabile di associazioni sia a livello regionale che nazionale.

- Il livello di impegno raggiunto nel Goal 10 è dovuto principalmente alle seguenti iniziative:



1. Promozione dell'inclusione sociale economica e politica di tutti, soprattutto dei più fragili.

2. Valorizzazione delle differenze ed abbattimento delle disuguaglianze, a tal proposito non esiste alcuna forma di disparità nelle retribuzioni.

- Il livello di impegno raggiunto nel Goal 11 è dovuto principalmente alle seguenti iniziative:

1. Promozione della giustizia riparativa, l'impegno dell'organizzazione in questa direzione genera un impatto sul territorio attraverso la realizzazione di atti concreti di cui beneficia la collettività (donazione di prodotti per eventi benefici o comunità per minori, arredi urbani che andranno ad allestire parti degradate della città). Inoltre i processi di inclusione socio-lavorativa per minori ed adulti abbassano del 90% il tasso di recidiva generando un benessere diffuso ed un maggiore senso di sicurezza.

L'impegno dell'organizzazione non si ferma, come sopra anticipato, ai soli tre SDGs nei quali riscontra maggior punteggio, Coop. soc. Rigenerazioni Onlus infatti si impegna a rispondere a gran parte degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, nello specifico:

In relazione all'obiettivo 4 - "Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti" - l'organizzazione è impegnata nell'attivazione di percorsi professionalizzanti per persone a rischio di marginalità sociale, basati sulla trasmissione reciproca di competenze attivando spazi di inclusione, che consentono l'accesso ed opportunità di apprendimento inclusive.

In relazione all'obiettivo 5 - "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze" - l'organizzazione ha conferito incarichi di responsabilità a due donne che provengono dal coordinamento di progettualità complesse (in Italia e nei vari Sud del Mondo). Impegnate nella promozione della parità di genere, hanno avviato alcune start-up e sono co-fondatrici di un collettivo femminista. Attivano all'interno del progetto Coop. soc. Rigenerazioni Onlus percorsi di sensibilizzazione che riguardano l'emancipazione di donne e ragazze.

In relazione all'obiettivo 8 - "Incentivare una crescita economica, duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso

per tutti" - l'organizzazione si impegna ad attivare un approccio strategico che interviene su diversi macro-sistemi connessi tra di loro (Sistema carcere, sistema produttivo, Sistema comunità) generando processi di inclusione lavorativa per soggetti a rischio di marginalità di cui valorizza competenze e risorse e anima le aziende del territorio in un costante dialogo generando matching ideali tra domanda ed offerta.

In relazione all'obiettivo 9 - "Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile" - l'organizzazione è impegnata a realizzare una struttura ibrida unica in tutta Italia che è sede di: una cucina solidale (in cui lavorano detenuti, ex-detenuti, migranti, disabili, persone senza dimora), un polo per i senza dimora della città, un Bistrot Giardino Al Fresco, un centro di Formazione per persone vulnerabili, uno spazio per la ricezione turistica gestito da migranti e detenuti, una terrazza panoramica utilizzata per eventi privati. Un luogo resiliente e esempio concreto di ciò che si può produrre e generare in maniera equa e sostenibile

In relazione all'obiettivo 12 - "Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo" - l'attività di produzione di prodotti e servizi (i dolci e biscotti e l'attività del Bistrot) è orientata all'attivazione di un modello sostenibile attraverso il rispetto dell'ambiente e la produzione di cibo fatto con materie prime che provengono da presidi Slow Food (il Bistrot è dentro l'Alleanza dei Cuochi di Slow Food).

In relazione all'obiettivo 13 - "Adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le sue conseguenze" - l'organizzazione ha dotato la struttura di pannelli fotovoltaici e promosso l'uso di materie prime che provengono da allevatori e coltivatori locali rispettosi del territorio (filiera etica dei prodotti).

## L'importanza degli SDGs nella strategia aziendale

Dal 2015 le Nazioni Unite hanno codificato una direzione verso uno sviluppo sostenibile all'interno dell'Agenda 2030, dando vita ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs). Tutti sono chiamati a contribuire al raggiungimento degli SDGs, ivi incluse le imprese. Per tali ragioni, sono stati messi a punto una serie di strumenti per facilitare l'adozione integrale degli SDGs all'interno dei piani strategici aziendali. Uno dei principali strumenti è la SDG's Compass, la bussola dell'azione aziendale nel quadro dell'Agenda 2030. Il "World Business Council for Sustainable Development", recependo l'indirizzo secondo il quale tutti sono chiamati a impegnarsi nella realizzazione dell'Agenda, ha realizzato la "CEO Guide to the SDGs". Lo scopo di questa è l'implementazione di soluzioni di business che pongano al centro gli obiettivi, rispondendo allo stesso tempo anche ai bisogni e alle ambizioni imprenditoriali



**Gli obiettivi di sviluppo sostenibile dove l'impegno della Coop. soc. Rigenerazioni Onlus è maggiore**





## 2.5. L'azione della Coop. soc. Rigenereazioni Onlus alla luce del BES

Coop. soc. Rigenereazioni Onlus da sempre si impegna affinché si attivino processi virtuosi volti a generare Benessere Equo e Sostenibile per le persone, le comunità e i territori dove è attiva.

In tal senso è necessario guardare sotto la lente del BES- Benessere Equo e Sostenibile, come Coop. soc. Rigenereazioni Onlus articola le proprie attività.

Dall'analisi condotta attraverso la compilazione del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0, elemento base per la costruzione del NeXt Index® ESG, emerge come Coop. soc. Rigenereazioni Onlus sia altamente performante in tutti i domini del BES e in particolare nei seguenti: "Relazioni sociali" (88,9%), "Lavoro e conciliazione dei tempi di vita" (88,8%) e "Paesaggio e patrimonio culturale" (87,3%).

Tali risultanze trovano fondamento in una serie di azioni prioritarie inserite strategicamente nelle dinamiche produttive della cooperativa. In particolare:

- Il livello di impegno raggiunto nel primo dominio -Relazioni sociali- è determinato dall'attenzione che Coop. soc. Rigenereazioni Onlus dedica alla costruzione di capitale sociale diffuso sul territorio. Ne sono una concretizzazione le seguenti iniziative:

- la creazione ed il potenziamento di una rete di realtà che operano nell'economia carceraria;
- l'operatività di una rete di associazione ed imprese civili del territorio;
- la realizzazione di momenti di sensibilizzazione con le scuole di vario titolo e grado (si incontrano circa 1500 studenti l'anno);
- la fruizione gratuita ad associazioni locali degli spazi di Casa San Francesco e del Giardino Bistrot Al Fresco;
- la promozione e l'erogazione di servizi socio-culturali gratuiti rivolti alla cittadinanza in particolare ai residenti del quartiere Albergheria (letture di libri per bambini, mostre fotografiche, presentazioni di libri - in particolare sul tema dei diritti e del carcere - concerti);
- l'interazione con i clienti del Bistrot e dei servizi di catering che vi accedono sia per la qualità dimostrata

che per il progetto sociale che sta alla base del nostro lavoro;

- la partecipazione a fiere e convegni;
- la donazione di servizi.

- Il livello di impegno raggiunto nel secondo dominio - Lavoro e conciliazione dei tempi di vita- è determinato dall'ascolto costante delle esigenze dei dipendenti, volte a rispettare la persona e i suoi tempi. La gestione della cooperativa mira ad articolare dinamiche di conciliazione dei tempi di vita e lavoro capaci di valorizzare la multidimensionalità della ricchezza di senso delle vite di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici. La compatibilità tra l'occupazione delle donne e il loro impegno di cura, ad esempio, è un obiettivo cruciale della politica interna.

- Il livello di impegno raggiunto nel terzo dominio- Paesaggio e patrimonio culturale- è determinato dalla partecipazione dell'organizzazione alle politiche di sviluppo del territorio, ne è un esempio il secondo nucleo operativo di Casa San Francesco, un ex infermeria dei Cappuccini del 1600 vincolata dalla Soprintendenza dei Beni Culturali, sulla quale c'è un progetto approvato di realizzazione di uno spazio per la ricezione turistica; lo spazio accoglie anche il Giardino Bistrot Al Fresco, un centro di formazione professionale, uno dei poli dei senza dimora della città. Uno spazio abbandonato al quale si è dato valore e che diventerà una struttura ibrida unica in tutta Italia.

L'impegno dell'organizzazione non si ferma ai soli tre domini nei quali riscontra maggior punteggio, Coop. soc. Rigenereazioni Onlus, infatti si impegna a rispondere a gran parte dei domini del Bes, nello specifico:

Nel dominio "Salute", l'organizzazione è attenta a salvaguardare il benessere fisico e psicologico dei suoi dipendenti, prevede infatti, da CCNL tutti i benefici e i diritti relativi alla malattia e all'equa turnazione

Nel dominio "Istruzione e Formazione", l'organizzazione è impegnata nella formazione lavorativa dei giovani in esecuzione di pena nel settore della preparazione di

prodotti da forno e nel settore della ristorazione. Non solo, terminato l'adeguamento strutturale dello spazio per la ricezione turistica, saranno attivate formazioni e percorsi professionalizzanti sul tema della gestione alberghiera, sia all'interno della CC Pagliarelli Lo Russo sia attraverso tirocini formativi nelle strutture alberghiere cittadine garantendo il collocamento, previa formazione, anche dei giovani che non riescono ad assorbire all'interno del proprio organico.

Nel dominio "Benessere Economico", la cooperativa si occupa della tutela del benessere economico dei soci, dei dipendenti e della cooperativa stessa, con una visione ampia che guarda anche al benessere del territorio di riferimento. Il benessere economico dei dipendenti passa attraverso la definizione di contratti di lavoro UNEBA che seguono le direttive del CCNL; il benessere economico della cooperativa si esercita attraverso la creazione ed il potenziamento di servizi e prodotti; il benessere economico del territorio si esercita in due diverse modalità:

- attraverso la realizzazione di attività produttive che potenziano il settore della ristorazione con l'erogazione di servizi di alta qualità
- attraverso processi di sensibilizzazione per gli imprenditori locali sugli sgravi fiscali di cui possono fruire le aziende che assumono detenuti o soggetti svantaggiati.

Nel dominio "Politica e Istituzioni" la cooperativa è impegnata nelle attività di:

- advocacy sui temi del carcere e dei diritti dei detenuti;
- co-progettazione con le Istituzioni di riferimento (gli Istituti di Pena ed i Servizi sociali del penale) sia degli interventi di sistema che dei percorsi individuali e partecipazioni
- convegni e dibattiti sul tema del carcere.

Nel dominio "Sicurezza" la cooperativa ha avviato corsi di formazione per il personale interno sul tema della sicurezza sui luoghi di lavoro. Realizza attività di informazione e sensibilizzazione alle imprese del territorio relativamente all'attivazione di percorsi lavorativi virtuosi dei dimittenti degli Istituti di Pena che se resi

efficaci abbassano il tasso di recidiva con un rafforzamento del senso di sicurezza comunitario;

Nel dominio "Ambiente" la cooperativa ha cominciato ad attenzionare la cura dell'ambiente attraverso specifiche azioni:

- l'uso di pannelli solari per la produzione di energia;
- l'uso di depuratori dell'acqua;
- l'attenzione alla filiera dei prodotti a km 0 e provenienti dal circuito Slow Food (il Bistrot è dentro l'alleanza dei cuochi di Slow Food);

- periodiche sollecitazioni sul ritiro degli ingombranti depositati dagli abitanti del quartiere di fronte all'ingresso del Bistrot e di fronte Palazzo Sclafani che, insieme a casa san Francesco è bene vincolato dalla Sovrintendenza dei Beni Culturali.

L'attenzione al "Benessere Soggettivo" si esplica attraverso una serie di attività, tra queste,

- l'accompagnamento alla definizione di un percorso educativo-trattamentale dei giovani presi in carico dal progetto che bilancia competenze pregresse, aspettative e domanda del mercato;
- tutela dei diritti dei lavoratori

- mutuo supporto reciproco da parte dei componenti dei diversi staff;
- accoglienza ed ascolto dei malesseri individuali ed attivazione di percorsi specifici di supporto psicologico;

- momenti programmati di socializzazione anche con le famiglie dei dipendenti
- conciliazione condivisa dei tempi di lavoro con i tempi familiari
- ridefinizione annua condivisa dei ruoli aziendali

**I domini del BES dove l'impegno della Coop. soc. Rigenerazioni Onlus è maggiore**



## L'importanza del BES nelle strategie aziendali

Il progetto del Benessere Equo e Sostenibile dell'Istat nasce con l'obiettivo di valutare il progresso di una società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. L'analisi dettagliata degli indicatori, pubblicata annualmente nel rapporto Bes a partire dal 2013, mira a rendere il Paese maggiormente consapevole dei propri punti di forza e delle difficoltà da superare per migliorare la qualità della vita dei cittadini, ponendo tale concetto alla base delle politiche pubbliche e delle scelte individuali. Da questo framework nasce il BESA che si pone l'obiettivo di adattare tale quadro di riferimento all'universo aziendale. L'obiettivo è di costruire un framework di comunicazione unico tra impresa e stakeholders, così da permettere una più assidua ed efficace collaborazione. In tal modo, l'offerta delle imprese e la domanda dei consumatori sono organizzate secondo un unico linguaggio di riferimento, favorendo la costruzione di strategie più efficaci e impattanti.

bes | benessere equo sostenibile



# 3. L'impegno della Coop. soc. Rigenerazioni Onlus nella Sostenibilità Integrale: un'analisi quantitativa alla luce del NeXt Index® ESG

## 3.1 Nota metodologica

Il Bilancio d'Impatto ESG di NeXt Economia è un percorso di reportistica non finanziaria per le PMI e le start-up che nasce con l'obiettivo di misurare e dare valore alla sostenibilità integrale delle aziende, inserendole all'interno di un Rating ESG.

Il percorso si articola in 6 step. L'infografica seguente sintetizza questi ultimi, dando un dettaglio metodologico e di livello di collaborazione richiesta.

L'elemento centrale dell'intero percorso è il NeXt Index® ESG, che si compone di quattro elementi: il NeXt Index® ESG; l'analisi di materialità; i fattori chiave e la valutazione dei rischi ad essi associati; le controversie in ambiti ESG.

Il NeXt Index® ESG è un living index che permette alle PMI e alle start up di passare dalla rendicontazione non finanziaria al posizionamento all'interno di un rating ESG, un elemento indispensabile per aumentare le possibilità di accesso al sistema finanziario e al sistema assicurativo.

Il Bilancio d'Impatto ESG racconta l'impegno sul territorio, misura il miglioramento generato, coinvolge gli stakeholder per mettere l'azienda in rete, analizza rischi e controversie in una logica decentralizzata e collaborativa.

Il Bilancio d'Impatto ESG permette una piena integrazione nel proprio modello di business dei principi ESG in coerenza con il framework del BES (Benessere Equo e Sostenibile) e degli SDGs.

### 1. Misurazione qualitativa e quantitativa della sostenibilità integrale

- Compilazione del NeXt Index® da parte dell'azienda
- Raccolta e analisi di documentazione, certificazioni, report passati sulla sostenibilità
- Analisi quali-quantitativa dell'impegno dell'azienda sul benessere multidimensionale e sugli SDGs

### 2. Stakeholder engagement

- Compilazione della matrice di rilevanza degli stakeholder da parte dell'azienda
- Rilevazione delle priorità di intervento secondo gli stakeholder tramite somministrazione di un questionario connesso con le tematiche della sostenibilità integrale del NeXt Index®
- Costruzione dell'analisi di materialità per ciascuna area del NeXt Index®
- Individuazione degli item sui quali intervenire che rappresentano i fattori chiave di rischio ESG
- Definizione, da parte dell'azienda, delle politiche da adottare per migliorare la propria sostenibilità integrale

### 3. Valutazione dei rischi ESG, delle controversie e dei rischi di settore

- Raccolta degli elementi necessari per il calcolo dei rischi ESG e delle controversie tramite appositi moduli di rilevazione da somministrare all'azienda e analisi desk
- Calcolo del Rischio ESG interno partecipato
- Calcolo del Rischio ESG connesso alla capacità di pianificazione strategica
- Calcolo del Rischio ESG connesso al risk management
- Calcolo del Rischio ESG connesso all'analisi di contesto
- Analisi delle controversie ESG per numero, entità e durata
- Valutazione dei rischi di settore ESG, tramite benchmark del database di NeXt Economia

### 5. Calcolo del NeXt Index® ESG e assegnazione del Rating ESG

### 6. Stesura del Bilancio d'Impatto ESG di NeXt Economia



## 3.2. Gli strumenti di rilevazione e analisi

Il **NeXt Index® ESG** si compone di quattro elementi:

- A) Il NeXt Index®
- B) L'Analisi di materialità
- C) I fattori chiave e la valutazione dei rischi ad essi associati
- D) Le controversie in ambiti ESG

I dati necessari per la determinazione di ciascun elemento sono schematizzabili come segue:

- A) Il NeXt Index®
  - a. Compilazione del questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt, con il dettaglio di tutti i documenti probanti e, più in generale, di tutta la documentazione necessaria per la risposta puntuale di ciascun item;
  - b. Primo livello di stakeholder engagement, dopo l'analisi degli stakeholder principali secondo la matrice di rilevanza, adeguatezza e importanza, per ottenere i punteggi di importanza per ciascuno dei 30 indicatori del questionario;
  - c. I pesi attribuiti dal Comitato Tecnico Scientifico di NeXt ai medesimi 30 indicatori del questionario e ai 3 pilastri ESG.

B) L'Analisi di Materialità

- a. Secondo livello di stakeholder engagement tramite, l'analisi di materialità partecipata dei fattori chiave (i 30 indicatori del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt) e conseguente emersione dei fattori/indicatori di debolezza

C) I fattori chiave e la valutazione dei rischi ad essi associati

- a. Secondo livello di stakeholder engagement tramite, l'analisi di materialità partecipata dei

fattori chiave (i 30 indicatori del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt) e conseguente emersione dei fattori/indicatori di debolezza;

b. Rilevazioni e analisi di tutte le eventuali strategie di intervento pianificate per il miglioramento dei 30 fattori chiave;

c. Rilevazione e analisi di tutte le eventuali strategie passate, con i relativi risultati conseguiti, già adottate per il miglioramento dei 30 fattori chiave;

d. Analisi di contesto su base provinciale tramite l'utilizzo di una selezione degli indicatori del framework del BES dei Territori (direttamente riconducibili ai 30 fattori chiave).

D) Le controversie in ambiti ESG

a. Rilevazione e analisi della presenza di controversie in ambito ESG;

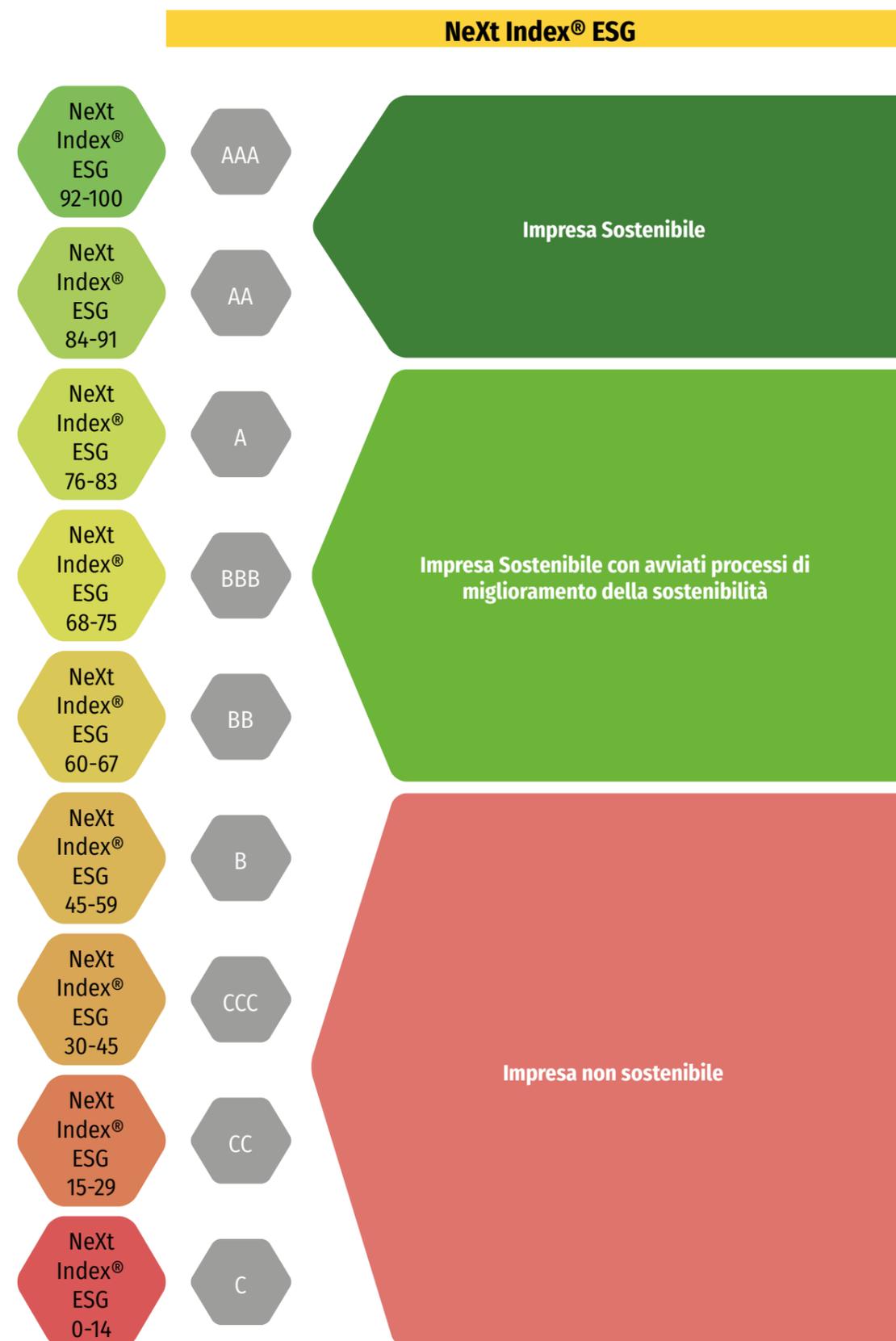
b. Rilevazione e analisi del numero e dell'entità (numerosità dei soggetti coinvolti e lunghezza del periodo temporale in cui è stata aperta la controversia) delle controversie presenti.

Tutti i dati raccolti, elemento per elemento, permettono di calcolare il **NeXt Index® ESG**.

Il **NeXt Index® ESG** così ottenuto permette di classificare l'azienda all'interno di un rating ESG, così come illustrato nella figura seguente.

Tramite quest'ultimo collegamento si attua il processo che porta l'impresa dalla semplice rendicontazione non finanziaria al posizionamento all'interno di un rating ESG oramai indispensabile per l'accesso al sistema finanziario.

*Rating ESG basato sul NeXt Index® ESG*



## 3.2.1. Il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt Economia

Il punto di partenza del percorso del NeXt Index® ESG è la compilazione del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt – Nuova Economia Per Tutti, strumento di rendicontazione non finanziaria che consente di arrivare al calcolo del **NeXt Index®**, che rappresenta la prima variabile del sistema di misurazione e valutazione ESG proposto da NeXt.

L'Autovalutazione Partecipata 2.0 è una metodologia elaborata per far emergere il posizionamento delle imprese in campo sociale, ambientale ed economico, tramite lo screening di una selezione di indicatori già esistenti e reputati più significativi dal Comitato Tecnico Scientifico di NeXt.

L'impianto complessivo del QAP2.0-NeXt è stato elaborato all'interno di una triplice cornice di riferimento:

- internazionale: coerente e sinergica con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030, emanata nel 2015 dalle Nazioni Unite (ciascuno dei trenta indicatori è collegato a un SDGs prioritario);
- nazionale: in riferimento ai dodici domini del BES - Benessere Equo e Sostenibile il framework italiano, ingegnerizzato dall'Istat e dal CNEL (2013), per la misurazione del benessere (ciascuno dei trenta indicatori è collegato ad un dominio prioritario del BES) e declinato in chiave aziendale nel BESA - Benessere Equo e Sostenibile Aziendale;

• di rete: aggregando e valorizzando i diversi approcci presenti nella compagine associativa di NeXt.

L'obiettivo del QAP2.0-NeXt è di rendicontare la capacità del soggetto di generare benessere multidimensionale, attraverso l'attivazione di processi di sviluppo sostenibile costruiti in una logica di rete.

Il QAP2.0-NeXt si articola in sei aree di valore:

1. L'azienda e il governo dell'organizzazione
2. Le persone e l'ambiente di lavoro
3. I rapporti con i cittadini/consumatori
4. La catena di fornitura
5. I comportamenti verso l'ambiente naturale

6. I comportamenti verso la comunità locale.

Le aree sono articolate, a loro volta, in 5 indicatori ciascuna, per un totale di 30 indicatori oggettivi (il questionario completo è in Appendice 1), ciascuno dei quali è collegato a un dominio BES e a un SDGs prioritario di riferimento. Per ciascun indicatore sono presenti, come possibilità di risposta, 5 classi di livello corrispondenti ai punteggi da 1 (minimo) a 5 (massimo). Il soggetto che si vuole autovalutare misura ogni indicatore, esprimendo il suo posizionamento all'interno di una delle classi di livello, tramite il flag sul relativo punteggio indicato da 1 a 5.

Il punteggio di valutazione, per ciascun indicatore, sarà prima riparametrato su base 100 e poi ponderato, in fase di aggregazione, con un punteggio di importanza media assegnata dal Comitato Tecnico Scientifico di NeXt.

Il processo di aggregazione dei punteggi assegnati a ciascun indicatore utilizza il Mazziotta-Pareto Index (MPI) ponderato. Questa scelta metodologica è stata effettuata per tenere conto degli elementi di variabilità e della ponderazione fra i valori, in una prospettiva di valutazione multidimensionale e partecipata. In altri termini, il punteggio medio totale (per area e complessivo) deve tener conto sia dell'importanza attribuita a ogni suo elemento dagli stakeholder, sia della variabilità orizzontale fra gli stessi, per evitare il rischio che i soggetti che registrano punteggi medi più elevati abbiano anche una differenza consistente dei singoli punteggi. L'MPI ponderato permette di attenuare questo rischio, tutelando sia la logica della multidimensionalità, sia quella della partecipazione. Il punteggio massimo ottenibile per ciascuna area e per il totale è 100. Tale circostanza si verifica se e solo se in tutti gli indicatori si registra il valore massimo (5 che riparametrato diventa 100).

## Le Aree di Valore del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt Economia

**Area 1 – Il governo dell'organizzazione:** comprende tutte le scelte strategiche aziendali riferibili all'area management, trasparenza e cultura di impresa. Questa area di valutazione è strettamente correlata ai domini BES della Politica e Istituzioni e del Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita: essa costituisce l'elemento fondamentale per una gestione etica e sostenibile dell'organizzazione e per un'accurata scelta di associati e partner.

**Area 2 – Le persone e l'ambiente di lavoro:** comprende tutto il funzionamento interno dell'organizzazione. Questa area di valutazione è strettamente correlata ai domini del BES relativi a Politica e Istituzioni e a Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita. Alla base di quest'area vi è la creazione di un clima interno all'organizzazione favorevole e fertile per lo sviluppo umano.

**Area 3 – I rapporti con i cittadini/consumatori:** comprendono tutte le relazioni esterne all'organizzazione. Questo settore fa principalmente riferimento ai domini BES delle Relazioni Sociali, Istruzione e Formazione, Ricerca, Innovazione e Creatività e Benessere Soggettivo. L'elaborazione di un rapporto trasparente basato sull'ascolto attivo e un'informazione completa e documentata ai clienti/consumatori è alla base di una gestione e di un'evoluzione sostenibile dell'organizzazione.

**Area 4 – La catena di fornitura:** comprende tutta la gestione della filiera. In questa sezione il dominio BES a cui si fa particolare riferimento è quello delle Relazioni Sociali. Una catena di valore che sia monitorata e tracciabile sia nella sua parte fisica che finanziaria permette di avere un quadro completo della sostenibilità dell'organizzazione.

**Area 5 – I comportamenti verso l'ambiente naturale,** comprendono tutte le azioni volte alla protezione del pianeta e alla lotta al cambiamento climatico. I domini BES di riferimento in quest'area sono quello dell'Ambiente e dell'Istruzione e Formazione. Centrali in questa sezione sono l'impegno nella riduzione delle emissioni inquinanti e climateranti, l'approccio di economia circolare e l'utilizzo delle fonti rinnovabili, tutto questo è affiancato ad un percorso di formazione e sensibilizzazione riguardo questi temi.

**Area 6 - I comportamenti verso la comunità locale,** comprendono tutte le relazioni con il territorio circostante all'organizzazione. I domini BES di riferimento in quest'area sono quelli delle Relazioni Sociali, del Paesaggio e Patrimonio Culturale e del Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita. Uno sviluppo sostenibile non può infatti prescindere dal rapporto con la comunità locale vicina: la relazione con università, scuole, cittadinanza e istituzioni è il nerbo di uno sviluppo sostenibile per attivare processi volti a generare Benessere Equo e Sostenibile.

# 1. L'azienda e il governo dell'organizzazione

## 1.1 Trasparenza dei soci e della provenienza del capitale

Criterio: trasparenza della proprietà del capitale attribuibile a un gruppo di controllo identificabile espresso in valore percentuale (ad esempio se i principali azionisti sono X (15%) Y (12%) e Z (8%) dando così informazioni sul 35% della proprietà) e che nella descrizione del modello di Governance preveda la presenza di uomini e di donne in egual misura

- Inferiore al 10% (punteggio 1)
- tra 11% e 30% (punteggio 2)
- tra 31% e 50% (punteggio 3)
- tra 51% e 70% (punteggio 4)
- superiore al 70% (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Il nostro bilancio essendo una cooperativa è pubblico. I proventi provengono dalla vendita dei prodotti e da finanziamenti della pubblica amministrazione per servizi sociali resi. Condividiamo il bilancio semestralmente con tutti i soci e tutti i dipendenti non soci. Nel sito di Coop. soc. Rigenerazioni Onlus è già presente una voce "trasparenza" sui finanziamenti pubblici <https://cottiinfranza.com/wpcontent/uploads/2019/02/trasparenza.pdf>

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 1.2 Cultura e sistemi di contrasto all'illegalità e alla corruzione

Criterio: controllo della legalità e della trasparenza dei suoi fornitori espresso in valore percentuale rispetto al numero dei propri fornitori

- Inferiore al 10% (punteggio 1)
- tra 11% e 30% (punteggio 2)
- tra 31% e 50% (punteggio 3)
- tra 51% e 70% (punteggio 4)
- superiore al 70% (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Una delle nostre mission è la riabilitazione dei giovani detenuti del carcere minorile di Palermo Malaspina, per cui il contrasto all'illegalità e alla corruzione è una scelta prioritaria. Tutti i membri del consiglio di amministrazione della cooperativa, nonché i responsabili dei servizi devono firmare l'autocertificazione ai sensi dell'art 80 del DLGS 50/2016. Siamo inoltre iscritti come Cooperativa al Comitato Addio Pizzo e all'associazione Libera contro le Mafie.

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 1.3 Strategia di direzione e gestione attenta ai diversi portatori d'interesse/stakeholder

Criterio: Grado e modalità di coinvolgimento degli stakeholder espresso in valore numerico

- Non tengo conto degli stakeholder e non li coinvolgo (punteggio 1)
- Consapevole dell'importanza del coinvolgimento degli stakeholder, ma senza coinvolgimento diretto (ad esempio attraverso contatti indiretti e ricerche online) (punteggio 2)
- Consapevole dell'importanza del rapporto con gli stakeholder e coinvolgimento diretto (1 incontro per stakeholder) (punteggio 3) - Stakeholder ascoltati e incorporati nelle strategie (2 incontri minimo per stakeholder) (punteggio 4)
- Stakeholder ascoltati, incorporati nelle strategie e misurazione della loro soddisfazione (3 incontri minimo per stakeholder e misurazione del livello di soddisfazione per ogni stakeholder) (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

La strategia di direzione è basata su un livello orizzontale, i vari comparti organizzativi, come Coop. soc. Rigenerazioni Onlus, hanno totale autonomia gestionale. Da un anno sperimentiamo con esiti positivi una direzione commerciale di gruppo basata sulle competenze e sull'integrazione dei saperi. Al centro delle strategie aziendali c'è sempre il binomio dipendente/cliente. Le parole chiave Partecipazione e Qualità. <https://cottiinfranza.com/ll-progetto/>

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 1.4 Partecipazione e collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'azienda

Criterio: coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori relativo alle decisioni aziendali espresso in valore percentuale (dove 100% è la partecipazione a tutte le scelte che vengono prese dall'azienda)

- nessuna consultazione (punteggio 1)
  - consultazione di lavoratrici e lavoratori per alcune (dall'1% al 30%) delle scelte (punteggio 2)
  - consultazione di lavoratrici e lavoratori per una maggior parte (oltre il 30%) delle scelte (punteggio 3)
  - condivisione e partecipazione ad alcune (dall'1% al 30%) delle scelte strategiche aziendali con lavoratrici e lavoratori e le loro rappresentanze (punteggio 4) - condivisione e partecipazione una maggior parte (oltre il 30%) delle scelte strategiche aziendali con particolare riferimento alla parità di genere e alle rappresentanze di lavoratori/lavoratrici (punteggio 5)
- \*nella motivazione spiegare la tipologia delle scelte che vengono condivise

### Motivazione, link doc. probanti

Abbiamo fondato la nostra Impresa sulla parola Intelligenza collettiva. Ognuno con la sua storia e le sue competenze partecipa attivamente alle scelte strategiche del proprio settore, attraverso riunioni mensili di revisione e programmazione. <https://www.youtube.com/watch?v=VyZfV564FA&t=11s> (racconto del progetto e dei ragazzi)

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 1.5 Differenziale tra la retribuzione minima e massima all'interno dell'azienda

Criterio: rapporto tra la retribuzione massima annuale del manager rispetto a quella dei dipendenti/collaboratori con la retribuzione annua più bassa (rispettando il criterio della parità di genere)

- Se il rapporto è superiore a 41 (punteggio 1)
- Se il rapporto è tra 26 e 40 (punteggio 2)
- Se il rapporto è tra 13 e 25 (punteggio 3)
- Se il rapporto è tra 6 e 12 (punteggio 4)
- Se il rapporto è pari al massimo a 5 volte (punteggio 5)

### Motivazione, link doc. probanti

Essendo una cooperativa onlus non esistono veri e propri manager. Tutti hanno un contratto all'interno dei contratti nazionali delle cooperative. il massimo della differenza è 4 volte il livello minimo.

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 2. Le persone e l'ambiente di lavoro

### 2.1 Clima di lavoro collaborativo, partecipato e solidale

Criterio: livello di soddisfazione presente nell'indagine sul Clima Aziendale, espresso in valore percentuale e misurato su base 100 (dove 100 è il massimo livello di soddisfazione)

- Inferiore al 40% (punteggio 1)
- tra 40% e 50% (punteggio 2)
- tra 51% e 65% (punteggio 3)
- tra 66% e 80% (punteggio 4)
- superiore al 80% (punteggio 5)

\*applicabile ad aziende > 100 dipendenti, per quelle con <100 dipendenti esprimere il proprio valore, motivando la scelta sulla base della condivisione/partecipazione dei lavoratori

#### Motivazione, link doc. probanti

Una delle basi su cui si fonda Coop. soc. Rigenerazioni Onlus è l'inserimento lavorativo di persone a rischio di marginalità sociale, in particolar modo detenuti, giovani rifugiati e disabili. La gerarchia è orizzontale e ogni mese facciamo una breve riunione di staff sui temi del conflitto. Esistono compiti prestabiliti, ma vige il principio della flessibilità di fronte all'obiettivo.

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 2.2 Rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la remunerazione equa (in relazione a orario, funzioni svolte e responsabilità assegnate)

Criterio: aumento tra il totale delle retribuzioni pagate e i minimi tabellari previsti nei contratti di lavoro applicati (base annua) espresso in valore percentuale

- Nessun aumento percentuale (punteggio 1)
- Se in azienda la retribuzione è superiore dall'1% al 5% rispetto a quella dei CCNL firmato dalle OO.SS. più rappresentative (punteggio 2)
- Se in azienda la retribuzione è superiore dall'5% al 10% a quella dei CCNL firmato dalle OO.SS. più rappresentative (punteggio 3)
- Se in azienda la retribuzione è superiore dal 10% al 20% a quella dei CCNL firmato dalle OO.SS. più rappresentative (punteggio 4)
- Se in azienda la retribuzione è superiore al 20% a quella dei CCNL firmato dalle OO.SS. più rappresentative (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

La nostra impresa ha le due uniche responsabili donne, la responsabile del Laboratorio dentro il carcere è donna, la responsabile commerciale è donna, la responsabile comunicazione è donna. Quindi un'azienda in cui vi è piena parità di paga, diritti, funzione.

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 2.3 Dialogo con la rappresentanza organizzata delle lavoratrici e dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

Criterio: presenza e tipologia di coinvolgimento (informativo e consultativo) di un delegato RLS - Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza e RLST - Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza Territoriale

- non è presente (punteggio 1)
- è presente ma non viene né informato, né consultato (punteggio 2)
- è presente e viene informato solo su alcuni aspetti (punteggio 3)
- è presente ed informato su tutti gli aspetti (es: Infortuni, DVR - Doc. Valutazione Rischio, misure di prevenzione, misure organizzative etc...) (punteggio 4)
- è presente, viene informato e consultato su tutti gli aspetti (art.50 D.lgs 81/2008) (punteggio 5)

### 2.4 Sistema di conciliazione dei tempi di vita/lavoro (opportunità di genere, lavoro agile, ecc.)

Criterio: presenza e tipologia di accordi di conciliazione dei tempi di vita/lavoro

- nessuna disponibilità alla flessibilità (punteggio 1)
- in azienda è stato sottoscritto un accordo di conciliazione o deliberata unilateralmente una disposizione che riguarda una particolare categoria di dipendenti (punteggio 2)
- in azienda è stato sottoscritto un accordo di conciliazione o deliberata unilateralmente una disposizione che riguardano tutti i dipendenti (punteggio 3) - in azienda sono stati sottoscritti due accordi di conciliazione o deliberate unilateralmente due disposizioni che riguardano tutti i dipendenti o una particolare categoria di dipendenti (punteggio 4)
- in azienda sono stati sottoscritti accordi di conciliazione o deliberate unilateralmente più di 2 disposizioni che riguardano tutti i dipendenti o una particolare categoria di dipendenti (punteggio 5)

### 2.5 Sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, con riconoscimento delle competenze e delle esperienze personali, tramite formazione e apprendimento permanente

Criterio: media annua, per ogni lavoratore, di ore di formazione e aggiornamento professionale, di aula o equivalenti

- Inferiore al 10 (punteggio 1)
- tra 11 e 20 (punteggio 2)
- tra 21 e 30 (punteggio 3)
- tra 31 e 50 (punteggio 4)
- superiore al 51 (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

A partire dal 2021 abbiamo una rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici all'interno del direttivo.

1 2 3 4 5 Non applicabile



#### Motivazione, link doc. probanti

Avendo una compagine femminile così forte abbiamo una grande attenzione ai temi del lavoro agile da casa, della genitorialità. Permettiamo a chiunque di chiedere la possibilità di lavorare part-time in generale il nostro non essere un'azienda profit ci permette di mettere sempre al centro la persona e la sua vita al di fuori del lavoro.

1 2 3 4 5 Non applicabile



#### Motivazione, link doc. probanti

La nostra azienda è molto aperta in tal senso, ma ancora concretamente sono state poche le occasioni di formazione. Per il 2020 abbiamo organizzato insieme al nostro partner Safos una formazione interna per il personale della cucina sui temi della sanificazione, etichettatura, conservazione dei cibi ecc. Mentre per tutto il personale un corso di aggiornamento per le norme di sicurezza ed antincendio. Certamente essendo un luogo educativo esiste una formazione permanente tecnico-pratica e di formazione personale dell'individuo. Abbiamo anche avviato collaborazioni con chef stellati e riconosciuti per la formazione dei nostri giovani che lavorano in cucina.

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 😊 3. I rapporti con i consumatori/cittadini

#### 3.1 Strumenti di ascolto, dialogo e relazione con i clienti e/o consumatori finali, per comprendere e aumentare la loro soddisfazione, nel rispetto degli altri stakeholders (facilitando il dialogo anche attraverso i canali Web 2.0, i media tradizionali, ecc.)

Criterio: presenza e modalità di dialogo con clienti/ consumatori

- nessun dialogo (punteggio 1)
- dialogo "unilaterale" -nessun termine per risposte o modalità di utilizzo es. numero verde - (punteggio 2)
- dialogo "unilaterale" regolamentato - canale numero verde con regolamentazione del rapporto- (punteggio 3)
- canale analogico o digitale con precise indicazioni di utilizzo e risposta (punteggio 4)
- analogico e digitale con dipendente/i interno/i che fa parte dell'azienda e condivide missioni, obiettivi e stile aziendale (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Siamo presenti su molti canali social. Sul sito [www.cottiinfraganza.com](http://www.cottiinfraganza.com) sul quale abbiamo tra l'altro anche il nostro eshop che ci mette in contatto diretto col consumatore. Su facebook e su instagram abbiamo canali con i quali interagiamo con i clienti. Su Tripadvisor, Facebook e Google diamo la possibilità agli utenti del Bistrot Al Fresco di interagire e valutare i nostri servizi.

1 2 3 4 5 Non applicabile



#### 3.2 Informazione completa e documentata ai clienti sulla sostenibilità sociale e ambientale dei prodotti/servizi e dei processi produttivi

Criterio: informazione sull'etichetta di un prodotto o sui materiali informativi di un servizio

- presenza nell'etichetta, informazione richiesta per legge (punteggio 1)
  - presenza nell'etichetta, informazione aggiuntive a quella richiesta per legge (punteggio 2)
  - integrazione alle informazioni dell'azienda presenti sull'etichetta attraverso link di rimando al sito web aziendale (punteggio 3)
  - integrazione alle informazioni presenti sull'etichetta con informazioni sulla tracciabilità della filiera (punteggio 4)
  - identificativo della filiera attraverso sistemi informatici/ multimediali come ad esempio il blockchain o l'integrazione delle informazioni sul codice a barre del GS 1 (punteggio 5)
- \*non applicabile su aziende che non realizzano servizi per i cittadini

#### Motivazione, link doc. probanti

Nella descrizione dei nostri prodotti confezionati e all'interno dei nostri menù per Al fresco, è sempre raccontata la filiera di approvvigionamento, la scelta di materie prime regionali e spesso presidio Slow food. Certamente in un mondo in cui la comunicazione è sintetica e veloce, potremmo immaginare per migliorarci delle descrizioni più approfondite di tali processi in un versione scaricabile online.

1 2 3 4 5 Non applicabile



#### 3.3 Valorizzazione dei clienti quale stimolo per l'innovazione, partnership con i clienti e co-progettazione di prodotti e servizi

Criterio: presenza e modalità di interazione con il cliente

- l'azienda non tiene conto di suggerimenti o segnalazioni (punteggio 1)
- l'azienda raccoglie suggerimenti e segnalazioni (punteggio 2)
- l'azienda interagisce con singoli clienti (ad esempio tramite profili social aziendali dove vengono condivisi reclami, a f.a.q. e rimangono pubblicati i dialoghi in chiaro) (punteggio 3)
- l'azienda interagisce con le associazioni dei consumatori (punteggio 4)
- l'azienda realizza azioni di progettazione/miglioramento programmate e condivise (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Quest'anno all'interno del Bistrot Al Fresco abbiamo dato la possibilità ai Clienti di proporre attività culturali da realizzare il pomeriggio. Abbiamo riscontrato una grande partecipazione e realizzato nei mesi di giugno e luglio 3/4 eventi autogestiti e gratuiti alla settimana.

1 2 3 4 5 Non applicabile



#### 3.4 Modalità efficaci di gestione e risoluzione dei reclami, garantendo una adeguata gestione delle tempistiche di risposta e del grado di soddisfazione

Criterio: presenza e modalità di gestione dei reclami

- nessuna modalità di gestione di contatto post-vendita (punteggio 1)
- contatto post-vendita non regolamentato e "unilaterale" - compilazione form on line (punteggio 2)
- contatto post-vendita gestito con contatto diretto tra cliente e azienda (punteggio 3)
- contatto post-vendita regolamentato e gestito con contatto diretto tra cliente e azienda (punteggio 4)
- conciliazione paritetica o attivazione di partenariati stabili con le associazioni dei consumatori (ad esempio attraverso la costituzione di un comitato etico o di controllo con le associazioni di consumatori che monitori veridicità processi e tracciabilità di tutti questi criteri) (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Abbiamo una persona che si occupa di gestire tutti i reclami online, e il responsabile degli acquisti insieme al responsabile amministrativo si occupa della gestione dei reclami da parte dei venditori.

1 2 3 4 5 Non applicabile



#### 3.5 Per l'impresa B2B, controllo della correttezza delle destinazioni d'uso finale dei prodotti Per l'impresa B2C, condivisione di informazioni, corrette ed esaustive, sulla sostenibilità socio-ambientale presenti nel packaging dei prodotti

Criterio: percentuale di soddisfazione del cliente

- inferiore al 60% (punteggio 1)
- tra il 60% e il 70% (punteggio 2)
- tra il 70% e l'80% (punteggio 3)
- tra l'80% e il 90% (punteggio 4)
- soddisfazione superiore al 90% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Abbiamo sempre cercato di conoscere bene i partner commerciali con cui lavoriamo sia dal punto di vista etico che dal punto di vista degli obiettivi di impresa. Prediligiamo la cooperazione commerciale con enti cooperativi come il nostro. Anche rispetto ai punti vendita prediligiamo cooperative, botteghe solidali ecc.

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 4. La catena di fornitura

### 4.1 Tracciabilità della catena di fornitura

Criterio: Livello di tracciabilità, dei prodotti realizzati o acquistati, di tutti i livelli della catena di fornitura (rapporto tra % fornitori "tracciati" rispetto al totale)

- Nessuna tracciabilità (punteggio 1)
- inferiore al 10% (punteggio 2)
- tra 10% e 30% (punteggio 3)
- tra 31% e 60% (punteggio 4)
- superiore al 60% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

All'interno del manuale haccp è previsto un controllo della catena di fornitura.

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 4.2 Attivazione di criteri e procedure, relative alla scelta dei fornitori, basati anche sulla sostenibilità socio-ambientale

Criterio: rapporto tra i fornitori sostenibili in materia socio-ambientale; rispetto al totale dei fornitori espresso in valore percentuale (che non deve prevedere aste al ribasso basate solo sul prezzo minimo e senza incentivazione dei buyers basate solo sul risparmio economico)

- Nessun criterio di sostenibilità (punteggio 1)
- inferiore al 10% (punteggio 2)
- tra 10% e 30% (punteggio 3)
- tra 31% e 60% (punteggio 4)
- superiore al 60% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Abbiamo criteri rispetto alla fornitura basate su principi di:

- Eticità
- Legalità
- Prossimità geografica
- Impatto sociale sul territorio
- Stabilità del rapporto di fornitura

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 4.3 Adozione e applicazione di strumenti di monitoraggio, da parte dei propri fornitori, del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale

Criterio: monitoraggio del rispetto, da parte dei fornitori, del proprio codice di condotta o piano per i diritti umani, attraverso visite ai fornitori stessi, interviste ai manager e ai lavoratori, espresso in valore percentuale (% di azioni di controllo/monitoraggio rispetto ai fornitori dell'azienda)

- Nessuna verifica di sostenibilità (punteggio 1)
- inferiore al 10% (punteggio 2)
- tra 10% e 30% (punteggio 3)
- tra 31% e 60% (punteggio 4)
- superiore al 60% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Non abbiamo un sistema di monitoraggio certificato.

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 4.4 Patti equi e trasparenti per i pagamenti dei fornitori (ad es. contratti di lunga durata, prefinanziamento della produzione, non esclusività di contratto, formazione continua, ecc.)

Criterio: pagamenti in ritardo rispetto al totale dei pagamenti effettuati ai fornitori, espresso in valore percentuale

- superiore al 70% (punteggio 1)
- tra 51% e 70% (punteggio 2)
- tra 31% e 50% (punteggio 3)
- tra 11% e 30% (punteggio 4)
- Inferiore al 10% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Con tutti i nostri fornitori abbiamo accordi di pagamento equi, trasparenti e stabili nel tempo. Per i prodotti confezionati abbiamo fornitori qualificati stabili. Per le materie prime del Bistrot prediligiamo fornitori Slow food o piccole cooperative del territorio.

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 4.5 Rispetto ai fornitori vengono rispettati i principi dell'approvvigionamento sostenibile per l'acquisto di prodotti grezzi o trasformati

Criterio: rapporto tra la spesa di materiali, strumenti e prodotti acquistati secondo requisiti di sostenibilità ambientale e sociale, rispetto alla totalità della spesa degli acquisti effettuati, espresso in valore percentuale

- Inferiore al 10% (punteggio 1)
- tra 11% e 30% (punteggio 2)
- tra 31% e 50% (punteggio 3)
- tra 51% e 70% (punteggio 4)
- superiore al 70% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

L'80% della materia prima che acquistiamo è prodotta sul territorio nazionale. Su alcuni prodotti (vedi la fava di cacao) compriamo da Altromercato per avere un prodotto equo e solidale. Cerchiamo sempre di favorire le economie locali e cooperative.

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 🌳 5. I rapporti con l'ambiente naturale

### 5.1 Misure di contrasto al cambiamento climatico e di riduzione dei consumi energetici, attraverso la riduzione di emissioni inquinanti e climalteranti

Criterio: scostamento positivo tra il livello aziendale delle emissioni in atmosfera di CO2, espresso in valore percentuale rispetto agli standard di settore (carbon footprint)

- Non faccio un'analisi delle emissioni di gas climalteranti (punteggio 1)
- Inferiore allo standard di settore (punteggio 2)
- Superiore dal 0% al 5% (punteggio 3)
- Superiore dal 5% al 15% (punteggio 4)
- Superiore al 15% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Nella gestione della nostra struttura "Casa San Francesco" abbiamo installato dei pannelli fotovoltaici per una gestione mista dell'energia. Abbiamo aumentato la quantità di piante e alberi del nostro giardino e ridotto al massimo l'uso della plastica. Inoltre abbiamo ottimizzato i sistemi di spostamento e consegna per ridurre le emissioni di benzina.

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 5.2 Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, materie prime seconde, scarti e rifiuti

Criterio: percentuale come media tra uso di materia seconda tra input produzione e riuso delle risorse consumate

- Non viene fatto riuso (punteggio 1)
- tra 1% e 19% (punteggio 2)
- tra 20% e 39% (punteggio 3)
- tra 40% e 69% (punteggio 4)
- superiore al 70% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Purtroppo nelle zone in cui lavoriamo non è ancora prevista una corretta gestione dei rifiuti e degli imballaggi, ma ci siamo impegnati nel riciclaggio a nostre spese della carta e abbiamo ridotto al massimo l'utilizzo al bistrot di materiali usa e getta. Per quanto riguarda invece i servizi diretti del ristorante e dei catering non utilizziamo plastica di nessun genere, solo materiale biocompostabile.

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 5.3 Programmi di approvvigionamento da fonti rinnovabili

Criterio: approvvigionamento da fonti rinnovabili espresso in valore percentuale

- Inferiore al 30% rispetto ai contratti di distributori esterni (punteggio 1)
- tra 30% e 60% rispetto ai contratti di distributori esterni (punteggio 2)
- superiore al 60% rispetto ai contratti di distributori esterni (punteggio 3)
- tra 30% e il 60% con fonti rinnovabili proprie (punteggio 4)
- superiore al 60% con fonti rinnovabili proprie (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Abbiamo iniziato con l'installazione di pannelli solari a lavorare sulle fonti rinnovabili e abbiamo in programma di utilizzare bici e auto elettriche per i movimenti nel territorio urbano. Abbiamo anche stipulato un accordo per un sistema di potabilizzazione dell'acqua nella nostra sede in modo da ridurre l'utilizzo di acqua in bottiglia.

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 5.4 Informazione promossa dall'azienda finalizzata all'educazione dei cittadini al rispetto dell'ambiente

Criterio: presenza di informazioni e messaggi educativi sui propri prodotti e servizi, espresso in valore percentuale (ad esempio se il totale dei prodotti/servizi è 100 e l'azienda fornisce informazioni sull'educazione ambientale su 30 prodotti, il risultato è 30% su 100%)

- Informazione sull'educazione ambientale inferiore al 20% dei prodotti/servizi (punteggio 1)
- Informazione sull'educazione ambientale tra il 20% e il 40% dei prodotti/servizi (punteggio 2)
- Informazione sull'educazione ambientale tra il 40% e il 60% dei prodotti/servizi (punteggio 3)
- Informazione sull'educazione ambientale tra il 60% e l'80% dei prodotti/servizi (punteggio 4)
- Informazione sull'educazione ambientale superiore all'80% dei prodotti/servizi (punteggio 5)

### 5.5 Consumo responsabile delle risorse energetiche

Criterio: Scostamento del livello di consumo di energia elettrica e termica rispetto al consumo raggiungibile con l'adozione delle migliori tecnologie disponibili di efficientamento e risparmio.

- Nessuna attenzione ai consumi (punteggio 1)
- Consumi maggiori del 30% (punteggio 2)
- Consumi dal 10% al 30% (punteggio 3)
- Consumi dal 5% al 10% (punteggio 4)
- Consumi inferiori al 5% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Ce ne occupiamo direttamente con scelte dirette di utilizzo di materiali compostabili e di materie prime a km 0 e collaboriamo con la cooperativa Palma Nana che si occupa esclusivamente di educazione ambientale, realizzando con loro circa 100 laboratori annui con le scuole. Inoltre per il secondo anno organizziamo nella nostra sede il Festival Itaca per promuovere il turismo etico e responsabile ai cittadini della nostra città.

1 2 3 4 5 Non applicabile



#### Motivazione, link doc. probanti

Abbiamo stipulato un contratto per l'installazione di un sistema di potabilizzazione dell'acqua, così da non utilizzare acqua in bottiglia.

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 6. I rapporti con la comunità locale

### 6.1 Apertura e confronto, in relazione all'attività aziendale e alle sue ricadute, con le comunità locali e i cittadini

Criterio: ore lavorative dedicate ad attività come ad es. incontri culturali ed iniziative dedicate al territorio, ragguagliate al monte ore dei dipendenti ed espresso in valore percentuale

- Nessuna attività per il territorio (punteggio 1)
- Inferiore al 2% (punteggio 2)
- tra 2% e 4% (punteggio 3)
- tra 4% e 6% (punteggio 4)
- superiore al 6% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Partecipiamo a numerose reti locali di confronto su questi temi:  
Legacoop sicilia sezione turismo giovanile SOS BALLARÒ rete territoriale sullo sviluppo del quartiere  
Rete ristorazione centro storico di Palermo VISI rete nazionale di 10 imprese sociali d'eccellenza

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 6.2 Dialogo costante e azioni condivise con gli stakeholder del territorio (istituzioni locali, associazioni e altri portatori di interesse)

Criterio: media incontri per ogni categoria di stakeholder (iniziative e tavoli di lavoro)

- Nessun coinvolgimento (punteggio 1)
- Tra 1 e 2 (punteggio 2)
- tra 2 e 5 (punteggio 3)
- tra 5 e 10 (punteggio 4)
- superiore al 10 (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Partecipiamo, anche con donazioni di servizi, a moltissime iniziative sul territorio locale: Mediterranea Carnevale sociale; Rete della Caritas di Palermo; Rete delle cooperative in ambito turistico del centro storico; Libera contro le Mafie; Addio Pizzo

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 6.3 Partecipazione e supporto alle politiche di sviluppo del territorio, anche attraverso progetti per la valorizzazione del patrimonio della comunità locale

Criterio: importo destinato a progetti a supporto delle politiche di sviluppo del territorio, espresso in valore percentuale rispetto all'utile aziendale

- Inferiore al 1% (punteggio 1)
- tra 1% e 5% (punteggio 2)
- tra 5% e 10% (punteggio 3)
- tra 10% e 20% (punteggio 4)
- superiore al 20% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Siamo presenti nei tavoli di progettazione locale promossi dalle istituzioni locali, in alcuni tavoli di settore della Giustizia, in reti nazionali lobby politica (vedi VISI, Siciliane)

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 6.4 Promozione e incremento dell'occupazione stabile sul territorio

Criterio: incremento dell'organico a tempo indeterminato su base biennale, con un'attenzione al personale formato nel territorio, espresso in valore percentuale

- Nessun aumento (punteggio 1)
- tra 0% e 1% (punteggio 2)
- tra 1,1% e 2% (punteggio 3)
- tra 2,1% e 5% (punteggio 4)
- superiore al 5% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Abbiamo al momento 19 dipendenti di cui 8 a tempo indeterminato, 4 in fase di trasformazione a tempo indeterminato e 7 stagionali. Su 19 dipendenti 13 sono soggetti a rischio marginalità sociale, prevediamo entro il 2022 di arrivare a 25 dipendenti stabili e 8 stagionali.

1 2 3 4 5 Non applicabile



### 6.5 Collaborazione con altre imprese o soggetti del territorio per realizzare la propria mission in logica di rete

Criterio: acquisti esterni, effettuati sul territorio, che favoriscono le filiere locali e il non profit, espresso in valore percentuale

- Inferiore al 10% (punteggio 1)
- tra 11% e 20% (punteggio 2)
- tra 21% e 40% (punteggio 3)
- tra 41% e 50% (punteggio 4)
- superiore al 50% (punteggio 5)

#### Motivazione, link doc. probanti

Abbiamo una rete stabile con altre 4 cooperative locali e 10 a livello nazionale.

1 2 3 4 5 Non applicabile



## 3.2.2 Il processo di stakeholder engagement

Una volta compilato il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt, si passa allo step successivo, che costituisce il centro della natura partecipata della valutazione: lo stakeholder engagement.

La prima fase di questo processo è la selezione degli stakeholder dell'organizzazione. Questi vengono scelti tra i portatori di interesse circostanti ad essa e che vengono toccati in modo diretto e indiretto dalle azioni portate avanti dalla stessa.

La selezione è fatta tramite una matrice basata su due fattori: importanza e adeguatezza.

Il primo è volto a misurare quanto è importante il coinvolgimento di ciascuno stakeholder per la buona riuscita della propria attività. Il secondo fattore è volto invece a indagare l'adeguatezza della relazione formale e informale tra stakeholder e soggetto proponente. Per entrambi questi elementi gli stakeholder individuati ricevono un punteggio da 1 a 5.

Una volta terminata questa fase di mappatura, si procede con la selezione degli stakeholder prioritari, quelli cioè che hanno ricevuto punteggi tra il 3 e il 5 per ciascuno dei due fattori precedentemente elencati.

Una volta selezionati gli stakeholder, viene loro somministrato un questionario costruito con i 30 item del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0. Per ciascun item viene chiesto di attribuire un punteggio, su una scala da 1 (basso) a 5 (alto), con il quale indicare all'impresa una priorità di intervento. Si tratta, in altri termini, di far emergere quegli aspetti della sostenibilità integrale di un'organizzazione per i quali gli stakeholder ritengono prioritario che l'ente adotti delle politiche di miglioramento.

Questo processo di engagement permette il confronto tra il posizionamento dell'organizzazione (il punteggio ottenuto nell'autovalutazione) e i desiderata degli stakeholder, valorizzandone la partecipazione in uno spirito di co-progettazione innovativa.

Infatti, l'incrocio, indicatore per indicatore, fra il posizionamento dell'organizzazione e le priorità di intervento strategico indicate dagli stakeholder permette la costruzione della matrice di materialità, con la quale sarà possibile evidenziare, in vista della costruzione di linee guida di pianificazione, i punti di forza e di debolezza.

La matrice di materialità aiuta l'organizzazione a programmare le proprie linee di intervento basandosi non solo sulla valutazione degli indicatori in cui si è ottenuto un punteggio inferiore, ma anche sulla base delle priorità espresse dagli stakeholder.

Questo elemento permette di pensare il cambiamento in una logica di rete, all'interno della quale i principi della reciprocità, della co-programmazione e della co-progettazione assumono valenza centrale.

Graficamente si delinea una mappa dalla quale emergono quattro possibili situazioni:

- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno dell'organizzazione è già elevato e che sono comunque ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi sui quali continuare ad investire;

- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno dell'organizzazione è già elevato e che non sono ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi consolidati sui quali puntare, magari immaginando una loro evoluzione;

- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno dell'organizzazione è bassa e che sono ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi sui quali la realtà valutata deve necessariamente intervenire per migliorare il suo livello di sostenibilità integrale e, conseguentemente, aumentare il suo impatto sul territorio;

- Indicatori per i quali l'attenzione e l'impegno dell'organizzazione è bassa e che non sono ritenuti prioritari dagli stakeholder, che rappresentano quegli elementi sui quali, pur emergendo una criticità alla quale prestare attenzione nel futuro, non è ancora urgente intervenire.

Difficilmente è pensabile la strutturazione di un Piano d'intervento che agisca su tutti gli indicatori che necessitano di un'azione. Per tale ragione è opportuno identificare, anche valutando la scala di priorità attribuita dagli stakeholder, quegli indicatori o quelle aree verso le quali si vuole orientare la programmazione futura per la crescita in Sostenibilità Integrale.

## Le matrici di materialità: risultati e bisogni emersi

Gli elementi dell'analisi di materialità sono due: i risultati del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt (QAP2.0) e i risultati del Questionario somministrato a un campione rappresentativo delle diverse tipologie degli stakeholder prioritari di Coop. soc. Rigenerazioni Onlus: dipendenti, clienti, collaboratori esterni, fornitori, soci non lavoratori, istituzioni pubbliche, enti partner, famiglie dei giovani, fruitori degli eventi culturali, scuole e lavoratori di pubblica utilità.

Sulla base dei dati dei due elementi di cui sopra sono state costruite le matrici di materialità per ciascuna delle 6 Aree del QAP2.0, riportate di seguito.

In particolare, in rosso sono evidenziati gli indicatori che registrano un punteggio basso (inferiore a 3) nel QAP2.0 e un'elevata priorità di intervento. In arancione sono invece evidenziati gli indicatori che registrano un punteggio medio (pari a 3) nel QAP2.0 e un'elevata priorità di intervento. L'insieme di queste due categorie di indicatori sono gli elementi sui quali intervenire per migliorare le proprie performance di sostenibilità integrale.

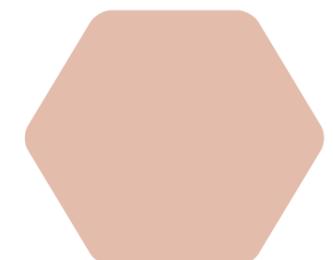
Partendo da un'analisi di carattere generale è necessario notare come dalle valutazioni degli stakeholder di Coop. soc. Rigenerazioni Onlus, in tutti gli ambiti, i voti riguardanti la priorità d'intervento rispetto ai temi analizzati dal QAP2.0 siano tendenzialmente alti e in misura sempre maggiore di 3, anche in quei temi per i quali l'azienda ha già intrapreso numero iniziative e politiche. Tale risultato significa due cose: primo, gli stakeholder chiedono l'attivazione di ulteriori percorsi; secondo, la necessità di una maggiore comunicazione e condivisione di quanto già implementato.

A questa prima valutazione è possibile aggiungerne una seconda riguardante le aree dove il grado di impegno dell'azienda è maggiormente e positivamente correlato con il grado di importanza che gli stakeholder hanno assegnato. Questo avviene in particolare nelle aree 1, 2 e 6, riguardanti L'Azienda e il Governo dell'Organizzazione, Le Persone e l'Ambiente di Lavoro e il Rapporto con la Comunità Locale. In queste tre aree nessun punteggio del

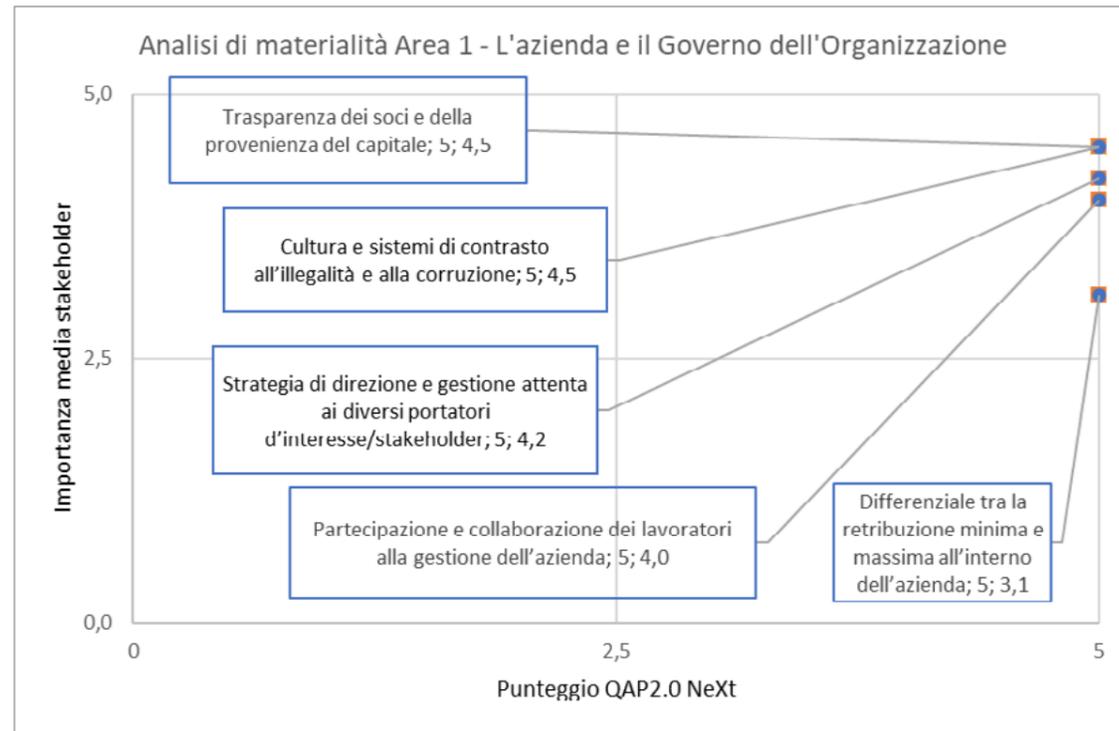
QAP2.0 risulta essere inferiore a 4 e quindi va sottolineato come l'impegno in queste dinamiche relazionali incontri già una parte del bisogno, seppur la domanda di interventi capaci di mantenere e migliorare la sostenibilità della gestione, il buon lavoro e il rapporto con la comunità resti molto elevata. Risulta particolarmente significativo il fatto che le performance migliori si registrano nelle tre aree nelle quali si estrinseca maggiormente l'approccio alla sostenibilità di Coop. soc. Rigenerazioni Onlus: la natura cooperativa, l'inclusione lavorativa e l'impatto sulla comunità di riferimento. Aree che più delle altre rappresentano la capacità di essere sostenibili al proprio interno e al proprio esterno.

Tuttavia, gli elementi più importanti da rilevare riguardano quegli indicatori nei quali si registra contemporaneamente una performance relativamente negativa (inferiore o pari a 3) e un livello di priorità elevato (maggiore di 3) da parte degli stakeholder. Tali indicatori rappresentano i punti di intervento prioritario per la costruzione di una pianificazione strategica orientata alla crescita in sostenibilità integrale.

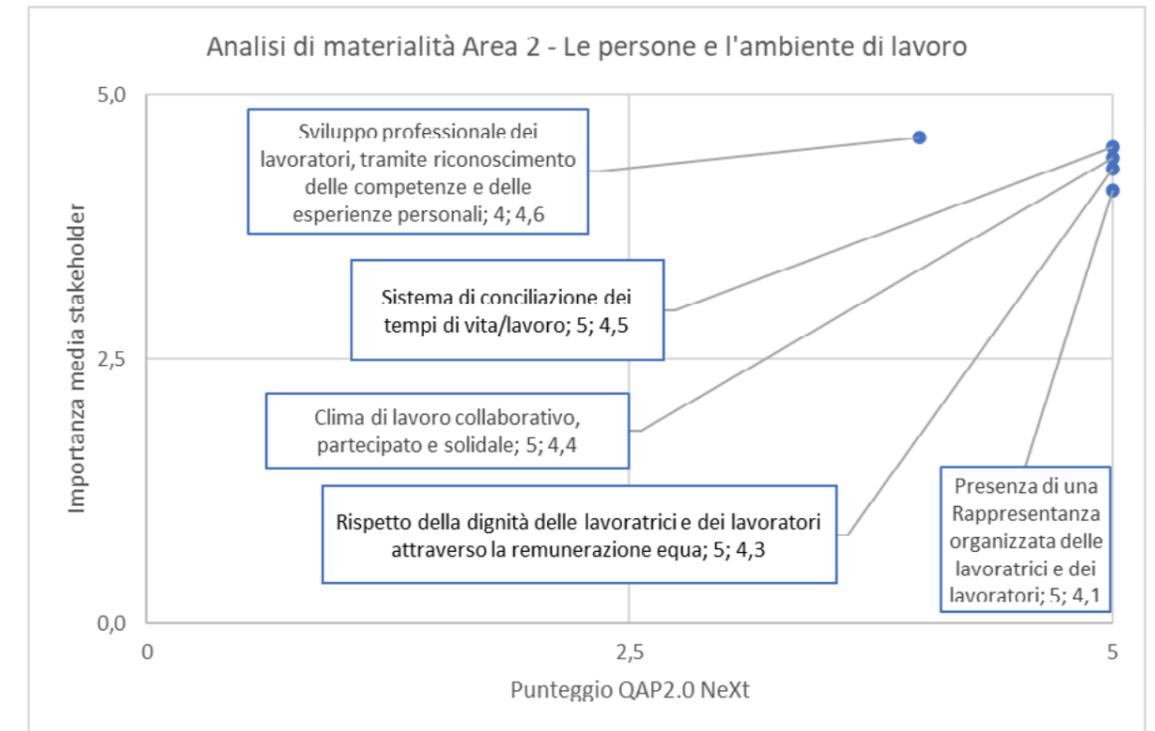
Di seguito si riporta, area per area, il numero di indicatori appartenenti a questa tipologia e alcune possibili azioni correttive:



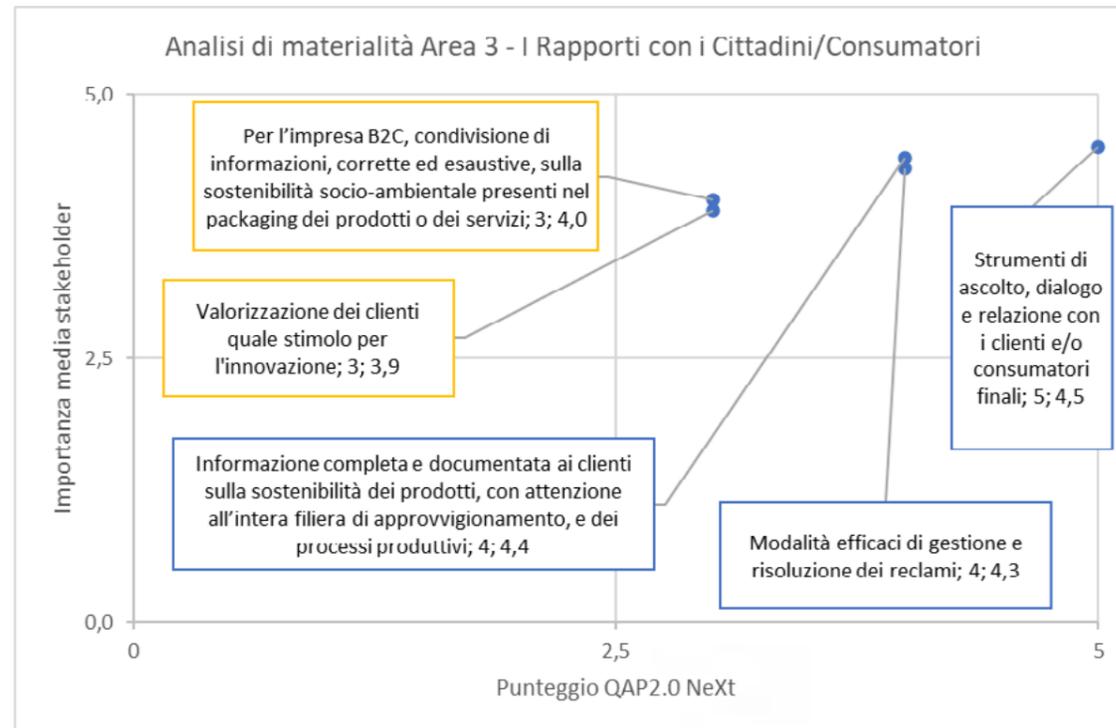
## Area 1 “L’azienda e il governo dell’organizzazione”



## Area 2 “Le persone e l’ambiente di lavoro”



## Area 3 “I rapporti con i Cittadini/Utenti”



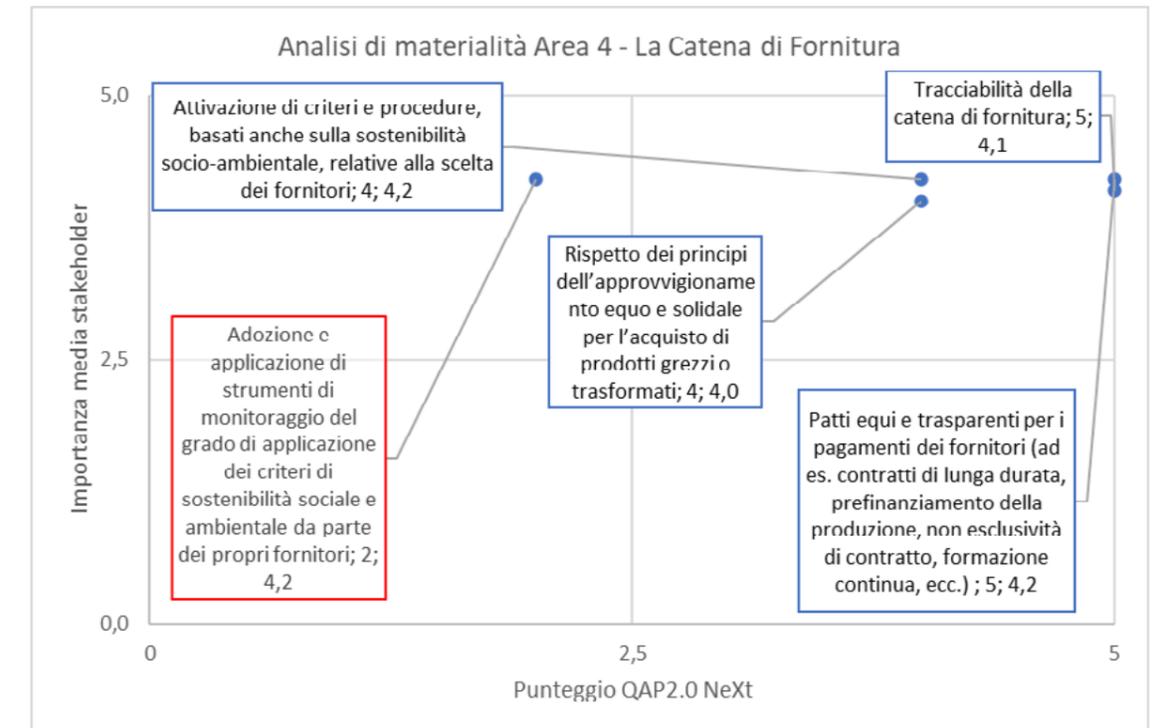
Nell'Area 3 “I rapporti con i cittadini/ consumatori”, solo due degli indicatori evidenziano la necessità di interventi prioritari e sono quelli che riguardano: **Valorizzazione dei clienti quali stimolo per l'innovazione; Per l'impresa B2B, controllo della correttezza delle destinazioni d'uso finale dei prodotti Per l'impresa B2C, condivisione di informazioni, corrette ed esaustive, sulla sostenibilità socio-ambientale presenti nel packaging dei prodotti.**

→ Possibili azioni da implementare per il miglioramento di tali indicatori sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **Adottare, anche usufruendo delle possibilità concesse dalle innovazioni digitali, strumenti capaci di sviluppare percorsi di open innovation con i propri clienti;**
- **Adottare, un sistema di etichettatura digitale e/o analogico capace di offrire informazioni complete sulla sostenibilità sociale e ambientale dei prodotti.**



## Area 4 “La catena di fornitura”



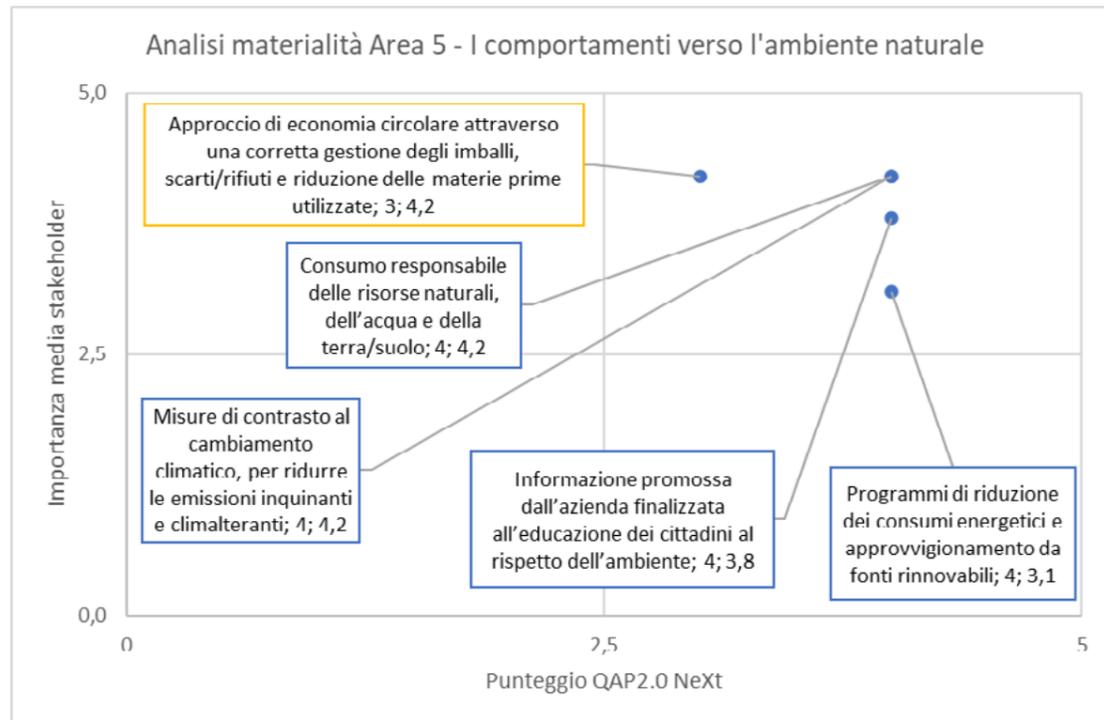
Nell'Area 4 “La Catena di Fornitura”, solo uno degli indicatori evidenzia la necessità di un intervento prioritario ed è quello che riguarda l' **Adozione e applicazione di strumenti di monitoraggio del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale da parte dei propri fornitori**

→ Possibili azioni da implementare per il miglioramento di tale indicatori sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **Adottare uno strumento capace di misurare la sostenibilità sociale e ambientale dei propri fornitori, da far compilare annualmente, prevedendo momenti di confronto per co-progettare insieme possibili politiche migliorative in una logica di reciprocità e responsabilità condivisa dell'intera filiera produttiva.**



## Area 5 “I comportamenti verso l’ambiente naturale”

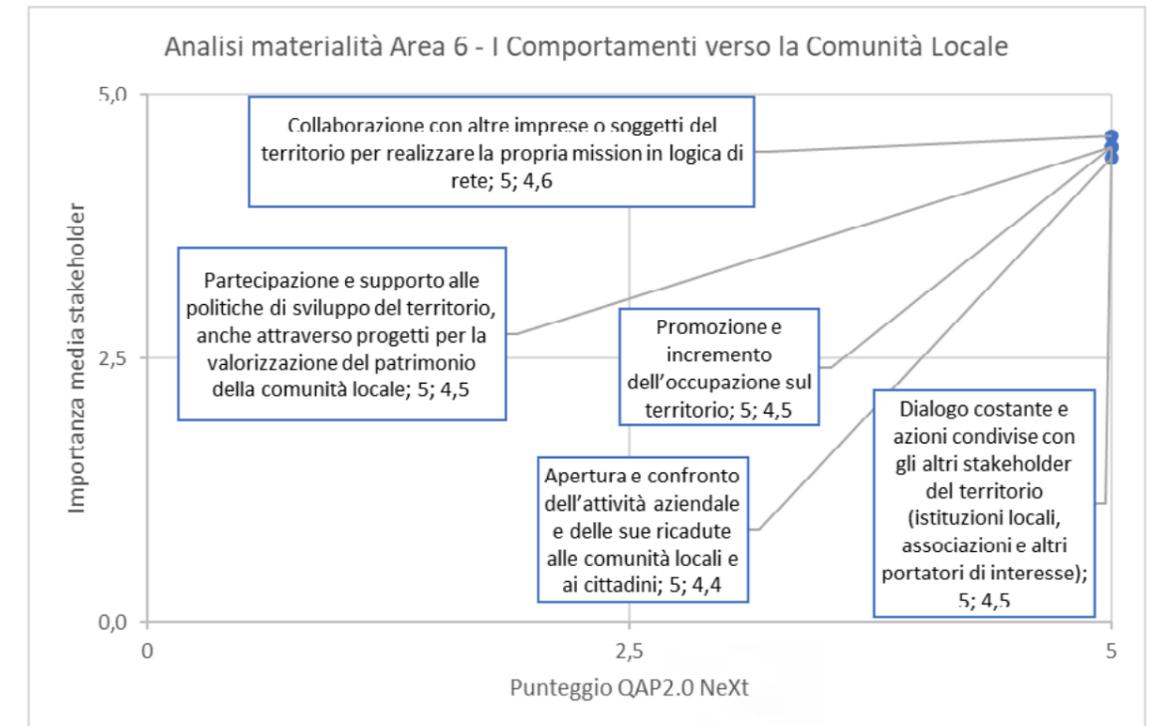


Nell'Area 5 “I rapporti con l’ambiente naturale”, solo uno degli indicatori evidenzia la necessità di un intervento prioritario ed è quello che riguarda l’ **Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, scarti/rifiuti e riduzione delle materie prime utilizzate.**

→ Possibili azioni da implementare per il miglioramento di tale indicatori sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **Efficientare ulteriormente la capacità di riutilizzo degli scarti di produzione da immettere in altri processi produttivi propri o dei fornitori, in modo da incentivare processi di economia circolare, anche di filiera. Anche in questo caso, è possibile utilizzare approcci di open e community innovation, tramite la realizzazione di apposite call to action rivolte ai giovani del territorio, capaci sia di offrire soluzioni innovative, sia di avviare un percorso di autoimprenditorialità sostenibile e di rete.**

## Area 6 “I comportamenti verso la comunità locale”



### 3.2.3 I Rischi ESG

I fattori chiave per valutare la performance in una logica ESG, coincidente nella prospettiva di NeXt nella logica della sostenibilità integrale, sono rappresentati dai 30 indicatori nei quali si articola il Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt. Difatti, essendo gli indicatori riconducibili per il tramite delle aree di valore ai pilastri ESG, un loro miglioramento determina un miglioramento in uno dei tre ambiti ESG.

I fattori chiave possono essere soggetti a rischi di diversa entità che, secondo l'approccio di NeXt, possono essere valutati tenendo in considerazione la combinazione dei seguenti elementi: 1. Rischio ESG interno partecipato; 2. Rischio ESG connesso alla capacità di pianificazione strategica; 3. Rischio ESG connesso al risk management; 4. Rischio ESG connesso all'analisi di contesto.

Il primo elemento consiste nella valutazione delle priorità di intervento in relazione ai bisogni del territorio. Tale valutazione si consegue tramite la realizzazione di un importante processo di stakeholder engagement che, utilizzando la matrice degli stakeholder prioritari costruita in sede di calcolo del NeXt Index®, permette l'analisi di materialità partecipata dei fattori chiave (i 30 indicatori del Questionario di Autovalutazione Partecipata 2.0 di NeXt) e conseguente l'emersione dei fattori/indicatori di debolezza. Il punteggio assegnato al rischio ESG interno partecipato è dato dalla percentuale di fattori chiave deboli. La valutazione del secondo elemento si consegue mediante la rilevazione e analisi di tutte le eventuali strategie di intervento pianificate per il miglioramento dei 30 fattori chiave. Il punteggio

assegnato al rischio ESG "di pianificazione strategica" è dato dalla percentuale di fattori chiave per i quali non è presente alcuna strategia di miglioramento futuro.

Il terzo elemento viene valutato prendendo in esame le azioni strategiche di management che sono state implementate negli ultimi cinque anni nei 30 fattori chiave. Il punteggio assegnato al rischio ESG di "risk management" è dato dal doppio della media degli anni per i quali l'azienda non si è dotata di una strategia di gestione del rischio connessa al fattore ESG in oggetto (il punteggio massimo sarà 10 se per tutti e 30 i fattori chiave l'azienda negli ultimi cinque anni non si è mai dotata di strategie, in quanto la media degli anni per i 30 indicatori sarà 5 e il suo doppio 10). La valutazione del quarto elemento, l'analisi di contesto, si realizza studiando il livello e il trend della provincia in cui opera l'azienda in relazione ai dati nazionali utilizzando una selezione pari a 30 indicatori riconducibili ai principi ESG (10 indicatori per il pilastro E, 10 per il pilastro S e 10 per il pilastro G) provenienti da diverse fonti ufficiali (si veda appendice 2). Il punteggio assegnato al rischio ESG "di contesto" è dato dalla percentuale di indicatori che registrano un livello o un trend negativo rispetto al dato nazionale.

Dunque, ciascun elemento di rischio può assumere un valore riparametrato fra 0 e 10, in quanto tutti sono calcolati come percentuali o sono direttamente espressi in una valutazione di pari entità.



# L'analisi dei rischi ESG

L'analisi dei fattori chiave e la valutazione dei rischi ad essi associati si compone di quattro elementi: 1) l'emersione dei fattori di debolezza; 2) le eventuali strategie di intervento pianificate per il miglioramento dei 30 fattori chiave; 3) le eventuali strategie passate, con i relativi risultati conseguiti per il miglioramento dei 30 fattori chiave; 4) l'analisi di contesto.

1) Per il primo elemento si procede con l'analisi di materialità dei fattori chiave (i 30 indicatori) e all'individuazione dei fattori di debolezza. Per Coop. soc. Rigenerazioni Onlus, dati i punteggi ottenuti nel questionario e la relativa priorità attribuita dagli stakeholder (secondo livello di stakeholder engagement), tali fattori sono: Valorizzazione dei clienti quali stimolo per l'innovazione; Per l'impresa B2B, controllo della correttezza delle destinazioni d'uso finale dei prodotti. Per l'impresa B2C, condivisione di informazioni, corrette ed esaustive, sulla sostenibilità socio-ambientale presenti nel packaging dei prodotti; Adozione e applicazione di strumenti di monitoraggio del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale da parte dei propri fornitori; Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, scarti/rifiuti e riduzione delle materie

prime utilizzata.. La percentuale di fattori critici è dunque pari al 13,3% (4 indicatori su 30).

2) A valle della rilevazione e analisi di tutte le strategie di intervento pianificate per il miglioramento dei 30 fattori chiave, si registra la presenza delle stesse nel 77,67% degli indicatori (quindi il 23,33% dei fattori chiave non presenta strategie future).

3) A valle della rilevazione e analisi di tutte le strategie di intervento e i relativi risultati conseguiti per il miglioramento dei 30 fattori chiave, si registra la presenza delle stesse con risultati positivi nel 73,34% degli indicatori (quindi il 26,66% dei fattori chiave non presenta strategie passate o i risultati di queste ultime sono negativi). Si precisa che seppur le percentuali fra il punto 2) e 3) sono uguali, gli indicatori di riferimento, come illustrato nel Box seguente, sono diversi).

4) A valle dell'analisi di contesto relativa alla Provincia in cui Coop. soc. Rigenerazioni Onlus ha la sede legale (Palermo), realizzata per il tramite dell'utilizzo di 30 indicatori provenienti da fonti ufficiali e riconducibili ai tre pilastri ESG, si registra un 66,7% di indicatori con un livello inferiore al dato nazionale e un 33,3% con un trend negativo (sempre rispetto al dato nazionale).

La Tabella di seguito sintetizza i risultati di questa seconda fase. Il punteggio derivante dalla valutazione dei rischi associati ai fattori chiave (scalato su base 10) è pari a 2,63.

Elemento valutativo di rischio	Valore rilevato	Peso
1. Rischio ESG interno partecipato	13,3	15%
2. Rischio ESG connesso alla capacità di pianificazione strategica	23,33	40%
3. Rischio ESG connesso al risk management	26,66	30%
4. Rischio ESG connesso all'analisi di contesto	$(66,7+33,3)/2=50$	15%
<b>Totale (scalato su base 10)</b>	<b>2,63</b>	

Indicatore del NeXt Index®	Rischio ESG interno partecipato	Rischio ESG connesso alla capacità di pianificazione strategica	Rischio ESG connesso al risk management
Trasparenza dei soci e della provenienza del capitale	no	no	no
Cultura e sistemi di contrasto all'illegalità e alla corruzione	no	no	no
Strategia di direzione e gestione attenta ai diversi portatori d'interesse/stakeholder	no	no	no
Partecipazione e collaborazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda	no	no	no
Differenziale tra la retribuzione minima e massima all'interno dell'azienda	no	no	no
Clima di lavoro collaborativo, partecipato e solidale	no	no	no
Rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la remunerazione equa	no	no	no
Presenza di una Rappresentanza organizzata delle lavoratrici e dei lavoratori	no	no	sì
Sistema di conciliazione dei tempi di vita/lavoro	no	sì	no
Sviluppo professionale dei lavoratori, tramite riconoscimento delle competenze e delle esperienze personali	no	no	no
Strumenti di ascolto, dialogo e relazione con i clienti e/o consumatori finali	no	no	no
Informazione completa e documentata ai clienti sulla sostenibilità dei prodotti, con attenzione all'intera filiera di approvvigionamento, e dei processi produttivi	no	sì	no
Valorizzazione dei clienti quale stimolo per l'innovazione	sì	no	no
Modalità efficaci di gestione e risoluzione dei reclami, garantendo una adeguata gestione delle tempistiche di risposta e del grado di soddisfazione	no	no	sì
Per l'impresa B2B, controllo della correttezza delle destinazioni d'uso finale dei prodotti e/o dei servizi. Per l'impresa B2C, condivisione di informazioni, corrette ed esaustive, sulla sostenibilità socio-ambientale presenti nel packaging dei prodotti o dei servizi	sì	sì	sì
Tracciabilità della catena di fornitura	no	sì	no
Attivazione di criteri e procedure, basati anche sulla sostenibilità socio-ambientale, relative alla scelta dei fornitori	no	no	no
Adozione e applicazione di strumenti di monitoraggio del grado di applicazione dei criteri di sostenibilità sociale e ambientale da parte dei propri fornitori	sì	sì	sì
Patti equi e trasparenti per i pagamenti dei fornitori (ad es. contratti di lunga durata, prefinanziamento della produzione, non esclusività di contratto, formazione continua, ecc.)	no	sì	no
Rispetto dei principi dell'approvvigionamento equo e solidale per l'acquisto di prodotti grezzi o trasformati	no	sì	sì
Misure di contrasto al cambiamento climatico, per ridurre le emissioni inquinanti e climalteranti	no	no	no
Approccio di economia circolare attraverso una corretta gestione degli imballi, scarti/rifiuti e riduzione delle materie prime utilizzate	sì	no	no
Programmi di riduzione dei consumi energetici e approvvigionamento da fonti rinnovabili	no	no	no
Informazione promossa dall'azienda finalizzata all'educazione dei cittadini al rispetto dell'ambiente	no	no	sì
Consumo responsabile delle risorse naturali, dell'acqua e della terra/suolo	no	no	sì
Apertura e confronto dell'attività aziendale e delle sue ricadute alle comunità locali e ai cittadini	no	no	sì
Dialogo costante e azioni condivise con gli altri stakeholder del territorio (istituzioni locali, associazioni e altri portatori di interesse)	no	no	no
Partecipazione e supporto alle politiche di sviluppo del territorio, anche attraverso progetti per la valorizzazione del patrimonio della comunità locale	no	no	no
Promozione e incremento dell'occupazione sul territorio	no	no	no
Collaborazione con altre imprese o soggetti del territorio per realizzare la propria mission in logica di rete	no	no	no
<b>Totale elementi di rischio</b>	<b>4/30</b>	<b>7/30</b>	<b>8/28</b>

### 3.2.4. Le controversie ESG

Un caso di controversia è definito come un evento o una situazione corrente per la quale l'opinione dei consumatori varia circa l'operato dell'impresa e/o i suoi prodotti e la percezione sul loro impatto ambientale, sociale o di governance diventa negativa. Generalmente, si tratta di un singolo episodio, come la diffusione incontrollata di notizie riservate, un incidente o un'azione regolatoria, o di una serie di avvenimenti ravvicinati e connessi tra loro, quali multe riguardo la gestione della sicurezza sul luogo di lavoro, accuse ripetute di comportamenti anti-competitivi legate alla stessa linea di prodotto, proteste reiterate della comunità locale a proposito di uno stabilimento o la denuncia ripetuta di un comportamento discriminatorio.

Il modello di NeXt Index® ESG esamina le controversie con l'obiettivo di comprendere se indichino la presenza di problemi strutturali nella capacità di gestione dei rischi ESG dell'azienda. Coerentemente con l'approccio utilizzato per rischi e opportunità, un caso di controversia è ritenuto il campanello d'allarme di un problema strutturale che si concretizzerà in un futuro rischio materiale per l'azienda (un peggioramento dei fattori chiave).

Anche in questa fase di valutazione si adotta l'approccio tipico dei percorsi NeXt: la partecipazione delle più qualificate esperienze della società civile, che garantisce validità e qualità dei risultati ottenuti.

Il calcolo del punteggio delle controversie è effettuato mediante ventidue metriche di controversie ESG (Appendice 3) riprese dalla metodologia Thomson Refinitiv. Come si può notare esistono controversie connesse al pilastro ambientale, controversie legate a quello sociale e controver-

sie riconducibili a quello della governance.

A ciascuna controversia viene assegnata una variabile dummy che può assumere, per sua natura, valore 0 se la controversia non è presente e valore 1 se quest'ultima è presente. Nel caso in cui la controversia fosse presente (valore 1) è necessario andare a valutare altri due elementi:

a) Il numero di controversie attive legate a quella specifica tematica

b) La gravità di ciascuna delle controversie attive legate a quella specifica tematica. In particolare, quest'ultimo elemento viene analizzato prendendo in esame il numero di soggetti coinvolti e il lasso temporale da cui è attiva la controversia specifica. Entrambi questi aspetti possono assumere tre valori standard (0,25 se bassa; 0,50 se media; 0,75 se alta) e l'indice di gravità è dato dalla media dei due valori assegnati.

Una volta stimati i punteggi di ciascuna controversia le stesse vengono aggregate all'interno dei tre pilastri ESG, tramite procedura di media ponderata e, infine, si procede al calcolo del valore complessivo attribuito alle controversie.

### L'analisi delle controversie ESG

L'analisi delle controversie si articola in due momenti: 1) la rilevazione e analisi della presenza di controversie in ambito ESG; 2) la rilevazione e analisi del numero e dell'entità (numerosità dei soggetti coinvolti e lunghezza del periodo temporale in cui è stata aperta la controver-

sia) delle controversie presenti.

Per Coop. soc. Rigenerazioni Onlus non si registrano controversie di alcun tipo.

### 3.3. I risultati del NeXt Index® ESG Risk Adjusted (rating)

Alla luce di quanto emerso dalle fasi precedenti, il punteggio del **NeXt Index® ESG** è pari a **87,3**.

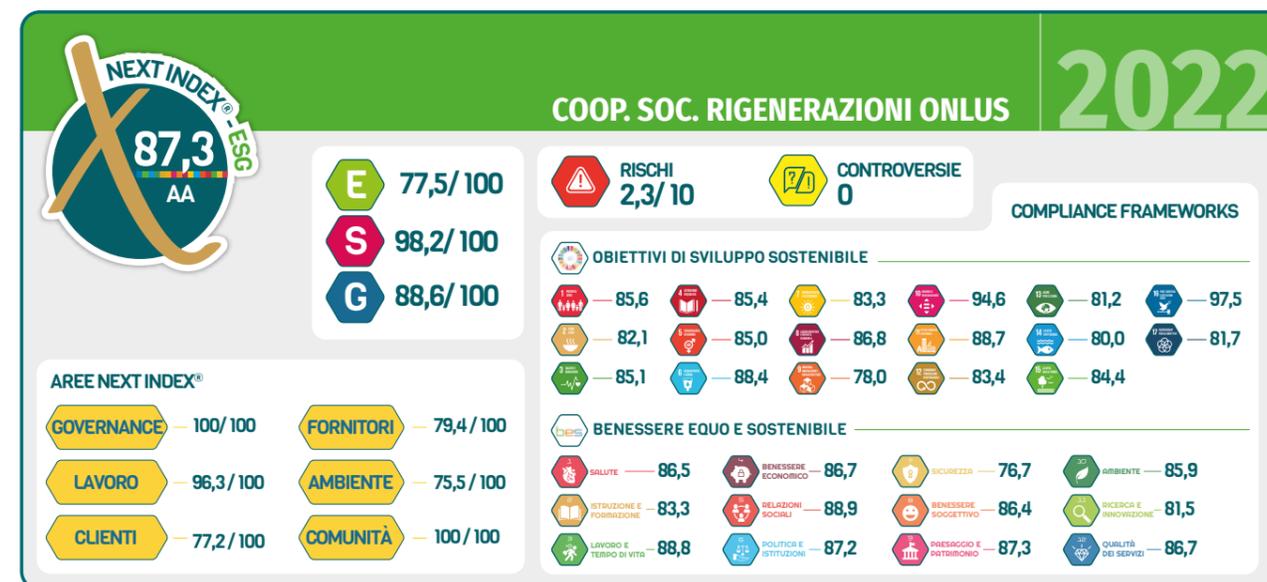
Conseguentemente il **Rating ESG** è pari a **AA** e quindi Coop. soc. Rigenerazioni Onlus risulta essere un'impresa **Sostenibile**.

Il Pilastro in cui si registra il valore più elevato è quello Sociale (98,2), seguito da quello della Governance (91,9) e da quello Ambientale (77,5).

Il livello dei rischi è pari a 2,3 su 10, che rappresenta un valore notevolmente basso, grazie soprattutto alla presenza di politiche passate e future sui temi della sostenibilità integrale, che permettono di prevenire e gestire i rischi ESG.

Non si registrano controversie.

Passando all'analisi delle sei aree di valore del NeXt Index®, quelle nelle quali si registrano le performance migliori riguardano i rapporti con la comunità locale e il governo dell'organizzazione, entrambe con un punteggio pari a 100. Sul podio delle aree è presente anche quella legata alle persone e l'ambiente di lavoro (96,3). Risultano avere un punteggio inferiore a 80 le altre tre aree: i rapporti con la catena di fornitura (79,4), quelli con i clienti (77,2) e quelli con l'ambiente naturale (75,5). Su queste ultime Coop. soc. Rigenerazioni Onlus dovrà approfondire l'impegno maggiore per continuare il proprio percorso di crescita in sostenibilità integrale.



## 4. Strategie Future e conclusioni

---

In questi anni avere profuso un grande impegno per costruire la nostra “casa” ci ha permesso da un lato di concentrarci su alcuni aspetti che rappresentano le nostre radici, i nostri punti di forza, come espresso in questo bilancio d’impatto sociale, ma ci ha fatto tralasciare altri aspetti importanti.

Sappiamo, quindi, di doverci impegnare per ampliare i nostri orizzonti verso i clienti e i fornitori, così da moltiplicare e rafforzare i legami della nostra rete nella consapevolezza che solo così è possibile costruire un cambiamento osmotico costante.

Il nostro impegno strategico si esprime nel ricercare in questi ambiti una modalità innovativa di coinvolgimento, non soffermandosi ai classici metodi di relazione (questionari di valutazione dei fornitori o di suggerimenti dei clienti) ma provando a trovare la nostra strada comune partendo dalla relazione con i nostri stakeholder.

Inizieremo quindi una serie di incontri con i fornitori strategici e con un gruppo di clienti stabili, per capire quale sia la strada giusta comune per costruire un percorso di crescita. In merito alla sostenibilità ambientale è neces-

sario stravolgere culturalmente la mentalità che pervade il nostro territorio e di conseguenza i nostri lavoratori e clienti. Se sarà necessario metteremo in campo anche un’interlocuzione politica più assidua per ottenere la possibilità di lavorare sugli scarti, sui rifiuti e sulla riduzione dell’uso delle materie prime.

Ci impegneremo inoltre a rafforzare il processo di relazione tra Sistema Penitenziario, Comunitario ed Imprenditoriale, mettendo al centro la persona detenuta come agente di sviluppo e produttore di benessere comunitario stravolgendo l’approccio assistenzialistico che lo individua, nella migliore delle ipotesi, come mero fruitore di servizi e nella peggiore, come vittima di pregiudizio respingendolo ai margini della comunità e alimentando le cause della recidiva. In conclusione sappiamo che essere un’impresa civile sostenibile non è un punto di arrivo, ma un impegno che prendiamo con tutti i nostri stakeholder, con la nostra comunità e con le future generazioni.

*I Soci*



## Appendice 1 Gli indicatori ESG di contesto

N	Pilastro	BES di Riferimento	Indicatore	Fonte
1	E	Ambiente	Dispersione da rete idrica comunale	BES dei Territori
2	E	Ambiente	Popolazione esposta al rischio di frane	BES dei Territori
3	E	Ambiente	Popolazione esposta al rischio di alluvioni	BES dei Territori
4	E	Ambiente	Energia elettrica da fonti rinnovabili	BES dei Territori
5	E	Ambiente	Raccolta differenziata dei rifiuti urbani	BES dei Territori
6	E	Ambiente	Concentrazione media annua di PM10	BES dei Territori
7	E	Ambiente	Concentrazione media annua di PM2.5	BES dei Territori
8	E	Ambiente	Uso efficiente del suolo	Legambiente
9	E	Ambiente	Piste ciclabili	Legambiente
10	E	Ambiente	Energie rinnovabili: solare termico e fotovoltaico pubblico	Legambiente
11	S	Benessere Economico	Reddito pro-capite +Patrimonio pro-capite	BES dei Territori
12	S	Benessere Economico	Valore aggiunto pro-capite	Istat
13	S	Benessere Economico	Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	BES dei Territori
14	S	Benessere Economico	Rischio dei finanziamenti	Istat
15	S	Istruzione e Formazione	Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	BES dei Territori
16	S	Istruzione e Formazione	Partecipazione alla formazione continua	BES dei Territori
17	S	Istruzione e Formazione	Giovani che non lavorano e non studiano (NEET)	BES dei Territori
18	S	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Tasso di occupazione (20-64 anni)	BES dei Territori
19	S	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	BES dei Territori
20	S	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Tasso di occupazione femminile (20-64 anni)	Istat
21	G	Politica e Istituzioni	Comuni: capacità di riscossione	BES dei Territori
22	G	Politica e Istituzioni	Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione	BES dei Territori
23	G	Qualità dei Servizi	Posti-km offerti dal Tpl	BES dei Territori
24	G	Ricerca, Innovazione e Creatività	Propensione alla brevettazione	BES dei Territori
25	G	Ricerca, Innovazione e Creatività	Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)	BES dei Territori
26	G	Ricerca, Innovazione e Creatività	Numero di start-up	BenVivere
27	G	Ricerca, Innovazione e Creatività	Tasso di over-qualification	BenVivere
28	G	Sicurezza	Indicatore composito di specifici delitti	Istat
29	G	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Tasso di iscrizione netto al registro delle imprese	BenVivere
30	G	Lavoro e Conciliazione dei Tempi di Vita	Mismatch tra domanda e offerta di lavoro	BenVivere

## Appendice 2 Elenco delle Controversie

Area NeXt Index®	Pilastro	Categoria	Nome	Tipo di metrica	
Area 2 Area 6	Società	Responsabilità sul prodotto	Controversie e danni dei consumatori	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Responsabilità sul prodotto	Controversie salute e sicurezza clienti	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Responsabilità sul prodotto	Controversie sulla privacy	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Responsabilità sul prodotto	Controversie sul marketing	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Responsabilità sul prodotto	Controversie in ambito R&D	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Responsabilità sul prodotto	Controversie per atteggiamento anti-competitivo	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Comunità locali	Controversie in ambito di etica del business	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Comunità locali	Controversie in merito alla proprietà intellettuale	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Comunità locali	Controversie legate ai paesi critici	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Comunità locali	Controversie sulla salute pubblica	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Comunità locali	Controversie su frodi fiscali	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Diritti Umani	Controversie riguardo al lavoro minorile	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Diritti Umani	Controversie riguardo ai diritti umani	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Dipendenti	Controversie sulla diversity	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Dipendenti	Controversie su salute e sicurezza dei dipendenti	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Dipendenti	Controversie su paghe e condizioni di lavoro	Numero di controversie pubblicate	
	Società	Dipendenti	Management Departures	Qualche membro del management ha rassegnato dimissioni volontarie o è stato sollevato dall'incarico?	
	Area 1 Area 3	Governance	Gestione aziendale	Controversie su retribuzione del management	Numero di controversie pubblicate
		Governance	Azionisti	Controversie in merito alla contabilità	Numero di controversie pubblicate
		Governance	Azionisti	Controversie di inside dealer	Numero di controversie pubblicate
Governance		Azionisti	Controversie sui diritti degli azionisti	Numero di controversie pubblicate	
Area 4 Area 5	Ambiente	Utilizzo delle risorse	Controversie ambientali	Numero di controversie pubblicate	

