Certificazione B Corporation

uomoeambiente
PROGRESSO SOSTENIBILE

BILANCIO DI **SOSTENIBILITÀ** 2022

Relativo all'esercizio 2022 e allegato al bilancio 2023

“Abbiamo fondato UOMOeAMBIENTE nel 2004, creando il primo ufficio all’interno della camera dei nostri figli. Oggi abbiamo oltre 25 collaboratori e lavoriamo ogni giorno per creare un mondo migliore.”

Nunzia Giunta e Mario Burrascano
Co-Founder UOMOeAMBIENTE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER 6

CHI SIAMO
I nostri Valori 11
La nostra Mission e Vision 13
I nostri Numeri 14
La nostra storia 15
Ambiti di Intervento 16
La nostra Governance 18
La Catena di Valore 20
Valore Economico Generato 20
Consiglio di Amministrazione 21
Conflitti d'Interesse 21
Struttura 22
Innovazione 24

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ
Reporting 28
Monitoraggio 29
Contributo agli SDGs 30
Analisi di Materialità: Coinvolgimento degli Stakeholder 30
31

GOVERNANCE
Siamo una Società Benefit 36
Cultura ed Etica e Aziendale 38
Policy Aziendale 39
Whistleblowing 39
Gestione del Rischio 40
Siamo una Società B Corp 44
Platinum Medal Rating Ecovadis 46
Adesione a Global Compact 48
Next Index 49
Obiettivi per l'anno 2023 50

PERSONE
Il C(u)ore di UOMOeAMBIENTE 54
Il Team UOMOeAMBIENTE 55
Partecipazione dei Lavoratori alla Gestione Aziendale 57
Equità Retributiva 58
Benessere Aziendale e Work Life Balance 58
Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro 59
Percorsi Formativi 60
Diversity&Inclusion e Pari Opportunità 61
Pet Therapy 62
La Felicità: il pilastro Di UOMOeAMBIENTE 63
Team Building 64
Team Building Interaziendali 65
Obiettivi per l'anno 2023 66

STAKEHOLDER ESTERNI
BESt Life Work 70
CEO Revolution 72
Casa Italia Radio 72
Catena di Fornitura 72
Metodologia di Valutazione della Catena di Fornitura 73
Soddisfazione del Cliente 75
Privacy e Protezione dei Dati Personali 77
Formazione Sostenibile 77
Attività di Divulgazione e Sensibilizzazione 78
Defibrillatore: un Aiuto per la Comunità 79
Piattaforma di E-Learning 79
Biblioteca Diffusa per Stakeholder Esterni 80
Percorsi Gratuiti nelle Scuole 80
Partnerhip Innovative 80
Adesione ad A.I.P.E.C. 80
Adesione a SICURLAV 81
Network con Società Benefit 82
Adesione a Veneto Sostenibile 83
Festival dello Sviluppo Sostenibile: Turismo Sostenibile 83
Pigiama Run 84
Open Innovation con Giovani/Studenti 86
Obiettivi per l'anno 2023 88

AMBIENTE
Il nostro Impegno per la Sostenibilità Ambientale 92
Carbon Neutrality: il nostro traguardo 93
Le emissioni del 2022 94
I consumi del 2022 96
Carbon Footprint Management 100
Assetto Energetico della Sede Principale 102
Adesione A CO2ALIZIONE 103
Partnership con TREEDOM 104
Obiettivi per l'anno 2023 106

APPENDICE
Standard GRI 108
Key Performance Indicator 112

uomoeambiente
PROGRESSO SOSTENIBILE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari **Stakeholder**,
siamo orgogliosi di presentarVi il primo Bilancio di Sostenibilità di UOMOeAMBIENTE, che rendiconta l'impegno e i risultati dell'anno 2022, ricco di traguardi importanti. Avevamo concluso il 2021 con la certezza che il percorso di sostenibilità intrapreso rappresentasse la giusta via anche di fronte alle sfide imprevedibili cui la pandemia ci aveva messo di fronte. Oggi, siamo sempre più convinti che ogni azienda non possa sottrarsi dalle proprie responsabilità in un'economia attenta a tutte le sfere della sostenibilità, in cui la collaborazione tra persone rappresenta il punto di partenza per la condivisione di valori indispensabili per la costruzione di solide e durature relazioni. La passione che ogni collaboratore di UeA impiega costituisce la leva che ci ha permesso e ci permetterà di perseguire e raggiungere obiettivi sempre più ambiziosi.

Nunzia Giunta, AD e Co-founder:

"Noi di UOMOeAMBIENTE abbiamo sempre riconosciuto il valore fondamentale delle persone e delle loro differenze come contributo al progresso sostenibile. La cultura della Diversity&Inclusion è parte integrante del nostro DNA e ha permesso la creazione di un ambiente di lavoro positivo. Sono convinta che l'inclusione e il clima di fiducia siano elementi imprescindibili per ottenere risultati di eccellenza e sostenibili nel tempo. Credo fermamente che la tutela della diversity sia il driver di trasformazione culturale per aziende più competitive, innovative ed orientate alla crescita delle persone. Per questo motivo, sono davvero fiera dei traguardi raggiunti nell'anno 2022 che ci hanno portato a vincere nel 2023 il prestigioso premio Mela d'Oro che è un riconoscimento dell'impegno, della nostra passione e dell'amore che insieme mettiamo nel lavoro ogni giorno. È una testimonianza della forza della squadra, della fiducia che ci accordiamo reciprocamente e dell'energia che scaturisce dalla nostra collaborazione. Come imprenditrice e come donna voglio lasciare nel mondo piccoli semi di buone azioni che spero possano sopravvivere alla mia stessa esistenza. Il tempo che ho a disposizione non lo posso modificare, ma posso fare in modo che sia un tempo di valore, posso compiere azioni il cui impatto potrà rimanere come testimonianza a chi verrà dopo di me".

Mario Burrascano, AD e Co-founder:

"La sostenibilità è il nostro lavoro ma, prima ancora, la nostra identità, il nostro modo di essere, l'espressione di ciò in cui crediamo e che vogliamo promuovere. Riteniamo fondamentale che l'economia continui a crescere proteggendo il Pianeta e le Persone che lo abitano. Lavoriamo in maniera responsabile, sostenibile e trasparente, perseguendo uno scopo più alto del solo profitto. Tale impegno è stato verificato e validato dall'ottenimento della certificazione B Corp e dalla medaglia platino di Ecovadis. Quest'ultimo riconoscimento rappresenta per noi la sublimazione di un percorso intrapreso molto tempo fa e che oggi ci vede entrare in un'élite di cui solo l'1% delle aziende analizzate fa parte. La nostra missione è cercare di coinvolgere altre realtà in questo percorso virtuoso per poter costruire insieme un futuro sempre più responsabile e sostenibile."

CHI SIAMO

"Con il talento si vincono le partite, ma è con il lavoro di squadra e l'intelligenza che si vincono i campionati."

Michael Jordan

UOMOeAMBIENTE è una Società Benefit che agisce dal 2004 come sistema integrato e multidisciplinare di competenze per offrire servizi specialistici nell'ambito della consulenza e della formazione. Perseguiamo attività che hanno anche sfondo sociale incrementando così le ricadute positive sulle persone e sull'ambiente. In qualità di Società Benefit perseguiamo inoltre finalità di beneficio comune operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri stakeholder. Operiamo a livello nazionale grazie ad una squadra di 50 risorse distribuite nelle nostre sedi principali di Torino, Padova, Aosta, Verona e Udine.

I NOSTRI **VALORI**

PROGRESSO SOSTENIBILE
La sostenibilità prima ancora che il nostro lavoro, è la nostra identità. Vogliamo contribuire al progresso sostenibile.

INNOVAZIONE
L'innovazione è alla base della crescita individuale ed aziendale. La propensione all'innovazione ci spinge a metterci ogni giorno in discussione ed ad intraprendere strade sempre nuove.

RESPONSABILITÀ
Vogliamo che ogni nostra azione sia espressione di competenza, correttezza e trasparenza.

PASSIONE
La passione per ciò che facciamo è un sentimento profondo, che genera coesione e spirito di appartenenza e costituisce la leva che ci ha permesso e ci permetterà di perseguire e raggiungere obiettivi sempre più ambiziosi.

RISPETTO
Il rispetto nasce dalla capacità di prestare ascolto, dall'empatia che fa accogliere un punto di vista differente senza giudicarlo. Crediamo nel rispetto delle persone e dei Diritti Umani. Ed è lo stesso tipo di attenzione che chiediamo a tutti i nostri partner e stakeholder. Assicuriamo un ambiente di lavoro inclusivo e condiviso, che consideri l'unicità e la diversità valori per lo sviluppo.

FIDUCIA
La fiducia dei nostri Clienti è un obiettivo verso cui indirizziamo ogni sforzo. Lavoriamo ogni giorno perché questa fiducia diventi consapevolezza.

COLLABORAZIONE
Riconosciamo la collaborazione, basata sulla condivisione di valori, come elemento fondante per costruire relazioni solide e durature. Lavorare in gruppo è il segreto dei nostri successi perchè riteniamo che insieme sia possibile raggiungere obiettivi preclusi ai singoli.

uomoeambiente
PROGRESSO SOSTENIBILE

IL PROGRESSO È UNA **PREROGATIVA UMANA**

L'uomo è l'unico essere vivente sulla terra che può migliorare le condizioni di vita per se stesso e per gli altri. Le risorse a disposizione però non sono infinite.

LA NOSTRA MISSION

Attraverso servizi di consulenza e formazione innovativi, accompagniamo le persone e le organizzazioni nei percorsi di creazione di valore e di progresso sostenibile.

LA NOSTRA VISION

Aspiriamo a diventare un riconosciuto modello di eccellenza per la nostra capacità di aiutare persone e organizzazioni a progredire in modo sostenibile e responsabile.

NUMERI 2022
(dati aggiornati al 31/12/2022)

5 SEDI
TORINO - AOSTA - VERONA - PADOVA - UDINE

24
COLLABORATORI INTERNI

+ 25
COLLABORATORI ESTERNI

73%
PERSONALE FEMMINILE

+ € 1.9 mln
RICAVI AL 31/12/2022

11
CERTIFICAZIONI

2
RATING ESG

+ 600
ALBERI PIANTATI

60
TONNELLATE DI CO_2 eq PRODOTTE
E COMPLETAMENTE COMPENSATE

LA NOSTRA **STORIA**

2004
- Anno di fondazione

2013
- Certificazione UNI EN ISO 9001:15 Qualità
- Accreditamento Regione Piemonte
- Trasformazione in S.r.l./Ampliamento sede di Torino

2014
- Restyling logo
- Avviamento sede di Aosta
- Accreditamento Regione Valle d'Aosta

2016
- Certificazione UNI EN ISO 14001:15 Ambiente
- Certificazione UNI ISO 45001:18 Sicurezza

2017
- Apertura sede Verona

2018
- Apertura sedi Padova e Udine

2019
- Certificazione SA 8000 Resp. Sociale

2020
- Certificazione ISO 56002 Innovazione
- Certificazione ISO 21001 Formazione
- Trasformazione Società Benefit

2021
- Adesione a Torino Social Impact
- Adesione Veneto Sostenibile
- Gold Medal Rating Ecovadis
- Associazione a UNI

2022
- Certificazione UNI EN ISO 14064-1:19 Carbon Footprint
- Carbon Neutrality PAS 2060:14
- Adesione a CO2ALIZIONE
- Certificazione UNI ISO 30415:21
- Adesione a UN Global Compact
- Certificazione B Corp
- Certificazione UNI/PdR 125:22 Parità di Genere
- Premio BESt WorkLife promosso da "NEXT Nuova Economia" e "Corriere della Sera"
- Associazione ad AIPEC
- Associazione a SICURLAV

SOSTENIBILITÀ SOCIALE ED ETICA

- CSR Corporate Social Responsibility
- Modello Organizzativo e di Gestione 231
- Parità di genere
- Diversity & Inclusion

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

- Carbon Footprint
- Water Footprint
- Energy Management
- Economia Circolare
- Certificazione e Marchi Ambientali di Prodotto
- Sistemi di Gestione dell'Efficienza Idrica
- Sistemi di Gestione dell'Energia
- Gestione Sostenibile degli Eventi

SOSTENIBILITÀ ECONOMICA E GOVERNANCE

- Società Benefit
- B Corp
- Ecovadis
- Comunicazione

AMBITI
DI INTERVENTO

SALUTE E SICUREZZA

- Incarichi R.S.P.P.
- Audit di Conformità Legislativa Valutazione dei Rischi
- Gestione Portale Web Safety Solution
- Formazione Sicurezza
- Medicina del Lavoro
- Sicurezza Alimentare

INNOVAZIONE E CONSULENZA STRATEGICA AZIENDALE

- Business Management
- Business Continuity e Risk Management
- People Change Management
- Audit e Compliance
- Sistemi di Gestione

FORMAZIONE

- Corsi in Aula
- Corsi E-Learning
- Corsi Webinar
- Corsi presso la sede del Cliente

PRIVACY E PROTEZIONE DEI DATI

- Privacy
- Cybersecurity
- GDPR

INCENTIVI E FINANZA AGEVOLATA

- Finanza agevolata per le imprese
- Formazione Finanziata

Modello Organizzativo e di Gestione 231
D.Lgs. 231/01

Le nostre Certificazioni

B CORP
UNI EN ISO 9001:15
UNI EN ISO 14001:15
UNI ISO 45001:18
SA 8000:14
UNI EN ISO 56002:21
ISO 21001:18
ISO 14064-1:18
PAS 2060:14
UNI/PdR 125:22
UNI ISO 30415:21
PLATINUM MEDAL RATING ECOVADIS

Requisiti di accreditamento in qualità di Ente di Formazione

ACCREDITAMENTO REGIONE PIEMONTE
ACCREDITAMENTO REGIONE VALLE D'AOSTA
ACCREDITAMENTO E.BI.GEN.

Le nostre Adesioni

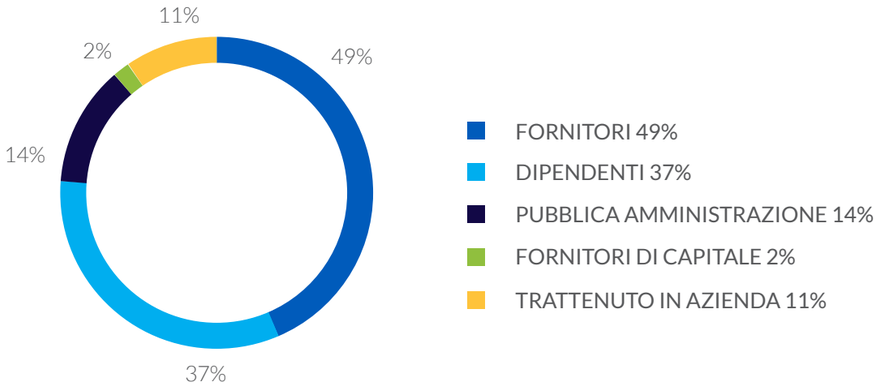
UN GLOBAL COMPACT
TORINO SOCIAL IMPACT
VENETO SOSTENIBILE
CO2ALIZIONE ITALIA
AIPEC
SICURLAV
UNI

LA CATENA DI VALORE

Il modello di business di UOMOeAMBIENTE è orientato a supportare l'organizzazione in un percorso ESG che crei valore per se stessa e per i diversi stakeholder nel breve, nel medio e nel lungo periodo. Il percorso di crescita continuo si sviluppa nei nostri ambiti di intervento illustrati a pagina 16 e 17. Grazie alle sinergie tra i diversi ambiti, anche in una logica di innovazione, UOMOeAMBIENTE garantisce il massimo impegno per l'individuazione della migliore strategia al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati. Data la caratteristica di multidisciplinarietà i servizi di UOMOeAMBIENTE si rivolgono a tutti i tipi di organizzazione, siano esse organizzazioni/istituzioni pubbliche e private, indipendentemente dalle dimensioni, dal tipo di attività, dal comparto industriale e dal settore o da altre influenze esterne. I nostri principali clienti operano in differenti settori, tra i quali logistica, farmaceutico, trasporto pubblico, metalmeccanico, facility management, gestione rifiuti, servizio idrico integrato ed edilizia. La nostra multidisciplinarietà si basa anche sulla gestione di partnership innovative che selezioniamo sulla base di principi e valori comuni, orientati alla crescita sostenibile. Le partnership arricchiscono le nostre conoscenze, abilità e in generale i nostri asset intellettuali per sviluppare servizi di nuova generazione.

VALORE ECONOMICO GENERATO

I ricavi al 31/12/2022 sono stati di € 1.9 mln. Il valore economico generato è stato ripartito fra gli stakeholder nel modo seguente:



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'ultima revisione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 in data 07/02/23, recependo le ultime novità normative introdotte, fra cui la legge 9 marzo 2022 "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale". Il Modello è ispirato ai valori e principi previsti nel Codice Etico ed è rivolto a tutti coloro che operano per conseguire lo scopo e gli obiettivi di UOMOeAMBIENTE. Il Consiglio di Amministrazione svolge il ruolo di guida, coordinamento, verifica e controllo di UOMOeAMBIENTE nel suo complesso. Il Consiglio definisce la struttura della corporate governance e indirizza la gestione generale della società. Il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Organismo di Vigilanza esterno, responsabile di vigilare sul rispetto, sul corretto funzionamento e sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. L'Organismo di Vigilanza monitora l'applicazione del Codice Etico utilizzando i dati e le informazioni raccolte da tutte le funzioni aziendali interessate. Entrambi i componenti del Consiglio di Amministrazione ricoprono anche il ruolo di Responsabile di Impatto, cioè di soggetto responsabile del perseguimento delle finalità di beneficio comune e della divulgazione trasparente dei risultati.

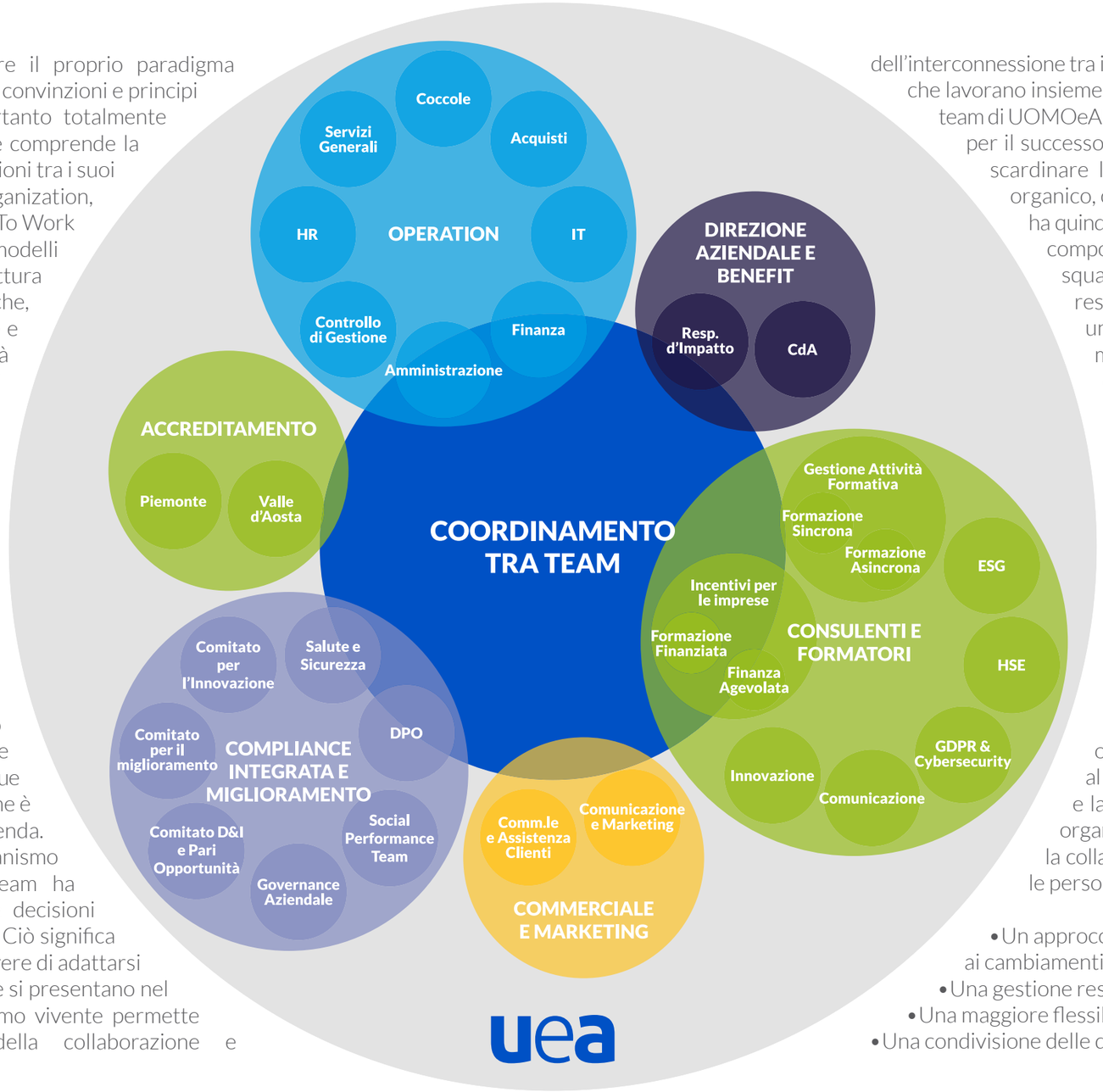
CONFLITTI DI INTERESSE

UOMOeAMBIENTE ha deciso di rivedere il proprio paradigma organizzativo per renderlo più aderente alle convinzioni e principi che guidano l'organizzazione. Nei propri rapporti di affari UOMOeAMBIENTE si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza. Per questo motivo, i dipendenti e collaboratori di UOMOeAMBIENTE devono evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'azienda stessa e nel pieno rispetto delle norme di riferimento. Le prassi da seguire per garantire il rispetto di questi principi sono definiti all'interno del Codice Etico, il cui controllo della corretta applicazione è affidato anche all'Organismo di Vigilanza. Tutti i dipendenti e collaboratori di UOMOeAMBIENTE sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata.

STRUTTURA

UOMOeAMBIENTE ha deciso di rivedere il proprio paradigma organizzativo per renderlo più aderente alle convinzioni e principi che guidano l'organizzazione. È stato pertanto totalmente rivisto il modo in cui l'azienda concepisce e comprende la sua struttura, i suoi processi, i ruoli e le relazioni tra i suoi membri. In linea col modello di Teal Organization, introdotto da Frederic Laloux nel suo libro "To Work Differently", la rigidità gerarchica dei modelli tradizionali è stata sostituita da una struttura decentralizzata costituita da piccoli team che, attraverso i principi di auto-organizzazione e self-management, si assumono la responsabilità della propria governance e del modo in cui interagiscono con altre parti dell'organizzazione. La spinta che ha portato UOMOeAMBIENTE verso questa nuova concezione di azienda è il desiderio di liberare il potenziale delle persone e incanalarlo verso uno scopo comune promuovendo l'agilità, la flessibilità e l'adattabilità, per consentire all'impresa di affrontare meglio i cambiamenti e di raggiungere i suoi obiettivi. Nella sua nuova accezione di Organizzazione Teal, UOMOeAMBIENTE si considera come un "organismo vivente" all'interno del quale ogni team aziendale rappresenta un organo diverso, con funzioni e responsabilità proprie e distinte da quelle degli altri team ma comunque propedeutiche al funzionamento di quello che è l'organismo nel suo insieme e cioè l'azienda. Analogamente al funzionamento di un organismo biologico, in UOMOeAMBIENTE ogni team ha autonomia e responsabilità per prendere decisioni pertinenti al proprio ambito di competenza. Ciò significa che ogni organo (team) ha la capacità e il dovere di adattarsi e rispondere alle sfide e alle opportunità che si presentano nel proprio contesto. La metafora dell'organismo vivente permette anche di sottolineare l'importanza della collaborazione e dell'interconnessione tra i vari organi. Come gli organi di un corpo umano che lavorano insieme per il benessere complessivo dell'organismo, i team di UOMOeAMBIENTE si sostengono a vicenda e collaborano per il successo dell'azienda nel suo complesso. Allo scopo di scardinare le vecchie abitudini e di rinnovarsi in modo organico, organizzato e funzionale, UOMOeAMBIENTE ha quindi ridefinito la propria organizzazione in squadre, composte secondo una struttura a cerchi. Per ogni squadra sono stati definiti scopo, descrizione, responsabilità e obiettivi ed è stato individuato uno specifico dominio d'azione. Allo stesso modo, per garantire un'efficiente distribuzione delle responsabilità, per ogni singola persona ci si è interrogati, insieme, sulla definizione e descrizione del ruolo stabilendo poi il perimetro di azione entro il quale ciascuna risorsa è chiamata ad agire in autonomia in un regime di autorganizzazione. A legare tutti i team aziendali è stato poi previsto un cerchio generale, costituito da uno o più rappresentati di ogni squadra e chiamato a discutere tutte quelle tematiche di interesse trasversale. A differenza di quanto accadeva con la "vecchia" struttura piramidale, che vedeva concentrate nel vertice le responsabilità delle decisioni aziendali, oggi in UOMOeAMBIENTE ogni organo (team) ha un ruolo cruciale nel contribuire al funzionamento globale dell'organismo (azienda) e la Direzione Aziendale non è che uno di questi organi. In quest'ottica l'autonomia, la responsabilità, la collaborazione e l'interconnessione tra i team e tra le persone sono diventati utili strumenti per:

- Un approccio più costruttivo e flessibile ai cambiamenti;
- Una gestione responsabile delle risorse;
- Una maggiore flessibilità per i membri dell'organizzazione;
- Una condivisione delle decisioni.



INNOVAZIONE

La capacità di innovare di un'impresa è riconosciuta come il fattore chiave per il successo in quanto espressione dell'abilità di comprendere e rispondere alle mutevoli condizioni del mercato.

Fare innovazione significa perseguire nuove opportunità e avere la capacità di fare leva sulla conoscenza e sulla creatività delle Persone all'interno dell'azienda, anche in collaborazione con le parti interessate esterne, in linea con la propria vision strategica e con gli obiettivi di innovazione. La continua ricerca dell'innovazione da sempre costituisce l'elemento propulsivo che ha caratterizzato ed ha consentito a UOMOeAMBIENTE di crescere e di affermarsi nel proprio mercato di riferimento.

Mario Burrascano, founder & AD di **UOMOeAMBIENTE**, ha ottenuto la **certificazione** come **Innovation Manager** in accordo alla UNI 11814:21, da cui è derivato l'inserimento nella banca dati di Accredia delle figure professionali certificate.

In un settore sempre più popolato come quello della consulenza e della formazione, essere innovativi rappresenta ora l'unica strada per poter affermare in modo distintivo il proprio valore, risultare proattivi nel proporre nuovi servizi e perseguire così nuove opportunità, facendo leva sulla conoscenza e sulla creatività delle Persone. Le attività strategiche di UOMOeAMBIENTE hanno uno scenario temporale di 10 anni perché l'azienda ritiene che l'AGENDA GLOBALE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE 2030 rappresenti il documento programmatico al quale riferirsi per dare coerenza ad ogni servizio offerto, mantenendo i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile - OSS al centro dei propri obiettivi e delle proprie proposte rivolte agli Stakeholder.

Uomo & Ambiente S.r.l. Società Benefit è stata la prima società italiana a conseguire la certificazione del proprio Sistema di Gestione dell'Innovazione secondo un disciplinare in conformità alla norma internazionale ISO 56002:19 a cura di un prestigioso Organismo di Certificazione internazionale.

uomoeambiente
PROGRESSO SOSTENIBILE

BILANCIO DI **SOSTENIBILITÀ**

Il presente Bilancio di Sostenibilità ha valore anche di Relazione d'Impatto secondo i principi descritti dal Decreto Legge 1882 del 17 Aprile 2015 e descrive il perseguimento del beneficio comune.

"Non dobbiamo impegnarci in azioni grandiose ed eroiche per partecipare al cambiamento. Piccole azioni, se moltiplicate per milioni di persone, possono trasformare il mondo".

Howard Zinn

REPORTING

Il Bilancio di Sostenibilità è un documento di rendicontazione non finanziario, su base volontaria, che descrive la strategia di UOMOeAMBIENTE sui temi ESG e sulle attività eseguite, nonché sui risultati conseguiti. Il periodo di riferimento per il report di sostenibilità è il medesimo dell'esercizio sociale, che si chiude il 31 dicembre di ogni anno. UOMOeAMBIENTE ha pertanto redatto il presente report in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022. Il precedente documento di sostenibilità (Relazione di Impatto) è stato pubblicato a giugno 2022 e riportava i dati della società secondo il seguente periodo di riferimento: 1° gennaio al 31 dicembre 2021.

Si riporta il seguente link per consultare tutte le relazioni dell'azienda: https://uomoeambiente.com/

La preparazione del Bilancio di Sostenibilità è stata curata dal team ESG dell'azienda e ha previsto le seguenti fasi di lavoro:

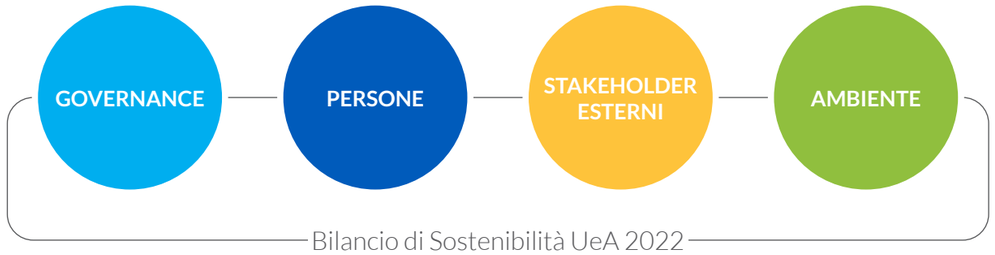
- Individuazione del perimetro entro il quale riportare le informazioni non finanziarie;
- Selezione degli standard di rendicontazione da utilizzare (il report fa riferimento agli standard GRI 2021, entrati in vigore dal 1° gennaio 2023);
- Predisposizione dell'analisi di materialità, anche attraverso il coinvolgimento degli stakeholder;
- Raccolta dei dati qualitativi e quantitativi da rendicontare, con il coinvolgimento diretto di tutte le funzioni aziendali responsabile di tali dati;
- Consolidamento dei dati e predisposizione della proposta del report;
- Approvazione della bozza della da parte degli Amministratori Delegati.

Il presente Bilancio di Sostenibilità non è stato sottoposto a verifica da parte di terzi. Per redigere il presente report sono stati utilizzati i principi di rendicontazione per la definizione dei contenuti e della qualità enunciati nella sezione 1 degli standard GRI, ovvero:

- Accuratezza
- Equilibrio
- Chiarezza
- Comparabilità
- Completezza
- Contesto di sostenibilità
- Tempestività
- Verificabilità

MONITORAGGIO

I dati presentati nel presente Bilancio di Sostenibilità si riferiscono a UOMOeAMBIENTE nel suo complesso e sono stati calcolati in modo accurato. Durante il corso del 2022, abbiamo lavorato per ampliare e migliorare la base dati dei contenuti presenti nel report, in linea con il principio che solo ciò che è misurabile può essere migliorato. Abbiamo dedicato particolare attenzione all'allineamento rispetto agli standard e ai requisiti della dichiarazione non finanziaria ai sensi del D.Lgs. 254/2016. La realizzazione del Bilancio di Sostenibilità è stato un impegno di alcuni mesi che ha coinvolto diverse funzioni aziendali, che hanno collaborato con il team ESG. L'obiettivo che abbiamo raggiunto è stato diffondere la consapevolezza e l'importanza della raccolta delle informazioni di sostenibilità, necessarie per la preparazione di questo report. È stato un processo mirato e puntuale, finalizzato a garantire che tutte le informazioni di sostenibilità rilevanti fossero incluse nel documento finale. Dato che UOMOeAMBIENTE nell'agosto 2022 ha conseguito la certificazione B CORP, ha individuato e impostato le aree tematiche rendicontate secondo lo standard di valutazione BIA, B Impact Assessment.



CONTATTO

Per qualsiasi domanda, commento o feedback in merito al presente report di sostenibilità, si prega di contattare sostenibilita@uomoeambiente.com

CONTRIBUTO AGLI SDGs

L'Agenda 2030 è un piano d'azione per lo sviluppo sostenibile, sottoscritta il 25 settembre 2015 da 193 Paesi delle Nazioni Unite, tra cui l'Italia, per condividere l'impegno a garantire un presente e un futuro migliore al nostro Pianeta e alle Persone che lo abitano. L'Agenda globale definisce 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals SDGs) da raggiungere entro il 2030, articolati in 169 Target, che rappresentano una bussola per porre l'Italia e il mondo su un sentiero sostenibile. Il processo di cambiamento del modello di sviluppo viene monitorato attraverso i Goal, i Target e oltre 240 indicatori: rispetto a tali parametri, ciascun Paese viene valutato periodicamente in sede ONU e dalle opinioni pubbliche nazionali e internazionali. Il piano strategico di sostenibilità di UOMOeAMBIENTE si articola su 4 pilastri fondamentali, ognuno dei quali prevede risultati e obiettivi che compongono il Bilancio di Sostenibilità. La definizione di obiettivi e target specifici ha permesso di valorizzare il legame della nostra organizzazione con i Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Infatti, UOMOeAMBIENTE ha aderito all'Agenda 2030 e intende contribuire al raggiungimento di questi obiettivi, attraverso un percorso di responsabilità e impegno necessari ad affrontare le sfide attuali e future. Per maggiori dettagli si rimanda agli obiettivi raggiunti e prefissati per gli anni successivi presenti nell'Appendice del Bilancio di Sostenbilità a pag 112.

GLI OBIETTIVI DEL NOSTRO PIANO STRATEGICO

GOVERNANCE

PERSONE

STAKEHOLDER

AMBIENTE

ANALISI DI MATERIALITÀ: COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

L'analisi di materialità è un processo utilizzato dalle organizzazioni per identificare e valutare gli impatti sociali, ambientali ed economici delle proprie attività, al fine di determinare quali aspetti sono considerati "materiali", cioè significativi, per l'organizzazione stessa e per i suoi stakeholder. L'obiettivo principale dell'analisi di materialità è individuare i temi chiave o le questioni rilevanti che possono influenzare la capacità dell'organizzazione di creare valore o avere un impatto significativo sull'ambiente circostante. Questi temi possono variare a seconda del settore e delle caratteristiche specifiche dell'organizzazione. Il processo di analisi di materialità viene utilizzato come base di partenza per sviluppare una rendicontazione di sostenibilità il più possibile trasparente, chiara ed efficace. In particolare, il processo che ha adottato UOMOeAMBIENTE si articola in queste fasi:

a) Identificazione degli Stakeholder

Gli stakeholder rilevanti coinvolti sono raggruppati nelle 12 categorie, di seguito riportate:

- Amministratori
- Dipendenti e collaboratori
- Clienti
- Discenti
- Fornitori di beni e servizi
- Partner
- Enti locali/istituzioni
- Scuole e Università
- Banche e compagnie di assicurazione
- Decisori pubblici
- Organismo di Vigilanza
- Comunità e territorio

b) Identificazione dei Temi potenzialmente Materiali

Nell'identificazione dei temi materiali, l'organizzazione ha tenuto conto dei seguenti fattori:

- Contesto dell'organizzazione, al fine di individuare i fattori esterni e interni che influenzano la capacità di conseguire i risultati attesi;
- Impatti economici, ambientali e/o sociali;
- Interessi e aspettative degli stakeholder direttamente coinvolti nell'organizzazione;
- Principali valori, politiche, strategie, sistemi di gestione, obiettivi e target dell'organizzazione;
- Principali competenze e come possono contribuire allo sviluppo sostenibile;
- Obiettivi dell'Agenda 2030;
- Principi Global Compact;
- Standard GRI.

La presente identificazione dei temi di materialità viene condotta per la prima volta, di conseguenza non vi sono modifiche rispetto al precedente periodo di rendicontazione.

c) Priorità attribuita dagli Stakeholder

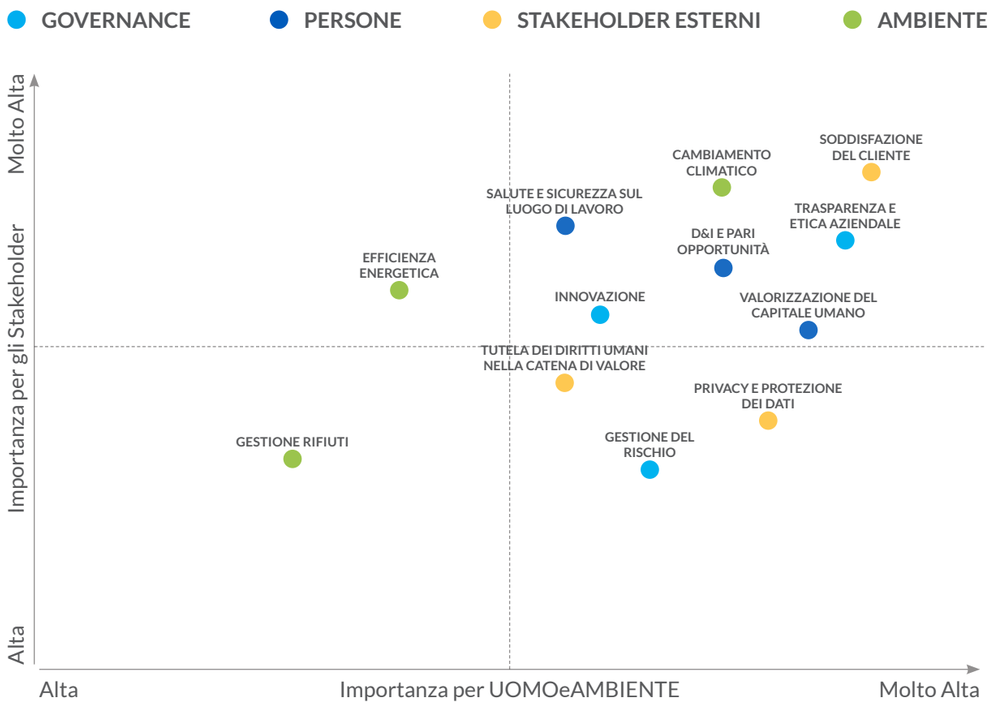
Per rilevare i temi da considerare nelle priorità e raccogliere la valutazione degli stakeholder è stata condotta un'indagine mediante la somministrazione di un questionario online rivolto alle differenti categorie di stakeholder individuate nel punto a. Attraverso il questionario, per ciascun tema individuato è stato richiesto agli stakeholder di attribuire a ciascun tema una priorità, utilizzando una scala da 1 (non rilevante) a 10 (estremamente rilevante).

d) Priorità attribuite da UOMOeAMBIENTE

Analogamente alla fase c, la valutazione dei temi materiali per i collaboratori di UeA è avvenuta nel medesimo modo: è stato somministrato lo stesso questionario online a tutti i collaboratori dell'azienda al fine di valutare la percezione di ciascuno sui seguenti temi potenzialmente materiali.

e) Matrice di Materialità

I temi materiali sono sinteticamente illustrati in una matrice bidimensionale che rappresenta sull'asse delle ascisse la rilevanza delle tematiche per UeA e sull'asse delle ordinate la rilevanza delle stesse per gli stakeholder coinvolti. Il risultato ottenuto mostra un allineamento sostanziale tra le strategie dei vari stakeholder e quelle dell'azienda. Dato che questo è il primo anno in cui UOMOeAMBIENTE esegue una valutazione di materialità, è intenzione dell'azienda nel corso del prossimo anno, ampliare la platea di soggetti coinvolti, con l'obiettivo di valutare e prioritizzare accuratamente gli impatti e rispondere così in modo sempre più completo e trasparente alle richieste del mercato.



GOVERNANCE

Sono convinto che circa la metà di quello che separa gli imprenditori di successo da quelli che non hanno successo sia la pura perseveranza.

Steve Jobs

IN DATA 30 DICEMBRE 2020 ABBIAMO SIGLATO IL NOSTRO IMPEGNO PER IL PROGRESSO SOSTENIBILE DIVENTANDO SOCIETÀ BENEFIT

Uomo & Ambiente S.r.l. Società Benefit, attraverso la trasformazione della forma giuridica dell'impresa, ha deciso di esprimere l'impegno nel promuovere un paradigma evoluto nel modo di fare impresa in cui la generazione di profitto possa coniugarsi alla creazione di valore sotto forma di impatto positivo per la società e l'ambiente superando la dicotomia fra "profit" e "non profit". In questa logica, UOMOeAMBIENTE intende perseguire finalità di beneficio comune e operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse.

CHE COS'È UNA SOCIETÀ BENEFIT?

Una Società Benefit rappresenta un'impresa che, pur perseguendo finalità a scopo di lucro, ha deciso di assumere nel proprio statuto sociale degli obblighi più elevati di scopo, responsabilità e trasparenza.

Scopo: una Società Benefit si impegna a creare un impatto positivo sulla società e la biosfera, ovvero valore condiviso, oltre a generare profitto. Nell'ambito di una Società Benefit la sostenibilità è parte integrante del suo business model anche per creare condizioni favorevoli alla prosperità sociale ed ambientale.

Responsabilità: una Società Benefit si impegna a valutare/considerare il proprio impatto sulla società e l'ambiente al fine di creare valore sostenibile nel lungo periodo per tutti gli stakeholder.

Trasparenza: una Società Benefit è tenuta a comunicare annualmente e riportare secondo standard di terze parti i risultati conseguiti, i progressi e gli impegni futuri verso il raggiungimento di impatto sociale e ambientale su tutte le persone coinvolte dalle sue attività e l'ambiente.

Perché: Nello svolgimento delle attività, Uomo & Ambiente S.r.l. Società Benefit si impegna a non causare danno all'ambiente ed alla comunità, a ricercare e applicare le modalità per arrivare a non prendere alcunché dai sistemi naturali ed a non sprecare nulla con la visione di generare un beneficio netto per le persone e la biosfera. Per questo viene assegnata la massima priorità a investimenti in ricerca e innovazione, finalizzati allo sviluppo continuo di know-how, alla individuazione di soluzioni sempre più efficaci, al progresso in relazione alle principali sfide ambientali, sociali ed economiche del nostro tempo.

Cosa: L'impatto che una Società Benefit si impegna a produrre deve essere misurabile. Ogni anno, Uomo & Ambiente S.r.l. Società Benefit misura il suo contributo elaborando un Bilancio di Sostenibilità, attraverso il quale dà evidenza dei traguardi raggiunti e stabilisce la roadmap di miglioramento annuale.

Come: Per misurare e rendicontare in modo quantitativo e rigoroso l'impatto generale riportato nel Bilancio abbiamo scelto il Benefit Impact Assessment (BIA), un benchmark internazionale sviluppato dall'ente no profit statunitense B Lab. Confrontarci con questo standard ci ha consentito di mappare l'impatto di Uomo & Ambiente S.r.l. Società Benefit e disegnare un percorso di miglioramento organico, costante e coerente con la nostra visione di progresso sostenibile.

CULTURA ED ETICA AZIENDALE

Il D.Lgs. 231/01 ha introdotto la "responsabilità amministrativa" degli enti dotati di personalità giuridica e no profit (es. associazioni, fondazioni, comitati, ecc.) e delle imprese in relazione a reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio della società di amministrazione e/o dei dipendenti ("reati presupposto"). Il Modello 231 non è obbligatorio. Tuttavia, Uomo & Ambiente S.r.l. Società Benefit ha deciso di adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo per la mappatura delle aree a rischio di commissione reati e le principali modalità di realizzazione degli stessi. L'adozione del Modello e del Codice Etico regolamenta la condotta non solo di tutti i dipendenti e collaboratori ma anche dei soggetti che a vario titolo intrattengono rapporti con la Società. Lo scopo di tale modello è di consentire lo svolgimento delle attività aziendali con comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la società nel perseguimento del proprio oggetto sociale, nonché di prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto della responsabilità secondo le previsioni del Decreto. L'organizzazione ha elaborato un Modello per analizzare tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto. Il Modello è composto da:

- Una Parte Generale, contenente l'elenco dei reati presupposto e il Codice Etico dell'Organizzazione
- Singole Parti Speciali, ognuna delle quali dedicata ad una categoria di reato presupposto; nello specifico:

a) Rapporti con la pubblica amministrazione;
b) Delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
c) Delitti di criminalità organizzata;
d) Reati contro l'industria e il commercio;
e) Reati societari;
f) Tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
g) Riciclaggio;
h) Personalità individuale, razzismo e xenofobia;
i) Reati ambientali;
l) Reati tributari;
m) Contrabbando;
n) Reati contro il patrimonio culturale.

POLICY AZIENDALE

UOMOeAMBIENTE ha implementato un Codice Etico che stabilisce e comunica i valori e i principi fondamentali che guidano le attività dell'organizzazione. Questo documento è stato diffuso sia all'interno dell'azienda che tra gli stakeholder esterni, al fine di definire le aspettative in termini di comportamento appropriato. Inoltre, questo documento fornisce linee guida sulla condotta etica per preservare l'immagine dell'azienda in termini di integrità, reputazione e prestigio. Parallelamente al Codice Etico, UOMOeAMBIENTE ha redatto un Codice di Comportamento per la D&I, che promuove la condivisione di principi e valori tra tutti i dipendenti e collaboratori, a tutti i livelli. Tramite questo documento vengono dettate le linee guida di comportamenti appropriati basati sull'approccio di tolleranza zero verso tutte quelle forme di discriminazioni e pregiudizi nei confronti delle varie diversità della comunità aziendale.

WHISTLEBLOWING

In ottemperanza alle prescrizioni normative, UOMOeAMBIENTE ha adottato, ai sensi del D.Lgs. 231/01, un sistema che consenta a tutti i dipendenti, agli organi sociali, nonché a tutti i soggetti terzi che intrattengono relazioni d'affari con la Società, a tutela dell'integrità dell'ente, di trasmettere segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello Organizzativo. UOMOeAMBIENTE ha predisposto un canale di segnalazione, che garantisce la gestione delle segnalazioni nel rispetto dell'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante, mediante apposita piattaforma di segnalazione anonima accessibile dal proprio sito internet. Nel corso dell'anno 2022 non sono pervenute segnalazioni.

Il modulo segnalazioni è raggiungibile a questo link: https://uomoeambiente.whistlelink.com/

GESTIONE DEL RISCHIO

La gestione del rischio è di estrema importanza per UOMOeAMBIENTE poiché consente di identificare, analizzare e mitigare sia i rischi sia le opportunità al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi strategici e la continuità operativa dell'azienda. Le metodologie e i criteri per l'identificazione continua dei rischi e delle opportunità, sono definiti in relazione al loro campo di applicazione, alla loro natura e alla tempistica per assicurare che siano proattivi piuttosto che reattivi e utilizzati in modo sistematico.

Dal punto di vista metodologico, il processo di valutazione viene condotto secondo le 4 fasi descritte di seguito.

- Fase preliminare: raccolta dati ed informazioni;
- Fase di avvio dell'analisi e individuazione dei rischi/opportunità: comprende la verifica della conformità legislativa, l'individuazione dei rischi e delle opportunità, l'analisi delle mansioni;
- Fase di valutazione: comprende la scelta dei criteri per la valutazione e la stima del rischio, l'identificazione dei lavoratori esposti e la stima dell'entità delle esposizioni e si basa sulla collaborazione tra gli AD e le funzioni aziendali come il team ESG e HSE;
- Fase di pianificazione e programmazione delle misure di prevenzione e protezione nei casi di rischio.

La metodologia descritta è concepita per essere iterata nell'ottica del miglioramento continuo. Nelle pagine successive viene riportato il risultato dell'indentificazione dei rischi/opportunità associati ai temi materiali di UOMOeAMBIENTE.

Temi materiali	SDGs	Rischio / opportunità	Impatti	Gestione dei temi materiali
Cambiamento climatico, riduzione delle emissioni di CO2		opportunità	Aggiornamento del calcolo dell'impronta di carbonio	Pag. 93-105
		opportunità	Mantenimento dello stato di neutralità carbonica	
		rischio	Danneggiamento delle infrastrutture e interruzione della catena di approvvigionamento;	
		rischio	Aumento dei costi di compliance ambientale	
D&I e Parità di genere		opportunità	Garanzia di pari opportunità professionali e retributive	Pag. 55-61
		opportunità	Contrasto a tutte le forme di discriminazione	
		opportunità	Maggiore varietà di prospettive, esperienze e soluzioni, favorendo l'innovazione e la performance aziendale.	
		opportunità	Immagine aziendale positiva e di una migliore reputazione, tra le varie parti interessate.	
		rischio	Assenza di equilibrio tra lavoro e vita privata	
		rischio	Assenze di prospettive e idee diverse, con conseguente limitazione della creatività e dell'innovazione	
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro		opportunità	Riduzione infortuni/malattie professionali.	Pag. 59
		rischio	Aumento degli infortuni sul lavoro/ malattie professionali con conseguente aumento della pressione, anche economica, sui servizi sanitari	
Privacy e protezione dei dati		opportunità	Affidabilità nella gestione del tema con conseguente miglioramento della reputazione	Pag. 77
		opportunità	Differenziazione competitiva	
		rischio	Perdita di dati sensibili con conseguente violazione della privacy dei clienti	
		rischio	Mancato rispetto delle norme sulla privacy e la protezione dei dati	

Temi materiali	SDGs	Rischio / opportunità	Impatti	Gestione dei temi materiali
Tutela dei diritti umani nella catena di valore		opportunità	Contributo alla crescita socioeconomica che promuova i diritti delle persone in tutta la catena del valore	Pag. 20
		opportunità	Formazione e informazione sui diritti fondamentali, promozione della trasparenza e impegno nel rispetto dei diritti fondamentali	
		rischio	Mancato rispetto dei diritti fondamentali nella catena del valore	
		rischio	Violazione dei criteri di condotta del Codice Etico e delle normative vigenti in materia di diritti umani da parte di dipendenti, collaboratori e fornitori	Pag. 38-40
Trasparenza e etica aziendale		opportunità	Creazione di legami di fiducia e consolidamento dei rapporti di collaborazione	Pag. 38-40 Pag. 73-74
		opportunità	Relazioni commerciali sostenibili con i vari stakeholder	
		opportunità	Reputazione e valorizzazione del brand	
		rischio	Danneggiamento della reputazione dell'azienda, con seguente perdita della fiducia dei clienti, dei fornitori e delle altre parti interessate.	
		rischio	Adozione di comportamenti non etici o con violazioni di leggi e regolamenti, e conseguenti azioni legali, multe e sanzioni.	
		rischio	Influenza negativa sull'impegno e sulla soddisfazione dei dipendenti.	
		rischio	Violazioni delle leggi anticorruzione	
		rischio	Corruzione da parte di terze parti	
Efficienza energetica		opportunità	Incentivare il risparmio energetico e l'utilizzo di energie rinnovabili	Pag. 102-103
		rischio	Mancata conoscenza dei meccanismi di calcolo delle bollette energetiche, anche per le utenze domestiche, con conseguente penalizzazione economica	

Temi materiali	SDGs	Rischio / opportunità	Impatti	Gestione dei temi materiali
Valorizzazione del capitale umano		opportunità	Crescita occupazionale come opportunità di sviluppo sociale	Pag. 57-65
		opportunità	Stabilità, qualità ed equilibrio vita-lavoro per i dipendenti con riflessi positivi per le comunità locali	
		opportunità	Aumento della produttività, dell'innovazione e dell'impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.	
		rischio	Turnover del personale.	
		rischio	Malessere diffuso tra i dipendenti con perdita di produttività e impegno e generazione di un clima lavorativo negativo.	
Gestione del rischio		opportunità	Miglioramento dei processi aziendali e della qualità dei servizi offerti	Pag. 39
		opportunità	Vantaggio competitivo	
		rischio	Rischi legali e di conformità	
		rischio	rischi operativi derivanti da errori umani, interruzioni dei processi aziendali, problemi tecnici o incidenti imprevisti	
Soddisfazione del cliente		opportunità	Fidelizzazione dei clienti	Pag. 75-76
		opportunità	Feedback e miglioramento continuo	
		rischio	Insoddisfazione del cliente	
		rischio	Continua variazione delle esigenze e aspettative dei clienti	
Innovazione		opportunità	Sviluppo di nuovi e innovativi servizi per la consulenza e formazione	Pag. 24-25
		opportunità	Differenziazione nel mercato	
		rischio	Obsolescenza dei servizi dovuta alla resistenza al cambiamento	
		rischio	Aumento della concorrenza	
Gestione dei rifiuti		opportunità	Formazione e sensibilizzazione a tutti gli stakeholder sulla corretta gestione dei rifiuti	Pag. 101
		opportunità	Condivisione di una cultura aziendale orientata alla riduzione dei rifiuti	
		rischio	Errata gestione dei rifiuti con conseguente violazione delle norme ambientali e danneggiamento della reputazione aziendale	

SIAMO UNA SOCIETÀ B CORP

Per fare impresa oggi, è necessario basarsi su un concetto essenziale: impatto positivo. È importante che l'economia continui a crescere ma che lo faccia proteggendo il nostro pianeta e le persone che lo abitano. UOMOeAMBIENTE ha questo obiettivo: conciliare e integrare nel proprio modello di business gli aspetti sociali ed ambientali del territorio di riferimento, generando così valore per sè stessa e per il contesto in cui opera. Per UOMOeAMBIENTE, essere B Corp, significa appartenere a una community globale, il cui scopo è rinnovare e migliorare il modo di fare impresa guardando al futuro e cercando con il proprio lavoro di avere un impatto benefico sul mondo. In Italia le aziende B Corp sono più di duecento e UOMOeAMBIENTE può vantare di essere tra queste.

"La certificazione B Corp è per noi motivo di grande soddisfazione perché riconoesce in modo ufficiale e indipendente i valori su cui si fonda la nostra azienda."

Mario Burrascano

Certificazione B Corporation

COME DIVENTARE B CORP?

Per diventare aziende B Corp è necessario ottenere una certificazione, ideata e rilasciata da B Lab tramite la compilazione di un questionario approfondito che indaga su diversi tematiche. Per accedere alla certificazione è necessario totalizzare un punteggio minimo di 80.

LE NOSTRE PRESTAZIONI

Valutazione effettuata tramite il punteggio **Overall B Impact Score**.

Il puntaggio medio di un'impresa tradizionale si aggira intorno ai 50.9.

Noi ne abbiamo totalizzati 93.2!

PLATINUM MEDAL RATING ECOVADIS

Con la medaglia platino di EcoVadis, relativa al miglioramento delle performance dell'anno 2022, UOMOeAMBIENTE entra nella top 1% delle aziende certificate al mondo. Infatti, l'attenzione e l'impegno alle tematiche di sostenibilità ambientale e sociale e al benessere di collaboratori e clienti hanno determinato il riconoscimento da parte di EcoVadis, uno dei principali provider internazionali di valutazione di sostenibilità.

"L'essere annoverati tra le migliori società del nostro settore di riferimento è un successo che ci rende orgogliosi – commenta Mario Burrascano, founder & AD Uomo & Ambiente S.r.l. Società Benefit – *ma ancora più appagante è stato vedere ufficialmente riconosciuto, ancora una volta, il nostro impegno per il progresso sostenibile."*

La valutazione EcoVadis si riferisce a 21 aspetti riuniti in quattro temi (ambiente, tutela dei lavoratori e diritti umani, etica e approvvigionamento sostenibile). I 21 aspetti o criteri si basano su standard di sostenibilità internazionali come i principi del Global Compact, le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), gli standard GRI (Global Reporting Initiative) e ISO 26000 e i principi del CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economy).

COS'È E COSA FA ECOVADIS. MONITORAGGIO DELLA SOSTENIBILITÀ A 360°

L'attività di EcoVadis è finalizzata al monitoraggio della sostenibilità nelle catene di fornitura globali. Grazie a una tecnologia innovativa e all'esperienza nella sostenibilità, si impegna per coinvolgere le aziende e per aiutarle ad adottare pratiche sostenibili. La struttura metodologica di EcoVadis valuta le politiche e le azioni delle aziende oltre ai rendiconti pubblicati in materia di ambiente, lavoro e diritti umani, etica e approvvigionamento sostenibile. Un team di esperti internazionali della sostenibilità analizza e confronta i dati delle aziende per fornire valutazioni affidabili, che tengano conto del settore, delle dimensioni e dell'ubicazione geografica di ciascuna azienda.

LE NOSTRE PRESTAZIONI

90/100
AMBIENTE

90/100
PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI

90/100
ETICA

Totale
90/100

ADESIONE A GLOBAL COMPACT

UN Global Compact è un'iniziativa che coinvolge le aziende per allineare strategie e operazioni con principi universali in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e anticorruzione e intraprendere azioni che promuovano gli obiettivi della società. La missione di Global Compact delle Nazioni Unite è mobilitare aziende e stakeholder per creare un mondo migliore e promuovere su scala globale la cultura della responsabilità sociale d'impresa.

"Sono lieto di confermare che UOMOeAMBIENTE sostiene i Dieci Principi di UN Global Compact sui diritti umani, il lavoro, l'ambiente e l'anticorruzione"

Sono queste le parole con cui inizia la lettera indirizzata al Segretario Generale delle Nazioni Unite da parte dell'Amministratore Delegato Mario Burrascano, parole che hanno sancito l'ingresso in United Nations Global Compact. Entrare a far parte di questa comunità mondiale di imprese che conta circa 20.000 membri nel mondo, di cui solo 510 in Italia, e il cui obiettivo ultimo è la creazione di un mondo migliore attraverso la divulgazione su scala globale della cultura di responsabilità d'impresa, è la testimonianza di come UOMOeAMBIENTE creda fermamente in un futuro migliore, da costruire attraverso la partecipazione attiva e la creazione di modelli di business sostenibili, inclusivi ed equi, sia per le persone che per l'ambiente.

Le icone che rappresentano i 10 principi condivisi universalmente in quanto derivati dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalla Dichiarazione ILO, dalla Dichiarazione di Rio e dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione.

NEXT INDEX

NeXt Index® ESG Risk Adjusted è un living index che permette alle PMI e alle start up di conoscere il proprio posizionamento all'interno di un rating ESG.

Il NeXt Index, indice di Nuova Economia, nasce quindi per restituire a tutti i soggetti una fotografia dell'efficacia delle proprie strategie e azioni in ambito sociale e ambientale. Per questo motivo UOMOeAMBIENTE ha compilato l'autovalutazione, che prevede l'analisi aziendale rispetto ad un set di indicatori di sostenibilità, suddivisi nelle seguenti aree tematiche:

- L'azienda e il governo dell'organizzazione;
- Persone e l'ambiente di lavoro;
- Rapporti con i cittadini/consumatori;
- Catena di fornitura;
- Comportamenti verso l'ambiente naturale;
- Comportamenti verso la comunità locale.

OBIETTIVI PER L'ANNO 2023

UOMOeAMBIENTE affonda le proprie radici nel terreno del miglioramento continuo. Per questo considera ogni nuovo anno, un'opportunità per definire nuovi obiettivi.

Relativamente all'area di impegno "Governance", sono stati individuati per l'anno 2023 gli obiettivi di miglioramento riportati nella pagina successiva. Tutti gli obiettivi sono inoltre dettagliati nell'Appendice, completati con il confronto con gli obiettivi dell'anno precedente e con gli indicatori di monitoraggio.

- Trasformazione aziendale in PMI innovativa;
- Valutazione dell'opportunità di assurance del Bilancio di Sostenibilità relativo all'anno 2023;
- Ampliamento della gamma di servizi legati allo sviluppo sostenibile (es. eventi sostenibili, efficienza idrica);
- Ottenimento della certificazione del Sistema di Gestione per la sicurezza delle informazioni ai sensi della ISO 27001:22;
- Apertura di nuove unità locali operative su territorio nazionale;
- Apertura di unità locali operative all'estero;
- Riconoscimento come ente formativo accreditato presso la Regione Veneto.

PERSONE

"Portatemi via la mia gente e lasciatemi le aziende vuote e presto l'erba crescerà sul pavimento dei reparti. Portatemi via le aziende e lasciatemi le persone con cui lavoro e presto avrò aziende migliori di prima."

Andrew Carnegie

IL C(u)ORE DI UOMOeAMBIENTE

Le imprese sono dei sistemi flessibili e aperti, trasformate dalle continue rivoluzioni tecnologiche e digitali e dal mutamento continuo delle professionalità richieste. Le competenze, le conoscenze e l'apprendimento sono considerate dalle imprese come fautrici di un reale vantaggio competitivo. Oggi più che mai il paradigma nel nuovo modo di fare impresa è: le Persone fanno la differenza.

Ecco perché UOMOeAMBIENTE considera ogni collaboratore parte integrante dell'azienda e responsabile attivo dei risultati.

Produttività e qualità del lavoro. I collaboratori svolgono le attività chiave all'interno dell'azienda, contribuendo alla prestazione di servizi. La loro produttività e la qualità del loro lavoro influiscono direttamente sulla capacità dell'azienda di soddisfare le esigenze dei clienti e di raggiungere gli obiettivi di produzione e redditività;

Innovazione e miglioramento. I collaboratori portano idee innovative e contribuiscono al miglioramento continuo dei processi aziendali. Il loro coinvolgimento e la loro partecipazione attiva portano a nuovi approcci, soluzioni più efficienti e a un'evoluzione dell'azienda nel tempo.

Soddisfazione del cliente. I collaboratori sono il punto di contatto diretto con i clienti e influenzano l'esperienza del cliente attraverso il loro comportamento, la cortesia e l'attenzione ai dettagli. Dipendenti soddisfatti e formati sono più propensi a fornire un servizio clienti di qualità, che può contribuire alla fidelizzazione dei clienti e alla reputazione positiva dell'azienda.

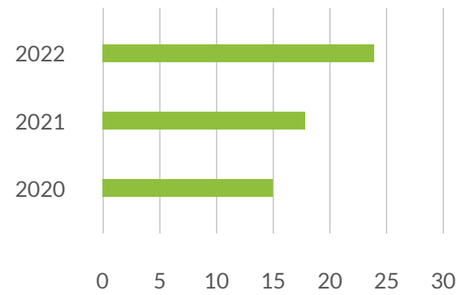
Clima organizzativo positivo. I collaboratori felici e soddisfatti tendono a creare un clima organizzativo positivo, che favorisce la collaborazione, la comunicazione e la motivazione all'interno dell'azienda. Un ambiente di lavoro positivo promuove l'impegno dei dipendenti, riduce l'assenteismo e l'attrito fra le persone e favorisce il benessere complessivo dei dipendenti.

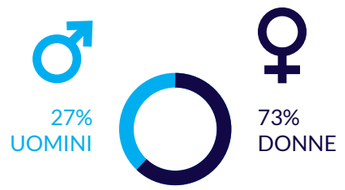
Competitività sul mercato del lavoro. Attrarre e trattenere talenti è una sfida importante per molte aziende. Un'azienda che offre un ambiente di lavoro stimolante, opportunità di sviluppo professionale e un trattamento equo e rispettoso dei collaboratori può distinguersi come desiderabile e attrarre i migliori talenti nel settore.

IL TEAM UOMOEAMBIENTE

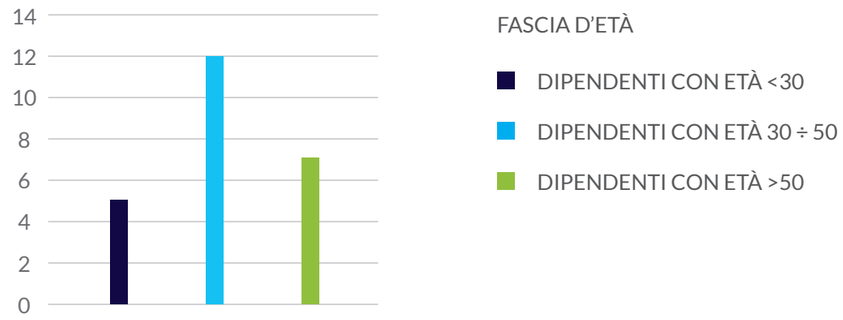
UOMOeAMBIENTE crede nel valore delle risorse umane, pilastro fondamentale nel raggiungimento dei più importanti traguardi in fatto di sostenibilità, flessibilità e qualità dei servizi. Raggiungere questi ambiziosi obiettivi e soprattutto riuscire a mantenerli, è il risultato del lavoro del team UOMOeAMBIENTE: un gruppo esperto, motivato e in costante crescita professionale. Per questo l'azienda si assicura ogni giorno che le proprie risorse vengano valorizzate al meglio, e si occupa di monitorare attentamente l'andamento dei processi interni. L'organico è in continua crescita, e si attesta essere prevalentemente femminile.

ANDAMENTO COLLABORATORI TOTALI



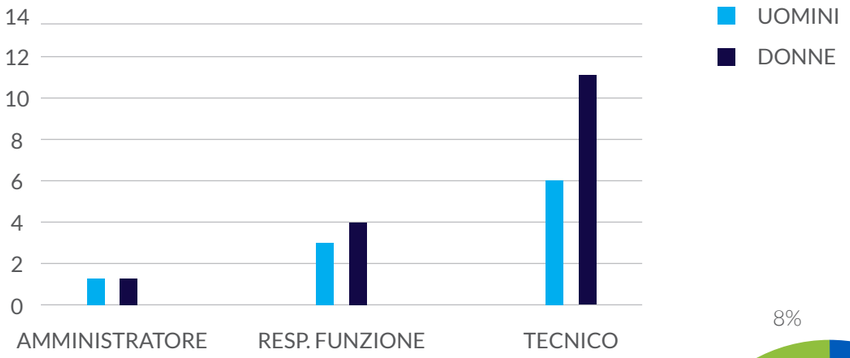


Il 73% dell'organico , infatti, è donna. Per quanto riguarda la suddivisione dell'organico rispetto alla fascia età, l'azienda è caratterizzata dal 55% di collaboratori che si collocano tra i 30 e i 50 anni, dal 32% di dipendenti con età maggiore di 50 anni e il 23% con età inferiore ai 30.

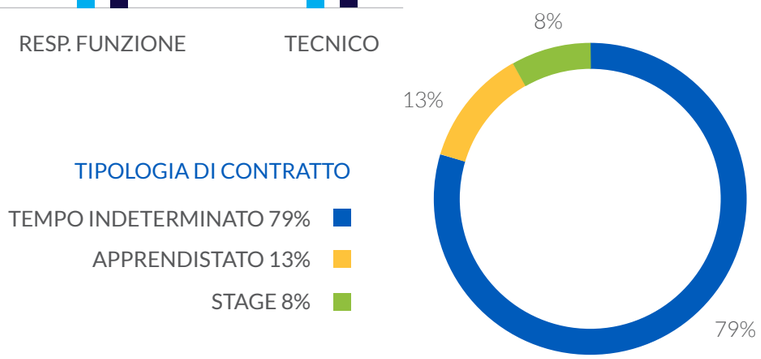


I generi sono rappresentati in ogni livello e funzione aziendale, con una distribuzione paritaria che rispecchia la composizione media della forza lavoro di UOMOeAMBIENTE.

SUDDIVISIONE PER RUOLO



TIPOLOGIA DI CONTRATTO



Il turnover aziendale registrato per l'anno 2022 é pari al 13,64% e la maggior parte dei collaboratori sono inquadrati con contratti a tempo indeterminato. UOMOeAMBIENTE applica a tutti i dipendenti il CCNL Terziario – Confcommercio, per le imprese di servizi. Infine, l'azienda opera anche con la collaborazione di lavoratori non dipendenti in modo costante. Il numero totale di questi collaboratori é 5, costituiti da liberi professionisti specializzati che svolgono per UOMOeAMBIENTE il ruolo di consulenti e formatori e con i quali è sottoscritto un contratto quadro. I criteri adottati per includere nella rendicontazione i lavoratori non dipendenti sono costituiti dalla durata del rapporto contrattuale superiore a 5 anni e dalla durata mensile della collaborazione di almeno 8 giorni.

PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA GESTIONE AZIENDALE

Per UOMOeAMBIENTE la partecipazione attiva dei lavoratori alla gestione aziendale costituisce un valore fondamentale e sono valorizzati i contributi creativi ed innovativi di ogni persona. La partecipazione attiva è attestata anche dall'istituzione di numerosi comitati e team:

- Comitato per la diversità e l'inclusione, in linea con quanto previsto dalla UNI ISO 30415: 21;
- Comitato per le pari opportunità, in linea con quanto previsto dalla UNI/PdR 125:22;
- Comitato per l'innovazione, in linea con quanto previsto dalla UNI EN ISO 56002:21;
- Comitato per i diritti dei lavoratori (Social Performance Team), in linea con quanto previsto dalla SA8000:14;
- Comitato per il miglioramento, dedicato all'individuazione e messa in atto di azioni di miglioramento dei processi e del clima aziendale;
- Comitato per l'energia (Energy Team), in linea con quanto previsto dalla UNI CEI EN ISO 50001:18.

Questi team evidenziano la volontà dell'azienda di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e partecipativo, in cui i lavoratori hanno voce e opportunità di contribuire attivamente alle decisioni aziendali. Nei comitati tutti hanno l'opportunità di esprimere le proprie opinioni, fornire feedback, proporre idee e collaborare con la leadership per sviluppare strategie e politiche aziendali. L'istituzione di questi comitati sottolinea l'importanza che l'azienda attribuisce all'ascolto dei propri lavoratori e alla creazione di un ambiente in cui ci sia spazio per l'espressione delle opinioni e la condivisione di prospettive diverse. UOMOeAMBIENTE promuove una cultura di apertura e dialogo in cui i lavoratori si sentono valorizzati e incoraggiati a contribuire con le proprie competenze e idee.

Il comitato per l'innovazione e il comitato per il miglioramento indicano l'importanza che l'azienda attribuisce alla ricerca continua di nuove idee, miglioramenti e soluzioni innovative. Coinvolgere i lavoratori in questi comitati offre loro l'opportunità di condividere le loro conoscenze, competenze e idee per favorire l'innovazione e l'eccellenza operativa.

EQUITÀ RETRIBUTIVA

UOMOeAMBIENTE, mediante l'implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, ha analizzato il "gender pay gap", riferito alla situazione remunerativa aziendale del 2022, con indicatori relativi ai livelli retributivi suddivisi per genere, livello e mansione, per evidenziare l'assenza di disparità retributive. Dai dati analizzati è emerso uno scostamento retributivo a favore delle donne pari al 3%. La direzione Risorse Umane monitora in modo sistematico i dati relativi alla remunerazione, per identificare eventuali anomalie e differenze associate al genere e ad altre diversità, oltre che per individuare eventuali opportunità per avvicendamenti interni e sviluppi che possano migliorare le situazioni retributive.

UOMOeAMBIENTE ha predisposto un mansionario tabellare complessivo, con il quale monitora la coerenza con le mansioni previste dal CCNL e l'assenza di disparità retributive. Lo scostamento medio delle retribuzioni aziendali dai valori minimi previsti dal CCNL é pari al 21%.

BENESSERE AZIENDALE E WORK LIFE BALANCE

Il welfare è uno strumento con cui le aziende donano benefici e servizi di carattere non monetario ai propri dipendenti, godendo di particolari sgravi fiscali. L'adozione di crediti welfare genera gratificazione istantanea nei beneficiari ed alimenta ideali di sostenibilità sociale ed etica, valori espressi dai Goal dell'Agenda ONU 2030 e condivisi dalle Società Benefit.

UOMOeAMBIENTE a partire da ottobre 2021, ha adottato una piattaforma informatica per emettere gift card, rimborsi, versamenti e voucher a beneficio dei dipendenti e dei loro familiari di primo grado. Investire nei piani di welfare aziendale porta benefici tangibili per i dipendenti, ma si riflette anche positivamente sulla produttività, sulla soddisfazione e sulla reputazione complessiva dell'azienda.

«La scelta di adottare un piano di welfare è rivolta a generare benefici tangibili per i dipendenti, ma contribuisce anche alla costruzione di un ambiente sereno, incentivante e mirato al benessere dei collaboratori » spiega Mario Burrascano, che insieme a Nunzia Giunta è AD e founder di Uomo & Ambiente S.r.l. Società Benefit. *«In linea con i valori espressi dal nostro Statuto di Società Benefit abbiamo ritenuto naturale e coerente adottare una piattaforma informatica con cui offrire ai nostri dipendenti premi di produzione spendibili secondo criteri altamente personalizzabili».*

Oltre a questa misura, per andare incontro alle varie esigenze dei collaboratori, UOMOeAMBIENTE:

- Ha introdotto un orario flessibile, cioè una fascia di orario flessibile per l'entrata e quinidi per l'uscita affinchè ogni collaboratore possa scegliere in autonomia la soluzione più adatta alle sue esigenze;
- Ha strutturato un piano di smart working, inteso anche in un'ottica di sostenibilità. Lo smart working permette di essere più produttivi, di lavorare con maggiore concentrazione ed energia, ma soprattutto permette di conciliare i bisogni e le necessità della propria vita personale a quelli del lavoro, e di conseguenza di evitare le emissioni di CO_2 dovute agli spostamenti casa-lavoro;
- Ha regalato una giornata di ferie retribuita nel giorno del compleanno a ogni collaboratore, da trascorrere con le persone care;
- Ha aperto un canale di comunicazione direttamente con gli Amministratori delegati in cui è possibile esporre eventuali problemi/dubbi/critiche costruttive, o solo per tenere sempre acceso un dialogo sincero;
- Ha messo a disposizione uno sportello di counseling con un professionista abilitato, in forma totalmente anonima e gratuita volto a sostenere le persone in momenti di cambiamenti, crisi, dubbi che toccano qualsiasi sfera, da quella lavorativa a quella personale.

SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

UOMOeAMBIENTE attribuisce grande importanza alla salute e alla sicurezza in tutte le sue attività. In relazione al fatto che le nostre azioni possono avere impatti positivi o negativi sulle persone, sull'ambiente e sull'economia, UOMOeAMBIENTE ha adottato:

- Una politica integrata, allineata ai principi stabiliti nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo 231 in cui esprime il proprio impegno per la tutela della salute e sicurezza dei propri lavoratori;
- Un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, in conformità alla norma ISO 45001:18.

UOMOeAMBIENTE ad oggi continua a registrare zero infortuni sul lavoro e zero malattie professionali. Tale traguardo è dovuto sia all'attenzione particolare con cui sono stati progettati i luoghi di lavoro, sia alla continua informazione e formazione dell'importanza del tema della sicurezza.

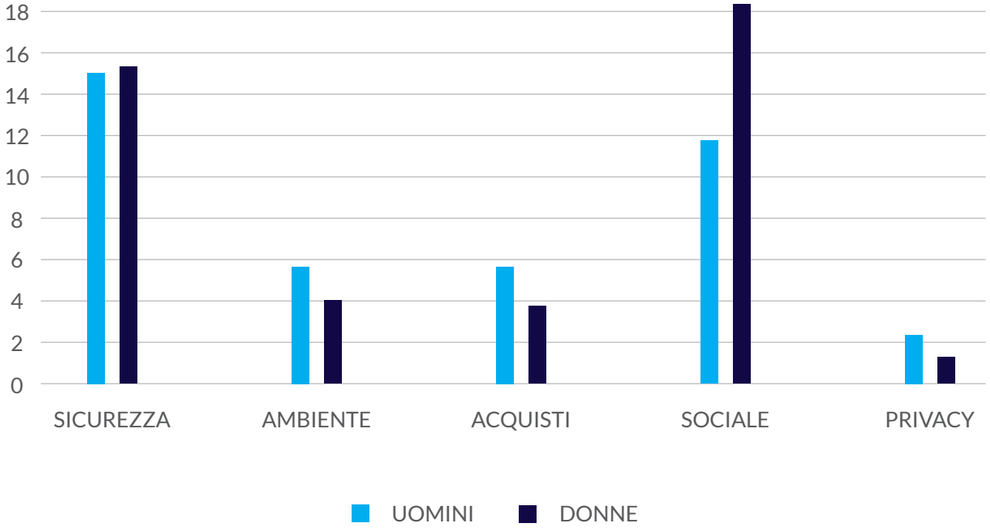
PERCORSI FORMATIVI

La formazione rappresenta una leva strategica, un fattore imprescindibile per innovare e per incrementare la competitività e la capacità di creare valore. Progetti formativi aziendali adeguati favoriscono il coinvolgimento e la motivazione del personale in quanto agevolano la condivisione della mission, della vision e dei valori aziendali in una dinamica maggiormente sostenibile ed inclusiva. UOMOeAMBIENTE sostiene il valore della formazione ed in questo ambito:

- Offre strutture all'avanguardia, dotate di strumenti innovativi per lo svolgimento della didattica multimediale;
- Mette a disposizione percorsi di formazione ad hoc per i propri dipendenti per garantire la loro crescita continua oltre che la capacità di erogare servizi di consulenza e di formazione con persone competenti e costantemente aggiornate.

Il grafico seguente raffigura il numero di ore procapite di formazione erogata ai collaboratori, suddivise per area tematica e per genere dei discenti.

FORMAZIONE PERSONALE 2022



UeA ha esteso l'abilitazione all'utilizzo del Defribrillatore Automatico Esterno (DAE), mediante un corso di formazione specifico. Spesso un intervento di primo soccorso tempestivo mediante l'uso di un DAE può fare la differenza tra la vita e la morte di una persona. Inoltre UOMOeAMBIENTE ha sensibilizzato e informato tutta la popolazione aziendale sulla piattaforma "Where are u", una app che "dialoga" con il sistema informativo della Centrale Unica di Risposta NUE 112 permettendo una localizzazione puntuale anche nei casi in cui il chiamante non sa o non è in grado di fornire dati precisi sulla sua posizione.

DIVERSITY&INCLUSION E PARI OPPORTUNITÀ

Lo sviluppo di un posto di lavoro inclusivo richiede un impegno costante verso la diversità e l'inclusione (D&I) per affrontare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche, nei processi e nelle pratiche delle organizzazioni, nonché nei pregiudizi e nei comportamenti consci e inconsci delle persone. Nel mondo odierno, sempre più interconnesso, riconoscere e sfruttare la D&I può essere cruciale per le organizzazioni che cercano di valorizzare la propria sostenibilità sociale. Per raggiungere gli obiettivi di D&I è necessario che le organizzazioni siano coraggiose e impegnate a fronteggiare attivamente queste tematiche. La promozione di una cultura organizzativa diversificata e inclusiva può consentire a individui e gruppi di prosperare e fare del proprio meglio in condizioni che consentono una collaborazione e una partecipazione efficaci. La creazione di organizzazioni più imparziali, più inclusive e socialmente responsabili può aiutare le persone, indipendentemente dall'identità, dal contesto o dalle circostanze, ad accedere al lavoro e sviluppare conoscenze, abilità e capacità fondamentali per il loro sviluppo e benessere personale.

Il motivo che ha spinto UOMOeAMBIENTE a voler raggiungere questi obiettivi è semplice: *«la nostra comunità ha sempre creduto e riconosciuto i valori della diversità e promosso quelli dell'inclusione, senza nessuna eccezione»*. Il percorso che ha portato UOMOeAMBIENTE al raggiungimento dell'attestato di conformità rispetto alla UNI ISO 30415:21 e della certificazione secondo la UNI/PdR 125:22 per la parità di genere, non è stato un solo un esame ma un vero e proprio processo di consapevolezza che ha coinvolto tutto il team, attraverso attività di formazione e sensibilizzazione.

I laboratori, organizzati dall'ufficio formazione, hanno sottolineato ancora una volta l'importanza di trattare queste tematiche per una corretta gestione dell'ecosistema aziendale e di come sia fondamentale porre la massima attenzione sulla tematica della D&I e delle pari opportunità.

PET THERAPY

Gli animali hanno il potere di rinforzare l'empatia, la socializzazione, di aumentare l'autostima e creare un'atmosfera più rilassata. Per questi motivi, UOMOeAMBIENTE ha assunto un Manager delle coccole, di nome Artù e permette ai suoi collaboratori di portare i propri amici a quattro zampe in ufficio.

Questo tema è stato anche argomento di tesi "Interventi assistiti con gli animali come proposta formativa per le organizzazioni" di una studentessa dell'università Cattolica del Sacro Cuore.

"Sia io che Mario non avremmo mai pensato che godere della compagnia di un cucciolo potesse essere un vero trattamento terapeutico consolidato per gli ambienti lavorativi. Ciò che istintivamente abbiamo fatto, è stato cercare di portare l'incredibile armonia e dolcezza che solo un cucciolo è capace di donare."

Nunzia Giunta

LA FELICITÀ: IL PILASTRO DI UOMOeAMBIENTE

Chief Happiness Officer (CHO) o, in italiano, manager della felicità: in Italia è una professione ancora poco conosciuta, anche perché in tutto il mondo esistono solo 1.500 figure specializzate in "felicità".

Le strategie del Chief Happiness Officer hanno l'obiettivo di valutare il benessere dei dipendenti e il loro rendimento, in modo tale da tenere il licenziamento quanto più lontano possibile dalle prospettive della società. In pratica sanano gli ambienti di lavoro, attraverso team building e corsi di aggiornamento costante. UOMOeAMBIENTE da questo punto di vista è molto evoluta e in azienda è presente un CHO, rappresentato dall'AD Nunzia Giunta, che si occupa costantemente della gestione della felicità. Dopotutto non è il successo a generare la felicità, ma la felicità a generare il successo.

Inoltre, in azienda è stata avviata un'iniziativa, denominata "un tè con Nunzia", per creare uno spazio individuale, un momento di ascolto in cui ogni collaboratore può manifestare idee, opinioni, dubbi, suggerimenti e spunti di miglioramento. L'obiettivo di questa iniziativa è comprendere di cosa ogni collaboratore abbia veramente bisogno, al fine di salvaguardare il benessere dell'intero team.

TEAM BUILDING

Letteralmente “costruzione della squadra”: con Team Building si intende un insieme di attività e procedimenti che servono a far interagire un gruppo di persone allo scopo di migliorarne la capacità di lavorare in squadra. Le attività di Team Building possono essere formative ed educative, ma anche esperienziali. Lo scopo di un evento aziendale è quello di costruire la squadra, cioè di creare dinamiche positive che facilitino il raggiungimento degli obiettivi aziendali, senza perdere di vista il benessere di tutti i membri del team di lavoro.

Tutti i membri della comunità di UOMOeAMBIENTE sono stati protagonisti del team building al Múses - Accademia Europea delle Essenze e Museo delle Fragranze: una giornata all’insegna di profumi, essenze e soprattutto grandi emozioni. Dopo aver identificato i valori aziendali, questi sono stati “trasformati” in essenze create dal team, rigenerando lo spirito di squadra. Solo tramite la condivisione di valori comuni si possono trasformare visioni e prospettive innovative in realtà imprenditoriali.

TEAM BUILDING INTERAZIENDALI

Nell’anno 2022 alcuni collaboratori di UOMOeAMBIENTE hanno partecipato, oltre che al team building interno, anche a team building interaziendali, come occasione di crescita personale e professionale ma soprattutto come momento di condivisione di principi e valori tra collaboratori appartenenti a realtà aziendali diverse. L’attività si è svolta nella Borgata Paraloup (CN).

Le persone hanno avuto il piacere di partecipare a questa giornata di formazione in un sito immerso nella natura e pieno di storia, un luogo che ha accolto per secoli pastori e greggi, oggi Impresa Sociale e laboratorio a cielo aperto. Questa giornata ha contribuito a migliorare le capacità di interazione e leadership con metodi informali, ascoltando le esperienze personali e professionali altrui, scambiando esperienze su diversi approcci lavorativi.

OBIETTIVI PER L'ANNO 2023

UOMOeAMBIENTE affonda le proprie radici nel terreno del miglioramento continuo. Per questo considera ogni nuovo anno, un'opportunità per definire nuovi obiettivi.

Relativamente all'area di impegno "Persone", sono stati individuati per l'anno 2023 gli obiettivi di miglioramento riportati nella pagina successiva. Tutti gli obiettivi sono inoltre dettagliati nell'Appendice, completati con il confronto con gli obiettivi dell'anno precedente e con gli indicatori di monitoraggio.

- Raggiungimento del numero di ore di formazione pro-capite pari a 50, anche attraverso la giornata mensile della formazione interna;
- Piano di sviluppo individuale e di un sistema di metriche oggettive per la valutazione delle performance (ispirate al metodo OKR);
- Percorsi formativi in modalità e-learning ad uso interno da utilizzare per l'on boarding del nuovo personale.

STAKEHOLDER ESTERNI

"Mettersi insieme è un inizio, rimanere insieme è un progresso, lavorare insieme un successo".

Henry Ford

BESt LIFE WORK

Ad oggi, il profitto non è più l'unico motore di un'impresa: è necessario orientarsi verso la sostenibilità, impatto ambientale e sociale positivo, un contributo generale al miglioramento del mondo e della vita, compresa quella dei dipendenti. Più i collaboratori si sentono «coinvolti» più aumenta non solo il loro benessere ma il funzionamento dell'impresa medesima e anche il suo profitto. È questo il contenuto confermato dall'indagine-concorso BESt Work Life sul benessere in azienda, condotta da NeXt-Nuova Economia per Tutti su 39 realtà che si sono volontariamente sottoposte all'analisi.

Ed è grazie ai pareri espressi dal team di UOMOeAMBIENTE che è stato possibile festeggiare la "Menzione Speciale per la Migliore Forma di Partecipazione" ricevuta dal Corriere della Sera e NeXt - Nuova Economia per Tutti, in occasione del BESt Work Life, celebrato sullo speciale "Buone Notizie" del Corriere della Sera del 29/11/2022.
«Vedere riconosciuti gli sforzi per aver costruito un ambiente di lavoro positivo, dove oltre al risultato economico si pensa al benessere delle persone, è per noi motivo di grande orgoglio. Questo premio vogliamo condividerlo con tutti i collaboratori, interni ed esterni. Perché senza di loro, oggi non saremmo certamente qui» ha affermato Nunzia Giunta.

CEO REVOLUTION

Alessandra Barreca - PMP® - SMC™ - Chief Happiness Officer ha scelto come protagonisti della quinta intervista di CEO Revolution i CEO di UOMOeAMBIENTE Nunzia Giunta e Mario Burrascano. Nell'intervista gli AD raccontano come è nata UOMOeAMBIENTE e come opera verso un bene comune in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti dell'intera comunità.

CASA ITALIA RADIO

Maria Chiara Voci, di CASA ITALIA RADIO, insieme ad Andrea Dell'Orto, hanno "chiacchierato" su tematiche inerenti la sostenibilità insieme all'AD Mario Burrascano. *«Purtroppo, oggi, il termine "sostenibilità" viene usato in maniera poco appropriata e per questo è importante istruire e comprendere a pieno cosa si intende quando si parla di sostenibilità nel mondo delle imprese. Utilizzando nel modo corretto i tre fattori ESG, che rappresentano l'impegno per gestire correttamente l'impatto ambientale, economico e sociale, si può creare valore per le proprie realtà».*

CATENA DI FORNITURA

Le catene di fornitura svolgono un ruolo cruciale nell'economia di un'azienda, e per questa ragione UOMOeAMBIENTE ritiene che agire in modo consapevole per garantire una supply chain solida e di qualità, gestendo i rischi e le opportunità legate alle forniture, non solo assicuri la continuità aziendale, ma abbia anche un impatto positivo sull'economia. Promuovere pratiche sostenibili nella gestione della catena di fornitura aziendale contribuisce a uno sviluppo socioeconomico su larga scala e crea valore condiviso.

UOMOeAMBIENTE si approvvigiona di prodotti e servizi che distingue, dal punto di vista della qualità, della sicurezza e della sostenibilità ambientale e sociale, in due diverse tipologie:

- Critici, cioè aventi diretta influenza sulla qualità generale del servizio finale e caratterizzati da volumi d'acquisto non trascurabili;
- Non critici, cioè non aventi diretta influenza sulla qualità generale del servizio finale e non rilevanti rispetto al valore complessivo degli acquisti aziendali.

A seconda del prodotto/servizio di cui UOMOeAMBIENTE ha bisogno, i fornitori sono sottoposti a un processo di qualifica, che consiste in una valutazione formale e preventiva (qualifica iniziale) e da ulteriori valutazioni nel corso del rapporto di fornitura (rinnovo di qualifica). Questo processo iterativo permette di mantenere una sorveglianza continua e di essere consapevoli della presenza di eventuali anomalie, che vengono gestite come non conformità nell'ottica del miglioramento continuo.

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

Per tutti i fornitori critici, UOMOeAMBIENTE effettua una prima valutazione complessiva di tipo quantitativo, attribuendo valori numerici ad aspetti inerenti le tre dimensioni della sostenibilità come:

- Rispondenza ai requisiti;
- Competitività prezzi;
- Qualità del prodotto/servizio;
- Rispetto dei tempi di consegna;
- Costanza e affidabilità delle prestazioni;
- Versatilità;
- Disponibilità nella programmazione;
- Innovazione dei prodotti/servizi;
- Preparazione e competenza tecnica.

In aggiunta a questi parametri base, UOMOeAMBIENTE ha attivato dei sistemi di monitoraggio online sulle tematiche di sicurezza, sostenibilità sociale e ambientale, che monitorano sistematicamente:

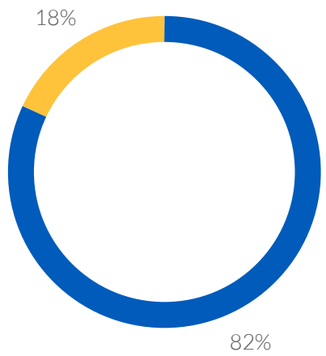
- Presenza/assenza di Sistemi di Gestione certificati relativamente alle tematiche della sostenibilità;
- Presenza/assenza di alert online e/o rilievi dei clienti.

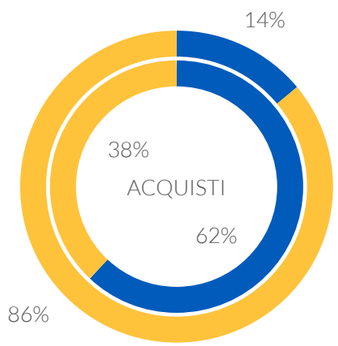
A seguito di questi step di valutazione, i soli fornitori che hanno raggiunto una valutazione sufficiente sono considerati qualificati e possono essere ammessi nell'"Elenco Fornitori Qualificati", essendo poi sottoposti annualmente a riqualifica. Ai fornitori che svolgono attività di docenza è altresì richiesto l'aggiornamento annuale del curriculum e delle qualifiche o certificazioni. Il servizio dei fornitori di docenza è oggetto di monitoraggio diretto mediante la somministrazione ai discenti di un questionario di soddisfazione.

Con lo scopo di assicurarsi che i fornitori critici siano consapevoli e attuino in prima persona i principi di sostenibilità, UOMOeAMBIENTE, mediante la sottoscrizione di accordi quadro, richiede l'adesione:

- Alla Politica Integrata;
- Al Codice Etico;
- Al Modello 231;
- Alla Politica Integrata;
- Al Codice Etico;
- Al Modello 231;
- Alla Responsabilità Sociale (assenza di lavoro infantile o forzato, condizioni adeguate di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, libertà di associazione, discriminazione e pratica disciplinare ingiusta, orario di lavoro e livello di retribuzione previsto dalla normativa vigente);
- Al Codice di Comportamento per la D&I.

Come è evidente dal grafico, ben 82% dei nostri fornitori sono critici e contrattualizzati con accordo quadro.





Per quanto riguarda l'approvvigionamento dei prodotti aziendali, i fornitori qualificati come critici sono il 14%, che coprono però più del 50% dell'approvvigionamento aziendale.

FORNITORI CRITICI
FORNITORI NON CRITICI

SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

La soddisfazione dei clienti è un elemento fondamentale per il successo di ogni azienda. Una buona soddisfazione dei clienti implica che i servizi offerti soddisfino o superino le loro aspettative, creando così un valore tangibile. UOMOeAMBIENTE mediante il piano di monitoraggio del Sistema di Gestione della Qualità aziendale calcola annualmente l'indice generale di gradimento, che è sempre risultato superiore al 90% nell'ultimo triennio.

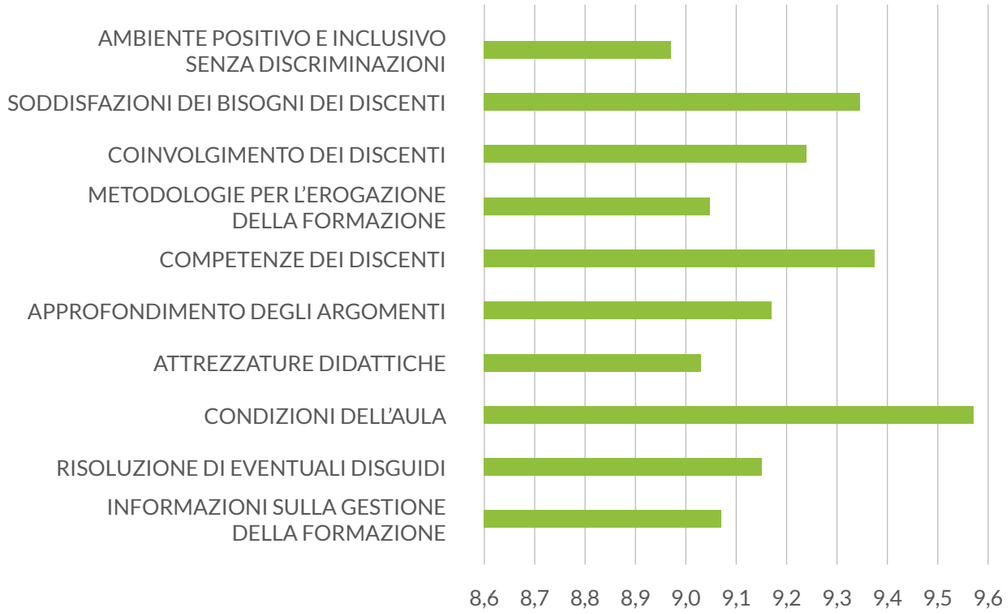
I fattori chiave che contribuiscono a tale risultato sono:

- Qualità dei servizi: i servizi sono forniti in modo professionale, accurato e tempestivo. La consulenza è basata su un'analisi approfondita e su soluzioni efficaci, mentre i programmi di formazione sono ben strutturati, pertinenti e presentati in modo coinvolgente;
- Personalizzazione: i servizi sono adattati alle specifiche esigenze di ciascun cliente. Ciò implica comprendere le sfide, gli obiettivi e le aspettative del cliente e adattare i servizi di conseguenza. Un approccio personalizzato crea la percezione di valore aggiunto per il cliente;
- Competenza del personale: i consulenti e i formatori hanno conoscenze approfondite e competenze specializzate nei differenti settori di riferimento. La loro capacità di comunicare in modo chiaro, di rispondere alle domande e di offrire consigli pertinenti influenza notevolmente la percezione dei clienti sulla qualità dei servizi ricevuti;
- Comunicazione efficace: l'azienda comunica in modo chiaro i dettagli dei servizi offerti, le aspettative, le tempistiche e le eventuali criticità che potrebbero sorgere lungo il percorso. Inoltre, mantiene una comunicazione costante con i clienti mediante aggiornamenti regolari sul progresso dei progetti o dei corsi di formazione;
- Risultati misurabili: l'azienda stabilisce metriche e indicatori chiave di performance (KPI) che riflettono lo stato di avanzamento dei progetti rispetto agli obiettivi prefissati;
- Supporto post-servizio: la soddisfazione dei clienti si estende oltre la fase di erogazione dei servizi. UOMOeAMBIENTE fornisce un supporto post-servizio fondamentale per affrontare eventuali domande, preoccupazioni o problemi che possono sorgere dopo la chiusura dei progetti. Rispondere prontamente alle richieste dei clienti e offrire un supporto continuativo contribuisce a consolidare un rapporto di fiducia e a mantenere elevati livelli di soddisfazione;
- Feedback e miglioramento continuo: l'azienda incoraggia i clienti a fornire feedback sulle loro esperienze di consulenza e formazione;
- Relativamente ai servizi di formazione, UOMOeAMBIENTE monitora la soddisfazione del cliente attraverso la somministrazione di questionari ai singoli discenti ed all'azienda cliente, per ogni corso di formazione;

- Relativamente ai servizi di consulenza, la soddisfazione dei clienti viene monitorata in modo indiretto, attraverso il monitoraggio di indicatori di prestazione quali il n° di reclami, il n° di ritardi nell'erogazione dei servizi, il n° di non conformità correlate alle commesse, oppure mediante l'ascolto attivo dei commenti.

L'obiettivo complessivo per UOMOeAMBIENTE è superare le aspettative dei propri clienti, fornendo servizi di alta qualità, personalizzati e con risultati misurabili. Questo si traduce in un rapporto di fiducia a lungo termine, in testimonianze positive e nel passaparola, che contribuiscono al successo e alla reputazione dell'azienda.

SODDISFAZIONE DEI DISCENTI



PRIVACY E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

La tutela dei dati personali è diventata un settore strategico per qualsiasi azienda. Il dato personale è il metro di misura di un servizio o di un prodotto, da cui l'esigenza di una regolamentazione a tutela dei diritti dei cittadini e in particolare del diritto alla protezione dei dati. Mentre la privacy in senso stretto rappresenta un valore individuale che tutela il singolo nella propria sfera personale, il diritto alla protezione dei dati personali estende invece la tutela dell'individuo oltre la sfera della vita privata e in particolare nelle relazioni sociali, così garantendo l'autodeterminazione decisionale e il controllo sulla circolazione dei propri dati (espandendosi nel diritto alla protezione dell'identità personale). La sicurezza dei dati, d'altra parte, fa riferimento alle misure di protezione impiegate per proteggere i dati da accessi non autorizzati e per preservare la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati. Queste tematiche sono diventate sempre più importanti nell'era digitale, in cui sempre più informazioni personali vengono raccolte, elaborate e archiviate. Il Regolamento UE 2016/679 (GDPR) impone che i dati debbano essere "trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali (disponibilità, integrità e riservatezza)". È importante notare che è l'intero trattamento a dover essere sicuro, non solo i dati come prodotto finale.

UOMOeAMBIENTE considera fondamentale la sicurezza delle informazioni e la protezione dei dati personali di ogni portatore d'interesse e per questo ha definito ed attua procedure e sistemi di garanzia e sicurezza conformi ai requisiti cogenti, fra cui il GDPR. In ambito aziendale il trattamento dei dati viene effettuato nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali degli interessati, nonché della dignità, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali. In accordo a quanto previsto dall'art. 37 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), UOMOeAMBIENTE ha designato un DPO allo scopo di garantire prestazioni adeguate e conformi in termini di legittimità dei trattamenti e di sicurezza dei dati personali. Inoltre, l'azienda, si pone come obiettivo quello di ottenere la certificazione del proprio Sistema di Gestione per la sicurezza delle informazioni ai sensi della ISO 27001:22.

FORMAZIONE SOSTENIBILE

Nel 2022 UOMOeAMBIENTE ha realizzato progetti formativi con Immaginazione e Lavoro, una scuola professionale che si pone l'obiettivo di formare i ragazzi ed accompagnarli all'inserimento o al reinserimento nel mondo del lavoro.

UOMOeAMBIENTE ha gestito un ciclo di docenze sul tema della sostenibilità e dell'economia circolare, nell'ambito di diversi percorsi di specializzazione professionale. Queste docenze hanno contribuito a fornire le competenze necessarie ad applicare i principi dell'Agenda ONU 2030 alle attività quotidiane delle diverse professionalità in formazione, secondo una formula che integra competenze teoriche con esercitazioni pratiche

appositamente studiate per illustrare ai discenti (adulti e giovani disoccupati) un'ampia gamma di procedure e metodi di lavoro all'insegna della sostenibilità. Tra gli argomenti affrontati all'interno dei percorsi formativi finanziati dalla Regione Piemonte:

Aspetti e impatti ambientali

Economia lineare vs economia circolare

Case-history aziendali di successo

Calcolo Carbon footprint

Esercitazioni pratiche e test

ATTIVITÀ DI DIVULGAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

UOMOeAMBIENTE attribuisce grande importanza alla propria azione di divulgazione e sensibilizzazione verso gli stakeholder sulle tematiche legate allo sviluppo sostenibile, a cui dedica specifiche sezione dei propri canali di comunicazione. Sul sito internet aziendale è pubblicata la comunicazione agli stakeholder circa l'impegno dell'azienda sull'applicazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, certificato in conformità alla norma SA 8000:14. Questo standard volontario è teso a valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e di influenza delle organizzazioni ed è basato sulla Dichiarazione Universale dei diritti umani. Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è la mappa operativa che permette di rispettare i 9 requisiti SA 8000:14 e raggiungere una piena e sostenibile performance sociale attraverso il miglioramento continuo.

1. Lavoro infantile	2. Lavoro forzato e obbligato	3. Salute e sicurezza
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	5. Discriminazione	6. Pratiche e disciplinari
7. Orario di Lavoro	8. Retribuzione	9. Sistemi di Gestione

Sul proprio profilo LinkedIn UOMOeAMBIENTE pubblica periodici approfondimenti sulle tematiche D&I e parità di genere. In particolare, nel 2022 l'azienda:

- Ha pubblicato il Codice di Comportamento per la D&I, per promuovere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione e molestia, in cui ogni individuo si senta rispettato e protetto;
- Ha condiviso i progressi lungo il percorso intrapreso fino all'ottenimento della certificazione;
- Ha spiegato, mediante video divulgativi, i contenuti di entrambe le norme di riferimento al fine di sensibilizzare gli stakeholder sull'eventuale percorso che possono intraprendere per integrare queste tematiche di sostenibilità sociale nelle proprie strategie.

DEFIBRILLATORE: UN AIUTO PER LA COMUNITÀ

Da recenti studi sull'impatto dell'arresto cardio-circolatorio è stata dimostrata l'importanza dell'intervento in caso di malore e conseguente perdita di conoscenza, su cui è importante perseguire una sempre maggiore informazione e sensibilizzazione. UOMOeAMBIENTE ha contribuito a rafforzare nella propria comunità di riferimento la capacità di risposta, mettendo a disposizione un Defibrillatore Automatico Esterno, presente presso gli uffici della sede di Torino e sul cui utilizzo sono stati formati tutti i collaboratori, per l'intera Comunità grazie all'adesione al portale DAE della Regione Piemonte.

PIATTAFORMA DI E-LEARNING

Il termine e-learning è stato coniato alla fine degli anni Novanta dall'americano Elliott Masie, che lo ha descritto come "il modo in cui la tecnologia di rete progetta, distribuisce, seleziona, amministra ed espande la formazione". L'e-learning permette quindi di arricchire i sistemi di apprendimento tradizionali utilizzando dispositivi digitali. UOMOeAMBIENTE, impegnandosi a contribuire alla digitalizzazione e transizione ecologica, ha deciso di integrare all'interno del proprio ventaglio di servizi una piattaforma web specifica per la gestione e l'erogazione della formazione che garantirà la possibilità di gestire sia corsi in e-learning sia in aula (fisica o virtuale). I vantaggi del percorso di transizione digitale, in ambito formativo sono:

- Considerevole riduzione dell'utilizzo di materiale cartaceo (es. test di verifica, registri, ecc.);
- Incremento dell'efficacia ed efficienza nell'erogazione dei certificati al conseguimento dei percorsi formativi;
- Riduzione dei tempi organizzativi dei corsi;
- Eliminazione degli spostamenti sia dei docenti sia dei discenti con conseguente abbattimento delle emissioni di $CO_{2;}$
- Riduzione dei costi;
- Materiale didattico sempre disponibile e rinnovabile.

BIBLIOTECA DIFFUSA PER STAKEHOLDER ESTERNI

Nell'ottica di contribuire al raggiungimento dell'obiettivo 4 "Istruzione di qualità" dell'Agenda 2030, UOMOeAMBIENTE ha deciso di condividere con la comunità locale i testi della biblioteca aziendale per una libera consultazione. Per lo stesso scopo, UOMOeAMBIENTE ha avviato una sezione di business reading su LinkedIn in cui condividere le recensioni di testi presenti in azienda e disponibili per la comunità.

PERCORSI GRATUITI NELLE SCUOLE

Nell'ambito del proprio impegno come ente di formazione accreditato presso la Regione Valle d'Aosta, UOMOeAMBIENTE organizza annualmente incontri di formazione gratuiti sulla tematica Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro presso l'Istituto dei Geometri "Innocenti Manzetti". Durante tale attività gli studenti apprendono i concetti generali in materia di sicurezza, con uno sguardo al proprio percorso professionale.

PARTNERSHIP INNOVATIVE

Le partnership innovative si presentano come forme di collaborazione strategica tra organizzazioni indipendenti che mirano a generare valore attraverso l'innovazione, per raggiungere obiettivi condivisi. L'elemento chiave delle partnership innovative è la volontà di collaborare in modo aperto, flessibile e orientato all'innovazione. Le parti coinvolte mettono in comune risorse, competenze e conoscenze per affrontare problemi complessi e generare nuove soluzioni, prodotti o servizi che sarebbero difficili da realizzare individualmente. Per UOMOeAMBIENTE le partnership innovative sono un'opportunità di collaborazione di tipo strategico, che permettono all'azienda di affrontare nuove sfide, generando valore aggiunto. Nell'anno 2022 l'azienda ha rinnovato forme di collaborazione già esistenti e ha stretto nuove partnership, descritte nei paragrafi successivi.

ADESIONE AD A.I.P.E.C.

A.I.P.E.C. è un'associazione di imprenditori, professionisti, aziende che intendono porre come valore aggiunto del proprio modo di lavorare nel mercato nazionale e internazionale, la cultura del dare. "Diamo sempre; diamo un sorriso, una comprensione, un perdono, un ascolto; diamo la nostra intelligenza, la nostra volontà, la nostra disponibilità; diamo le nostre esperienze, le capacità. Dare: sia questa la parola che non può darci tregua". L'associazione, ispirata all'Economia di Comunione, è convinta che solo mediante una rivoluzione culturale sarà possibile uscire da questa crisi economica e di valori, così da poter riequilibrare la distribuzione della ricchezza e che solo attraverso una vera comunione tra le aziende è possibile trasformare le difficoltà in opportunità di crescita. Proprio per questi valori UOMOeAMBIENTE ha ritenuto necessaria la propria adesione a questa Associazione, con l'obiettivo di essere da supporto concreto alle aziende, aiutandole a crescere, a svilupparsi nella cultura del dare, favorendo anche la nascita di nuove imprese, di nuove idee e opportunità. Tra gli obiettivi principali che A.I.P.E.C. intende perseguire:

- Conoscenza approfondita delle aziende e professionalità che fanno parte dell'Associazione, per condividere con esse l'organizzazione, i progetti, le ambizioni, le idee, le esigenze, le difficoltà. Ciò consentirà il sorgere di connessioni tra aziende che condividono i medesimi principi etici, la Comunione tra le aziende;
- Formazione di uomini e aziende "nuove" che, sperimentando la ricchezza ottenuta da una reale e concreta applicazione della "cultura del dare", vogliano sempre più approfondire tecniche e strategie per una crescita ed un miglioramento costanti;
- Contribuire a dar vita a imprese sane e votate al bene comune che sentano come propria la missione di sradicare la miseria e l'ingiustizia sociale, per contribuire ad edificare un sistema economico e una società umana di comunione.

ADESIONE A SICURLAV

L'Associazione SICURLAV si prefigge lo scopo di migliorare la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro per evitare o ridurre i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno e contribuire alla diminuzione degli eventi infortunistici e delle malattie professionali. Il raggiungimento di tale scopo viene perseguito attraverso l'attuazione e la promozione di alcune attività quali:

- Individuazione e studio dei fattori di rischio e di nocività presenti negli ambienti di lavoro;
- Individuazione, sviluppo e diffusione delle misure necessarie per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori, il miglioramento delle condizioni dei luoghi di lavoro con la ricerca e lo studio di tematiche inerenti l'igiene e la sicurezza del lavoro, prevedendo anche la pubblicazione dei risultati;
- Realizzazione di iniziative e incontri formativi per migliorare il grado di istruzione, informazione, formazione, partecipazione dei lavoratori e dei cittadini utilizzando lo

strumento della formazione extra scolastica delle persone, al fine di permettere la crescita intellettuale dell'individuo e lo sviluppo della sua personalità complessiva;
- Realizzazione di iniziative e incontri formativi per migliorare il grado di istruzione, informazione, formazione, partecipazione dei lavoratori e dei cittadini utilizzando lo strumento della formazione extra scolastica delle persone, al fine di permettere la crescita intellettuale dell'individuo e lo sviluppo della sua personalità complessiva;
- Attuazione e sostegno delle iniziative che sono principalmente dirette alla tutela della salute ed allo sviluppo della cultura della prevenzione dei rischi al fine di favorire e promuovere un'ampia aggregazione sociale.

UOMOeAMBIENTE ha aderito a SIRCULAV, ed è anche stato sponsor e ospite dell'evento "PREVENZIONE 2022 a special eye on safety at work".

NETWORK CON SOCIETÀ BENEFIT

Torino Social Impact riunisce più di cento attori dell'area torinese (imprese, operatori finanziari, soggetti del terzo settore e istituzioni pubbliche e private) con l'obiettivo di rafforzare l'ecosistema locale e qualificare Torino come uno dei migliori posti al mondo per sperimentare un nuovo modo di fare impresa e finanza, perseguendo obiettivi di sostenibilità e redditività economico-finanziaria insieme ad obiettivi misurabili di impatto sociale. Torino Social Impact è una piattaforma aperta a tutti i soggetti che si riconoscono nei suoi obiettivi ed è governata dall'adesione a un MoU, che impegna i firmatari alla collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi comuni. L'iniziativa nasce dall'osservazione che si stia affermando, a livello globale, una nuova generazione di innovatori, imprese ed investitori finanziari che, sfruttando le nuove opportunità tecnologiche, sanno coniugare la capacità di produrre intenzionalmente impatti sociali positivi con la sostenibilità e la redditività economica e finanziaria delle loro iniziative. Il network delle Società Benefit, promosso da Torino Social Impact, faciliterà la condivisione e rafforzerà la capacità di diffondere cultura in un modo sostenibile di fare business.

"È stato molto piacevole e stimolante l'incontro, il confronto e il networking con tutte le altre società, è stato anche un momento di condivisione e riflessione su idee innovative e spunti di miglioramento ascoltando le testimonianze di ogni società partecipante. Si percepiva chiaramente la volontà concreta di queste realtà, mosse dallo scopo di creare beneficio e impatto positivo per la società in cui operano."

Nunzia Giunta

ADESIONE A VENETO SOSTENIBILE

Dal 2020 UOMOeAMBIENTE aderisce al Protocollo di Intesa per lo Sviluppo Sostenibile della Regione Veneto, che promuove l'applicazione del principio di sviluppo sostenibile, al fine di garantire che il soddisfacimento dei bisogni delle generazioni attuali non comprometta la qualità della vita e le possibilità delle generazioni future.
È compito delle istituzioni e della società costruire insieme un percorso strategico di crescita e di sviluppo con un approccio sussidiario, multilivello e territoriale. UOMOeAMBIENTE sposa i principi del protocollo e per questo motivo collabora con la Regione del Veneto per l'elaborazione e condivisione di strumenti e misure politiche e amministrative capaci di supportare il cambiamento, per consentire la transizione verso nuove forme e modelli di crescita.

FESTIVAL DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE: TURISMO SOSTENIBILE

Il Festival dello Sviluppo Sostenibile è la più grande iniziativa italiana che ha lo scopo di sensibilizzare e mobilitare cittadini, giovani generazioni, imprese, associazioni e istituzioni sui temi della sostenibilità economica, sociale e ambientale, così da diffondere la cultura della sostenibilità e realizzare un cambiamento culturale e politico che consenta all'Italia di attuare l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e centrare i 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs). UOMOeAMBIENTE ha partecipato a un evento, organizzato dal proprio partner Progetto Re-Cycle, in cui si sono approfonditi e diffusi i temi della Carbon Footprint e Water Footprint rispetto al contesto del turismo. Ad oggi il settore turistico è responsabile delle emissioni di 4.5 gigatonnellate di anidride carbonica l'anno, tenendo in considerazione non solo i viaggi con aerei, automobili e navi, ma anche la costruzione e manutenzione degli hotel, i cibi serviti negli alberghi e lo shopping effettuato dai turisti in viaggio. Lo scopo dell'evento è stato informare e sensibilizzare i partecipanti rispetto alle tematiche, approfondendo in particolare i concetti di:

- Turismo responsabile, che si riferisce all'impatto etico del turismo sulla comunità locale;
- Turismo sostenibile, che valuta l'impatto ambientale del turismo sulla comunità locale;
- Turismo inclusivo, orientato a rendere gli spazi, le comunità, i territori, l'ospitalità, i servizi, la ristorazione, i percorsi e la mobilità accessibili e fruibili per tutti.

PIGIAMA RUN

Venerdì 30 settembre 2022 18 piazze d'Italia hanno accolto la quarta edizione della Pigiama Run, evento della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori, che proprio nel 2022 festeggia 100 anni d'impegno per la prevenzione oncologica. Dal 2019 Lilt Milano Monza Brianza organizza la corsa, che unisce sport e solidarietà.

Il pigiama vuole essere una chiara manifestazione di vicinanza a quei bambini che si trovano a dover affrontare degenze ospedaliere per la terapia oncologica. Lo sport, in questo caso, rappresenta il veicolo più immediato di condivisione.

Il ricavato dell'evento è servito a sostenere progetti e servizi di aiuto e accoglienza a favore dei bambini malati di tumore e delle loro famiglie, grazie alla capillare rete di Lilt. L'obiettivo dell'iniziativa è garantire ad almeno 200 bambini malati di tumore e alle loro famiglie il "Filo diretto Pediatrico", uno dei servizi garantiti da Lilt nel programma "Child Care", che prevede la reperibilità telefonica continuativa (H24 e 7 giorni su 7) dello staff medico della Pediatria dell'Istituto Nazionale dei Tumori di Milano.

Tutto il team di UOMOeAMBIENTE ha partecipato con grande entusiasmo a questa iniziativa di sensibilizzazione sui tumori pediatrici, per esprimere un gesto di solidarietà per i bambini malati, obbligati a stare in pigiama tutto il giorno, dando voce ai valori aziendali ed individuali.

OPEN INNOVATION CON GIOVANI/STUDENTI

Il divario tra gli studenti e il mondo delle imprese é dovuto anche al fatto che molti ragazzi non conoscono i moltissimi progetti innovativi che si sviluppano in queste realtà. In questo contesto si colloca CambiaMente: il progetto sociale nato per mettere in comunicazione il mondo delle PMI e quello della Generazione Z. CambiaMente punta a colmare il gap esistente e a dare a studenti e imprese i mezzi per conoscersi e collaborare, per rendere il nostro mondo un posto migliore.

UOMOeAMBIENTE ha partecipato alla terza edizione del progetto CambiaMente, realizzato da Tacoma Consulting SB, con lo scopo di “fare rete” con le realtà aziendali del territorio per offrire alle nuove leve la possibilità di entrare in contatto con il mondo del lavoro, in un’ottica di mutuo arricchimento e scambio di skill. Il progetto si sviluppa attraverso un percorso di formazione, workshop e progettazione.

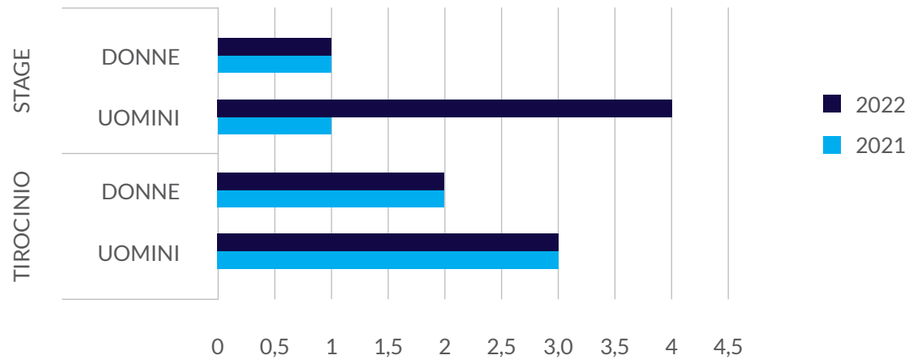
Nell’ambito della partecipazione al progetto UOMOeAMBIENTE ha deciso di inserire uno dei partecipanti della terza edizione in azienda, offrendo la possibilità di svolgere un tirocinio extracurricolare per dare continuità a questo meraviglioso percorso di formazione dei giovani.

Grazie a CambiaMente, ragazzi e imprenditori trovano una definizione comune di questi concetti chiave:

- Innovazione
- Concretezza
- Ibridazione
- Coraggio
- Talento
- Contratto

In questo progetto aziende e studenti collaborano, per cercare il dialogo e dare vita a un rapporto di aiuto e cooperazione. Oltre a questo progetto, UOMOeAMBIENTE crede fermamente che i percorsi formativi in azienda, come stage e tirocini, costituiscano periodi di crescita professionale utili per maturare esperienza in ambito lavorativo e per questo motivo, ogni anno ospita studenti universitari per contribuire attivamente alla costruzione di un legame stabile fra impresa e università, che consenta alle nuove generazioni una transizione agevole dell’istruzione a quello del lavoro, mettendosi alla prova in un contesto lavorativo.

N. TIROCINI/STAGE OSPITATI IN AZIENDA



OBIETTIVI PER L'ANNO 2023

UOMOeAMBIENTE affonda le proprie radici nel terreno del miglioramento continuo. Per questo considera ogni nuovo anno, un'opportunità per definire nuovi obiettivi.

Relativamente all'area di impegno "Stakeholder esterni", sono stati individuati per l'anno 2023 gli obiettivi di miglioramento riportati nella pagina successiva. Tutti gli obiettivi sono inoltre dettagliati nell'Appendice, completati con il confronto con gli obiettivi dell'anno precedente e con gli indicatori di monitoraggio.

- Adesione alla carta delle pari opportunità e promozione dei principi e valori verso tutti gli stakeholder;
- Iscrizione a European Women's Management Development;
- Partnership innovative con enti universitari;
- Attività formative erogate gratuitamente a favore di categorie svantaggiate;
- Diffusione della cultura ESG mediante la realizzazione di progetti strategici personalizzati.

uomoeambiente
PROGRESSO SOSTENIBILE

AMBIENTE

"Noi non abbiamo ereditato il mondo dai nostri padri, ma lo abbiamo avuto in prestito dai nostri figli e a loro dobbiamo restituirlo migliore di come lo abbiamo trovato."

antico detto Masai

IL NOSTRO IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Il concetto di sviluppo sostenibile si basa sulla capacità umana di soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri. Le imprese sono chiamate, oggi più che mai, a rivedere i propri modelli di business tenendo in considerazione il concetto di sostenibilità ambientale, preservando nel tempo le funzioni dell'ambiente di fornitore di risorse, di ricettore di rifiuti e di fonte diretta di utilità per il presente, e ancora di più, per il futuro. Ci troviamo a vivere in un periodo in cui i cambiamenti non sono più lineari bensì epocali e dipendono esclusivamente dalle nostre scelte. Attualmente si sente parlare sempre con più frequenza di adattamento e mitigazione, due termini che sembrano in contraddizione tra di loro ma che, in realtà, sono complementari. Questo perché senza azioni efficaci di mitigazione pianificate in via preventiva, l'entità degli eventi e delle loro conseguenze richiederebbe sicuramente costi per l'adattamento più elevati. UOMOeAMBIENTE intende perseguire attività che hanno ricadute positive sulle persone e sull'ambiente, e in tale contesto si impegna a:

Investire e promuovere le attività di innovazione come fattore chiave per una efficace ed efficiente gestione ambientale

Promuovere i valori etici e sociali, migliorando costantemente la sensibilità ambientale dell'azienda attraverso l'accrescimento delle competenze, il coinvolgimento e la responsabilizzazione del personale, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze

Promuovere un continuo miglioramento considerando l'impegno a utilizzare target ambientali specifici e a monitorare le performance ambientale in termini di emissioni di CO_2

CARBON NEUTRALITY: IL NOSTRO TRAGUARDO

Diventare carbon neutral significa farsi carico della propria impronta climatica e scegliere di rendere le proprie attività non impattanti verso il clima (carbon free), un obiettivo oggi sempre più strategico nell'ambito della governance e dell'azione-comunicazione delle aziende, del raggiungimento degli obiettivi ESG. UOMOeAMBIENTE ha deciso di impegnarsi in un progetto di neutralità fino al 2024, che prevede una serie di azioni di riduzioni e compensazioni delle proprie emissioni secondo lo Standard PAS 2060:14, sottoposto a verifica e validazione da parte di RINA Services S.p.A. Per tale motivo UOMOeAMBIENTE anche per l'anno 2022:

- Ha revisionato e aggiornato il proprio Inventario GHG, ai sensi ai sensi della norma UNI EN ISO 14064-1:19;
- Ha compensato le emissioni di GHG con acquisto di crediti di carbonio certificati compensando così il 100% delle propri emissioni e potendosi dichiarare Carbon Neutral anche per il 2022.

Per trasparenza viene risportata la "Dichiarazione di Impegno alla Carbon Neutrality" riportata nel nostro Progetto di Carbon Neutrality validato:

"Uomo & Ambiente S.r.l. Società Benefit dichiara di essere "Carbon Neutral" dal 1° Gennaio del 2019 al 31 Dicembre 2021 con certificazione di RINA Services S.p.A., in conformità con lo standard PAS 2060:2014.

Uomo & Ambiente S.r.l. Società Benefit si impegna inoltre a rimanere "Carbon Neutral" anche nel triennio del 2022-2024".

Data: 17 Giugno 2022

Firma:

Nunzia Giunta
(Amministratore Delegato)

Mario Burrascano
(Amministratore Delegato)

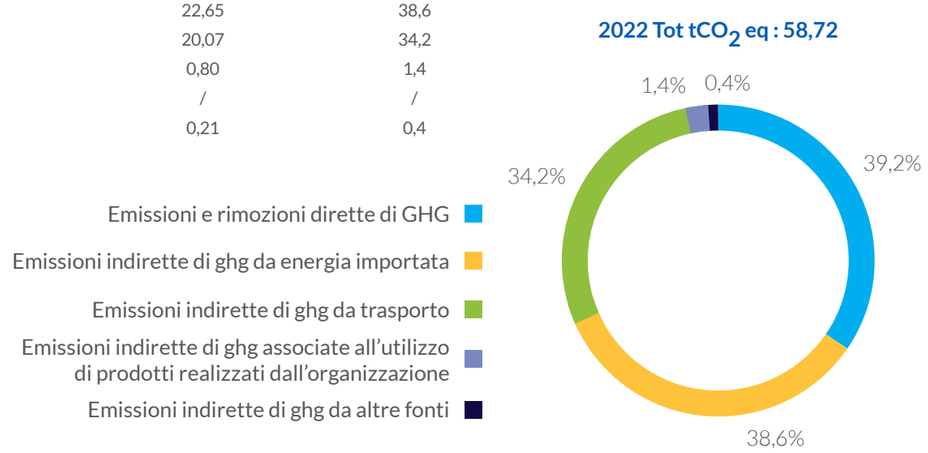
LE EMISSIONI DEL 2022

Contribuire alla lotta ai cambiamenti climatici è una prerogativa di UOMOeAMBIENTE. È un percorso graduale che inizia con la quantificazione delle emissioni, continua con l'identificazione e la realizzazione di misure di riduzione e prosegue con la compensazione delle emissioni residue con un processo di miglioramento continuo. La revisione e l'aggiornamento dell'Inventario GHG per l'anno 2022 sono stati eseguiti secondo i principi della norma UNI EN ISO 14064-1:19:

- **Pertinenza**: Selezionare le sorgenti, gli assorbitori, i serbatoi di GHG, i dati e le metodologie appropriati alle necessità dell'utilizzatore previsto;
- **Completezza**: Includere tutte le emissioni e rimozioni di GHG pertinenti;
- **Coerenza**: Permettere confronti significativi tra le informazioni relative ai GHG;
- **Accuratezza**: Ridurre gli errori sistematici e le incertezze per quanto possibile nell'applicazione pratica;
- **Trasparenza**: Divulgare informazioni relative ai GHG sufficienti ed appropriate in modo da permettere agli utilizzatori previsti di prendere decisioni con ragionevole fiducia.

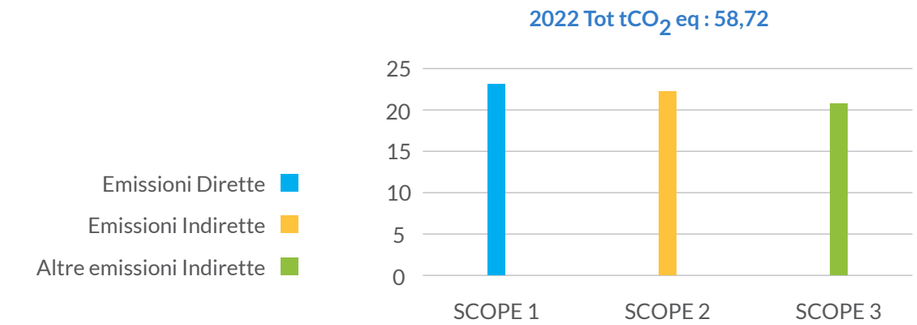
Di seguito vengono riportate le emissioni relative all'anno 2022 suddivise per categorie ai sensi della norma UNI EN ISO 14064-1:19:

CATEGORIE EMISSIONI	QUANTITÀ (t CO_2eq)	% RISPETTO ALLE EMISSIONI TOTALI
1°	23,02	39,2
2°	22,65	38,6
3°	20,07	34,2
4°	0,80	1,4
5°	/	/
6°	0,21	0,4



Di seguito vengono riportate le emissioni suddivise per categorie ai sensi del GHG Protocol:

CATEGORIE EMISSIONI	QUANTITÀ (t CO_2eq)	% RISPETTO ALLE EMISSIONI TOTALI
Scope 1	23,02	39,2
Scope 2	22,65	38,6
Scope 3	21,08	35,9



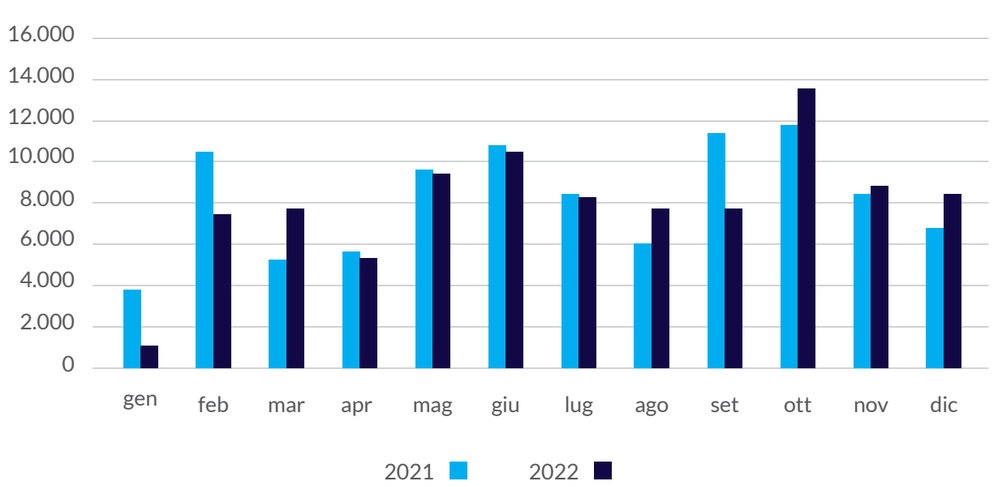
Gli impatti maggiori delle attività di UOMOeAMBIENTE sono legati a:

- Spostamenti presso i clienti con mezzi aziendali e con mezzi non di proprietà dell'azienda (auto a noleggio, treno e aereo);
- Consumi elettrici delle sedi (imputabili a illuminazione degli uffici, pc, raffrascamento, riscaldamento). Inoltre, per la sede di Torino, gli ulteriori servizi e apparecchiature che determinano i consumi di energia elettrica sono stampanti, forni a microonde, frigorifero, macchina del caffè, scaldabagni, server e pompa di calore.

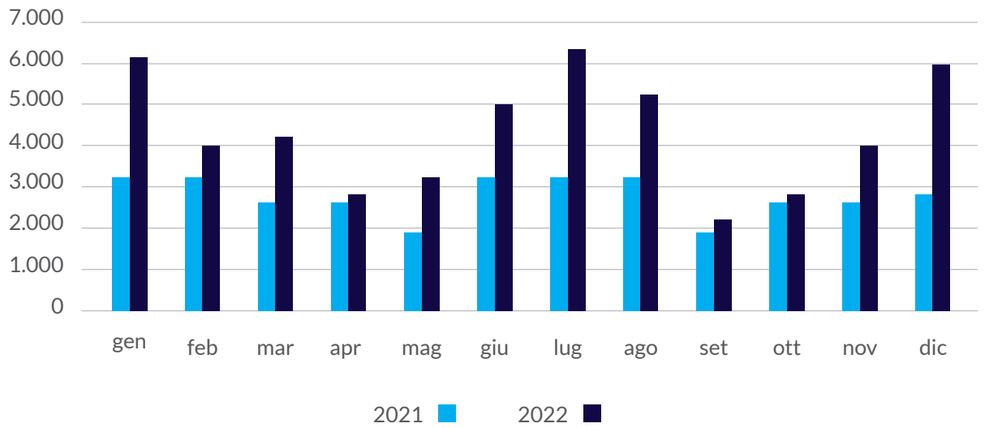
I CONSUMI DEL 2022

Flotta veicoli aziendali	Trasferte di lavoro presso i clienti	**114.363 km**
Consumi energetici	Illuminazione, riscaldamento e raffrescamento uffici, PC, stampanti, scaldabagni, server, pompa di calore, macchina del caffè, forni a microonde	**51.971 kWh**
Veicoli a noleggio	Trasferte di lavoro presso i clienti	**5.265 km**
Treno	Trasferte di lavoro presso i clienti	**39.676 km**
Aereo	Trasferte di lavoro presso i clienti	**8.684 km**
Consumi idrici	Bagno / Pulizia uffici	**467 m^3**

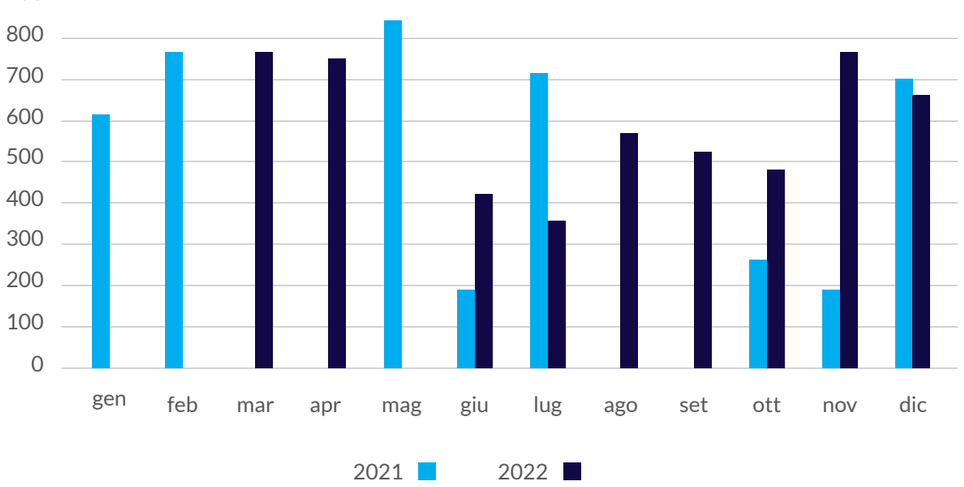
KM PERCORSI CON MEZZI AZIENDALI



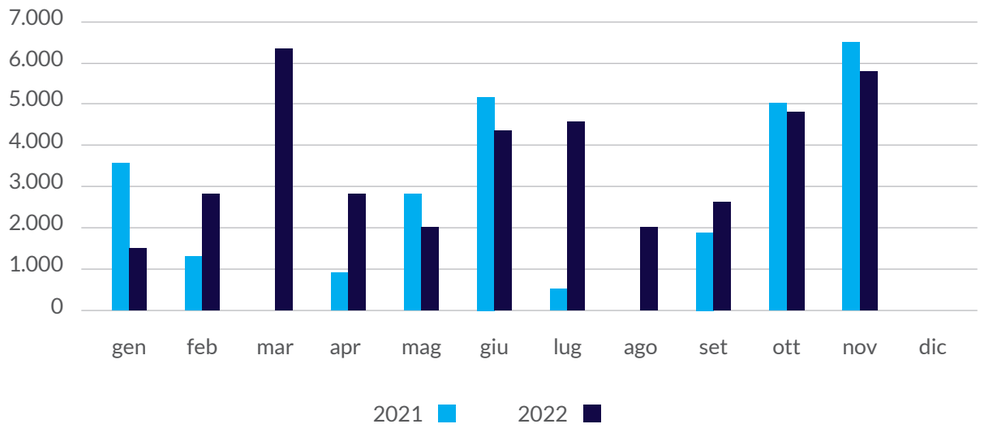
CONSUMI ENERGETICI



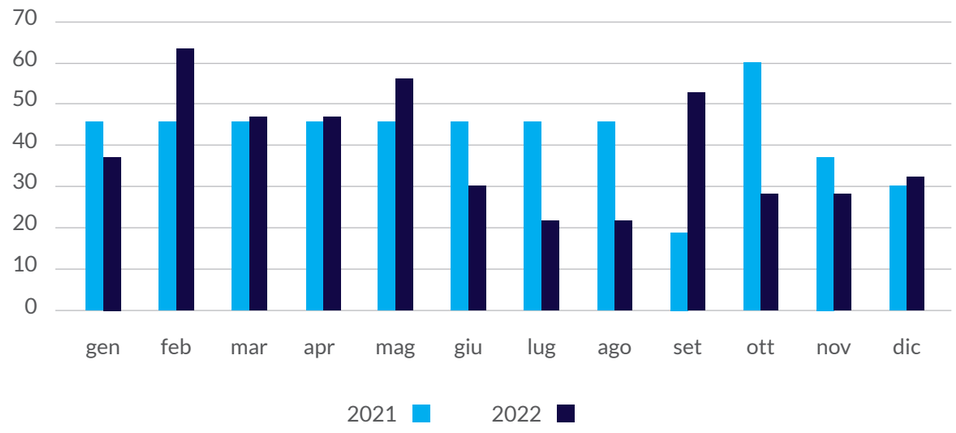
KM PERCORSI CON VEICOLI A NOLEGGIO



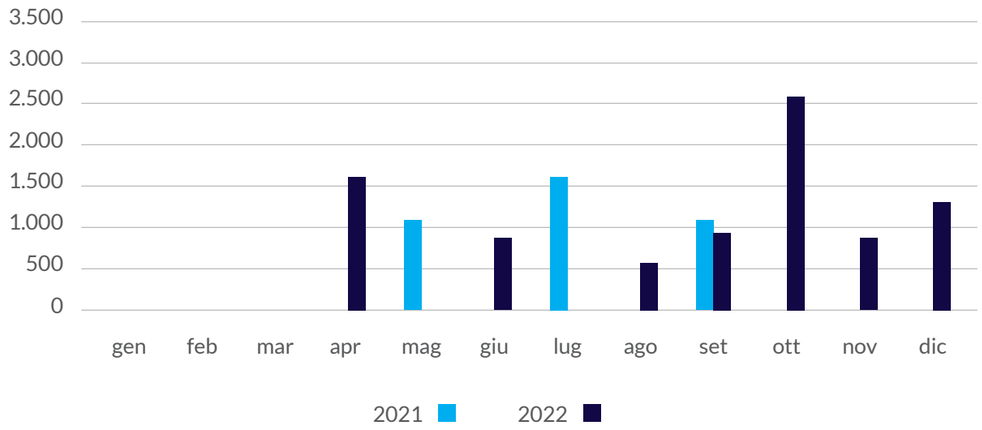
KM PERCORSI IN TRENO



CONSUMI IDRICI



KM PERCORSI IN AEREO



CARBON FOOTPRINT MANAGEMENT

Nella sede piemontese di UOMOeAMBIENTE sono stati eseguiti degli interventi di efficientamento energetico che consentono di ridurre notevolmente le nostre emissioni:

Tetto "verde": L'adozione di un tetto debitamente isolato rappresenta una scelta da cui derivano benefici economici ed ambientali in quanto contribuisce ad abbassare i consumi derivanti dalle attività di climatizzazione. Inoltre il tetto ospita il nostro impianto fotovoltaico ad alta efficienza da 20 kWp per l'alimentazione della sede di Torino rendendola energeticamente meno impattante;

Illuminazione: l'illuminazione della sede di Torino è a led fotosensibile, cioè si autoregola automaticamente in base alla luce naturale provenitente dall'esterno;

Impianto di climatizzazione estiva e invernale: è stato adottato un sistema a tecnologia radiante operante a bassissima temperatura. La produzione dei vettori energetici è affidata ad una pompa di calore ad alta efficienza in grado di garantire il rispetto dei parametri di salubrità degli impianti. Al fine di migliorare l'isolamento termico dell'edificio, le pareti perimetrali esposte a nord sono rivestite da un innovativo sistema di isolamento nanotecnologico termoriflettente rispondente ai requisiti CAM;

Apparecchiature elettroniche: UOMOeAMBIENTE utilizza apparecchiature elettroniche a risparmio energetico, e pone attenzione all'acquisto e utilizzo di dispositivi con miglior efficienza energetica nel rispetto dei requisiti previsti dai programmi internazionali. In questa logica rientra anche la scelta di dare in dotazione computer portatili generando una riduzione dei consumi elettrici stimabile fra il 50% e l'80%;

Arredi d'ufficio: Tutti i mobili in legno che attrezzano i locali della sede di Torino sono marcati PEFC in quanto realizzati attraverso la lavorazione di legno proveniente da foreste certificate e sono esenti da formaldeide o altre sostanze chimiche potenzialmente rilasciabili nell'aria;

Acqua potabile: In ambito aziendale è attivo uno specifico impianto di depurazione dell'acqua proveniente dalla rete idrica municipale. Lo stesso consentirà l'erogazione gratuita di acqua naturale e frizzante, a temperatura ambiente e refrigerata. Gli utenti possono usufruire di bicchieri, tazze e caraffe in vetro e ceramica e di borracce in metallo al fine di comprimere la produzione di rifiuti derivanti dall'uso di bottiglie e bicchieri in plastica monouso;

Rifiuti: Nell'ambito dei locali aziendali si attua la raccolta differenziata in linea con quanto disposto dall'ente gestore che provvede al ritiro "porta a porta". A questo scopo, sono disponibili appositi contenitori e specifiche tabelle di supporto informativo per gli uffici e gli spazi formativi;

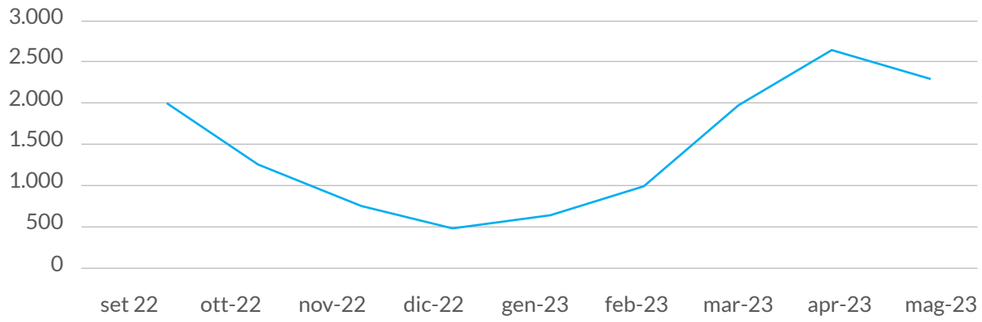
Il nostro sito web aziendale www.uomoeambiente.com è ospitato da un fornitore di hosting GREEN e possiamo confermarlo attraverso The Green Web Foundation (https://www.thegreenwebfoundation.org), che verifica i fornitori di hosting e la loro qualità dal punto di vista energetico.

Ad oggi tutte le sedi hanno attivato una fornitura di energia elettrica 100% green, annullando così le emissioni relative al consumo energetico.

ASSETTO ENERGETICO DELLA SEDE PRINCIPALE

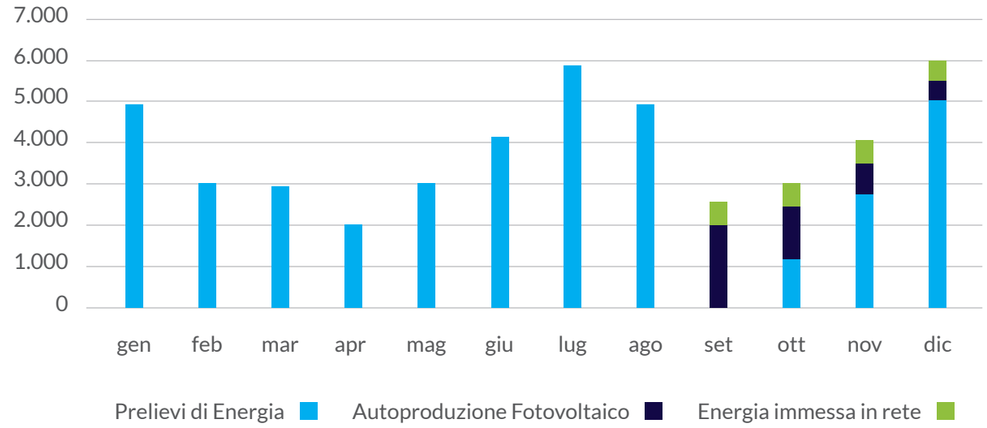
Nella sede di Torino, che è in esercizio dal 1° ottobre 2020 , sono stati installati un numero congruo di pannelli fotovoltaici in grado di produrre energia elettrica con lo scopo di ottimizzare i consumi energetici. L'impianto fotovolatico è stato allacciato alla rete elettrica a settembre 2022. UOMOeAMBIENTE è stato riconosciuto dal GSE (Gestore dei Servizi Energetici) come "operatore" in grado di immettere energia elettrica in rete. Il contratto stipulato riconosce lo "scambio sul posto", ovvero il meccanismo che consente di immettere nella rete elettrica l'eventuale eccesso di energia prodotta dall'impianto fotovoltaico: ciò permette di compensare le fasi in cui non si può generare energia fotovoltatica (ad esempio di notte) con l'obiettivo di sostenere concretamente il meccanismo dell'autoconsumo. Durante il giorno, l'impianto produce energia pulita che, in parte viene consumata e in parte immessa in rete. Quando il sole tramonta, e di conseguenza l'impianto fotovoltaico non è più in grado di soddisfare i fabbisogni, avviene il processo inverso e l'energia viene prelevata dalla rete. Per verificare il funzionamento dei pannelli fotovoltaici, UOMOeAMBIENTE utilizza un'applicazione che permette di scaricare i dati raccolti dal contatore. Tramite tale applicazione è stato possibile raccogliere e verificare tutti i dati mensili rappresentati nel seguente grafico:

EE AUTOPRODOTTA DA FOTOVOLTAICO



I valori dell'energia immessa in rete sono stati estrapolati dal progressivo letto al contatore a marzo 2023 pertanto i valori di settembre/dicembre 2022 sono desunti da ragionevoli e accurate stime. Il seguente grafico riporta i dati dei consumi della sede, suddivisi per prelievi di energia dalla rete, autoproduzione di energia con fotovoltaico e immissioni di energia in rete.

ASSETTO ENERGETICO TORINO 2022



ADESIONE A CO2ALIZIONE

Le nuove sfide della neutralità climatica indicano un percorso molto chiaro. Una roadmap globale, con un taglio del 45% delle emissioni nette di gas serra entro il 2030 e il loro completo azzeramento entro la metà del secolo. Il contributo delle imprese alla realizzazione di questi obiettivi è fondamentale. UOMOeAMBIENTE ha deciso di aderire a CO2ALIZIONE non solo come impegno formale in favore della neutralità, ma anche perché vuole appartenere a una community di imprese che sceglie di 'fare sistema', con l'obiettivo di innovare le proprie pratiche e processi, definendo gli strumenti e cercando le soluzioni che permettano di onorare gli impegni presi.

UOMOeAMBIENTE ha firmato il modulo di adesione e inserito l'obiettivo di neutralità climatica all'interno del proprio Oggetto Sociale dello Statuto: *"L'impresa si impegna ad attuare un'evoluzione progressiva del proprio modello di business e operativo verso un'economia a zero emissioni di gas climalteranti, in linea con gli obiettivi europei di neutralità climatica e quelli nazionali di transizione ecologica"*. Una volta completate le pratiche di adesione, UOMOeAMBIENTE è entrata a far parte di una community dinamica e interconnessa, in un percorso di formazione e condivisione di strategie, buone pratiche, strumenti, migliori soluzioni e tecnologie disponibili su una base di conoscenze scientifiche solide.

PARTNERSHIP CON TREEDOM

È proseguita anche per l'anno 2022 la collaborazione di UOMOeAMBIENTE con Treedom. La crescita della foresta aziendale è proseguita, raggiungendo 666 alberi. I dettagli sulla foresta sono consultabili in tempo reale. Treedom rispecchia la visione aziendale: contribuire a creare un mondo migliore in cui l'uomo e la società intera progrediscano in armonia con altri esseri viventi e con l'ambiente. La collaborazione contribuisce allo sviluppo sostenibile sia a livello ambientale sia a livello sociale.

IMPATTO AMBIENTALE

Treedom pianta gli alberi secondo una metodologia che segue tre principi fondamentali raccomandati dal Global Landscapes Forum:

- Trasferire competenze alle comunità e garantire una lunga vita agli alberi;
- Piantare gli alberi giusti nel posto giusto e per lo scopo giusto;
- Monitorare, accompagnare e sostenere la cura degli alberi nei primi anni di vita.

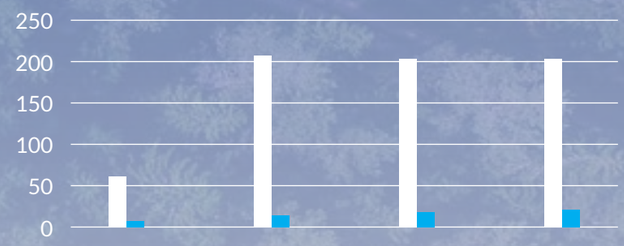
Questo tipo di gestione degli alberi conferisce loro una lunga vita, ottimizzando la capacità di assorbire il carbonio dall'atmosfera e di immagazzinarlo. La metodologia favorisce inoltre lo sviluppo di microorganismi, una migliore ritenzione delle acque, riduce erosione e dilavamento dei terreni e, sul lungo periodo, permette alla natura di rigenerarsi.

IMPATTO SOCIALE

I progetti di Treedom sono gestiti in collaborazione con organizzazioni a finalità sociale, come associazioni, ONG o cooperative di contadini, spesso locali o che operano da lungo tempo sul territorio e hanno acquisito una reale comprensione delle esigenze delle comunità, attraverso:

- Contatto diretto con i contadini locali;
- Scelta degli alberi da piantare con i contadini;
- Formazione, opportunità di reddito e responsabilizzazione.

CO_2 ASSORBITA CON PIANTUMAZIONE ALBERI - TREEDOM

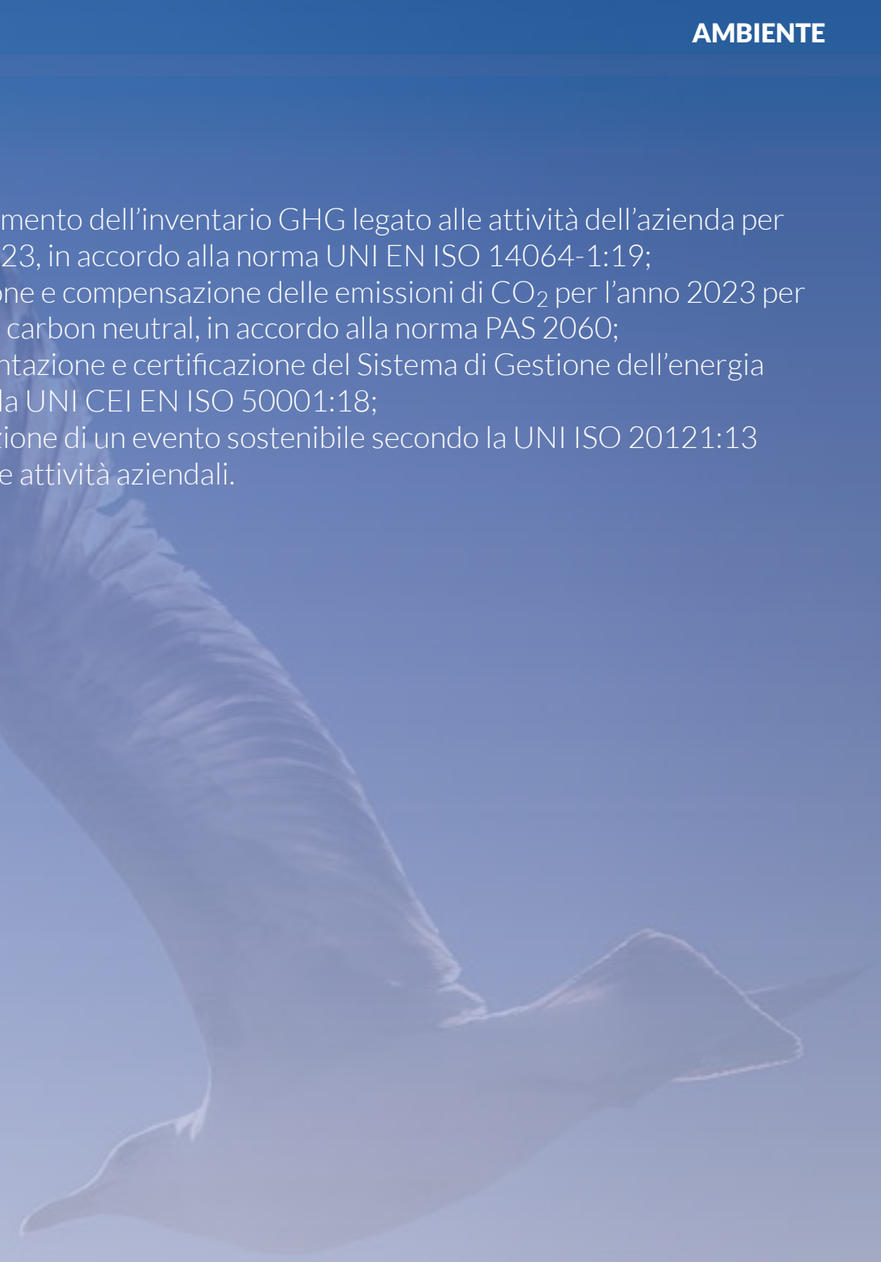


	2019	2020	2021	2022
Numero alberi	53	212	200	200
Totale CO_2 assorbita (t)	0,4	3,9	8,0	14,6

OBIETTIVI PER L'ANNO 2023

UOMOeAMBIENTE affonda le proprie radici nel terreno del miglioramento continuo. Per questo considera ogni nuovo anno, un'opportunità per definire nuovi obiettivi.

Relativamente all'area di impegno "Ambiente", sono stati individuati per l'anno 2023 gli obiettivi di miglioramento riportati nella pagina successiva. Tutti gli obiettivi sono inoltre dettagliati nell'Appendice, completati con il confronto con gli obiettivi dell'anno precedente e con gli indicatori di monitoraggio.



- Aggiornamento dell'inventario GHG legato alle attività dell'azienda per l'anno 2023, in accordo alla norma UNI EN ISO 14064-1:19;
- Mitigazione e compensazione delle emissioni di CO_2 per l'anno 2023 per rimanere carbon neutral, in accordo alla norma PAS 2060;
- Implementazione e certificazione del Sistema di Gestione dell'energia secondo la UNI CEI EN ISO 50001:18;
- Realizzazione di un evento sostenibile secondo la UNI ISO 20121:13 legato alle attività aziendali.

Dichiarazione d'uso — *UOMOeAMBIENTE ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 ed il 31 dicembre 2022 facendo riferimento agli Standard GRI.*

STANDARD UNIVERSALI

INDICATORE		PARAGRAFO	PAGINA	NOTE
GRI 1- PRINCIPI FONDAMENTALI – versione 2021				
GRI 2 - INFORMATIVA GENERALE– versione 2021				
ORGANIZZAZIONE E PRASSI DI RENDICONTAZIONE				
2-1	Dettagli organizzativi	Profilo aziendale: UOMOeAMBIENTE	Pag. 10-19	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	-	Pag. 10-19	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Reporting	Pag.28	
2-4	Revisione delle informazioni	Reporting	Pag. 28-29	
2-5	Assurance esterna	-		*Il documento non è sottoposto ad Assurance esterna.*
ATTIVITÀ E LAVORATORI				
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Profilo aziendale: UOMOeAMBIENTE	Pag. 20	
2-7	Dipendenti	Persone	Pag. 55-56	
2-8	Lavoratori non dipendenti	Persone	Pag. 56	
GOVERNANCE				
2-9	Struttura e composizione della governance	Il modello organizzativo	Pag. 22-23	
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Il modello organizzativo	Pag. 20	
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	-		*Non pertinente: le responsabilità non sono state delegate*
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Il modello organizzativo	Pag. 20	
2-15	Conflitti d'interesse	Il modello organizzativo		*Non pertinente: non sono presenti azionisti in azienda*
2-16	Comunicazione delle criticità	Whistleblowing	Pag. 39	
STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI				
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	Pag. 6-7	

2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy		Pag. 38-39	
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	Whistleblowing	Pag. 39	
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Whistleblowing	Pag. 39	
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Cultura e etica aziendale		*UOMOeAMBIENTE non ha subito multe o sanzioni non pecuniarie per il mancato rispetto di leggi e regolamenti durante il periodo di rendicontazione*
2-28	Appartenenza ad associazioni	Adesione a Global Compact Partnership innovative	Pag. 48 Pag. 80-83	
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER				
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Analisi di materialità: coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 31-33	
2-30	Contratti collettivi	Persone	Pag. 56	
GRI 3 – TEMI MATERIALI– versione 2021				
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità: coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 31-33	
3-2	Elenco di temi materiali	Analisi di materialità: coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 40-43	
3-3	Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità: coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 31-33	
STANDARD SPECIFICI				
ENERGIA				
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	I consumi del 2022	Pag. 96-97	
302-4	Riduzione del consumo di energia	I consumi del 2022	Pag. 102-103	
EMISSIONI				
305-1	Emissioni suddivise in Scope 1	Le emissioni del 2022	Pag. 94-95	
305-2	Emissioni suddivise in Scope 2	Le emissioni del 2022	Pag. 94-95	
305-3	Emissioni suddivise in Scope 3	Le emissioni del 2022	Pag. 94-95	
305-5	Riduzioni delle emissioni	Carbon footprint management	Pag. 100-103	
RIFIUTI				

306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Carbon footprint management	Pag. 100-101
306-3	Rifiuti prodotti	Carbon footprint management	Pag. 101
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	Carbon footprint management	Pag. 101
306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	Carbon footprint management	Pag. 101
VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI			
308-1	Valutazione ambientale dei fornitori	Metodologia di valutazione della catena di fornitura	Pag. 73-74
OCCUPAZIONI			
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Il team di UOMOeAMBIENTE	Pag.55-56
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Benessere aziendale e work life balance	Pag.58-59
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Pag. 59
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Pag. 59
403-3	Servizi di medicina del lavoro	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Pag. 59
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Pag. 57
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Percorsi formativi	Pag. 60
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Pag. 59
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Pag. 59
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Pag. 59
403-9	Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Pag. 59
403-10	Malattie professionali	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Pag. 59
FORMAZIONE E ISTRUZIONE			
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Percorsi formativi	Pag. 60

404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Percorsi formativi	Pag. 60	
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ				
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Diversità & Inclusione e pari opportunità	Pag. 56	
405-2	Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Equità retributive	Pag. 58	
NON DISCRIMINAZIONE				
406-1	Discriminazione e misure correttive adottate	Diversità & Inclusione e pari opportunità	Pag. 61	*Non sono mai stati registrati episodi di discriminazione*
407-1	Libertà di associazione e contrattazione collettiva	Catena di fornitura	Pag. 73-74	
408-1	Lavoro minorile	Catena di fornitura	Pag. 73-74	
409-1	Lavoro forzato o obbligatorio	Catena di fornitura	Pag. 73-74	
VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI				
414-1	Valutazione sociale dei fornitori	Metodologia di valutazione della catena di fornitura	Pag. 73-74	
PRIVACY DEI CLIENTI				
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Privacy e protezione dei dati personali	Pag. 77	*Non sono mai state ricevute denunce da parte dei clienti e non ci sono mai stati casi di fughe o perdite di dati.*

Governance

Statuto di UOMOeAMBIENTE

"Lo scopo ultimo della Società è la felicità di tutti quanti ne facciano parte, sia come soci che in altri ruoli, attraverso un motivante e soddisfacente impegno in una prospera attività economica. In qualità di Società Benefit la società intende perseguire una o più finalità di beneficio comune e operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse. "

2022

Obiettivi	*Traguardo temporale*	*Avanzamento*	*Riferimento*
Ottenimento della certificazione ISO 14064-1:18	30/06/2022	100%	Pag. 93
Ottenimento della certificazione PAS 2060:14	30/06/2022	100%	Pag. 93
Ottenimento della certificazione B Corp	31/12/2022	100%	Pag. 44
Mantenimento di tutte le certificazioni del sistema di gestione integrato aziendale	31/12/2022	100%	Pag. 18

2023

Obiettivi	*Traguardo temporale*	*Avanzamento*
Trasformazione aziendale in PMI innovativa	31/12/2023	35%
Valutazione dell'opportunità di assurance esterna del Bilancio di Sostenibilità relativo all'anno 2023	31/12/2024	0%
Ampliamento della gamma di servizi legati allo sviluppo sostenibile (es. eventi sostenibili, efficienza idrica)	31/12/2023	30%
Ottenimento della certificazione del Sistema di Gestione per la sicurezza delle informazioni ai sensi della ISO 27001:22	31/12/2024	25%
Apertura di nuove unità locali operative su territorio nazionale	31/12/2023	100%
Apertura di almeno una unità locale operative all'estero	31/12/2023	100%
Riconoscimento come ente formativo accreditato presso la Regione Veneto	31/12/2023	65%

Persone

Statuto di UOMOeAMBIENTE

"L'oggetto sociale tende a contribuire alla possibilità delle persone che la compongono di soddisfare i propri bisogni umani fondamentali (Sussistenza, Riposo, Comprensione, Identità, Partecipazione, Affetto, Creazione, Libertà, Protezione) come base per la felicità delle persone, e ricerca soluzioni che tendano verso la possibilità di soddisfare i bisogni umani fondamentali delle persone che siano impattate dalle attività in cui è coinvolta. La società, in particolare, si impegna a perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, fare crescere e trattenere persone di talento."

2022

Obiettivi	*Traguardo temporale*	*Avanzamento*	*Riferimento*
Abilitazione all'utilizzo del DAE per tutti i dipendenti della sede di Torino	31/12/2022	100%	Pag. 61
Ottenimento dell'attestazione Diversity & Inclusion ai sensi della norma ISO 30415: 21	30/09/2022	100%	Pag. 61
Ottenimento della certificazione della Parità di Genere ai sensi della UNI/PdR 125: 22	30/09/2022	100%	Pag. 61

2023

Obiettivi	*Traguardo temporale*	*Avanzamento*
Raggiungimento del numero di ore di formazione pro-capite pari a 50, anche attraverso la giornata mensile della formazione interna	31/12/2023	35%
Definire piani di sviluppo individuali e un sistema di metriche oggettive per la valutazione delle performance (ispirate al metodo OKR)	31/12/2024	10%
Percorsi formativi in modalità e-learning a uso interno da utilizzare per l'on-boarding del nuovo personale	31/12/2023	25%

Stakeholder Esterni

Statuto di UOMOeAMBIENTE

"La società ha, altresì, l'obiettivo di conseguire sufficiente profitto dall'attività oggetto del proprio operato per sostenere la vitalità commerciale, per finanziare il continuo miglioramento, per distribuire una parte di questi profitti annualmente ai propri soci e per rendere possibile l'avviare altre attività che siano coerenti con il suo scopo ultimo."

2022

Obiettivi	*Traguardo temporale*	*Avanzamento*	*Riferimento*
Sviluppo nuova piattaforma di E-Learning	31/12/2022	50%	Pag. 79
Realizzazione di percorsi formativi sulla sostenibilità gratuiti nelle scuole	31/12/2022	0%	Pag. 80
Predisposizione di biblioteca diffusa per stakeholder esterni	31/12/2022	40%	Pag. 80
Partecipazione al Festival dello sviluppo sostenibile	30/10/2022	40%	Pag. 83

2023

Obiettivi	*Traguardo temporale*	*Avanzamento*
Adesione alla carta delle pari opportunità e promozione dei principi e valori verso tutti gli stakeholder	31/12/2023	100%
Iscrizione a European Women's Management Development	31/12/2023	100%
Partnership innovative con enti universitari	31/12/2023	50%
Attività formative erogate gratuitamente a favore di categorie svantaggiate	31/12/2024	30%
Diffusione della cultura ESG mediante la realizzazione di progetti strategici personalizzati	31/12/2024	75%

Ambiente

Statuto di UOMOeAMBIENTE

"La società ha insito nel suo oggetto sociale e nello svolgimento delle proprie attività, il non causare danno all'ambiente ed alla comunità, a ricercare e applicare le modalità per arrivare a non prendere alcunché dai sistemi naturali ed a non sprecare nulla con la visione di generare un beneficio netto per le persone e la biosfera. La società assegna la massima priorità a investimenti in ricerca e innovazione, finalizzate allo sviluppo continuo di know-how, alla individuazione di soluzioni sempre più efficaci al progresso in relazione alle principali sfide ambientali, sociali ed economiche del nostro tempo."

2022

Obiettivi	*Traguardo temporale*	*Avanzamento*	*Riferimento*
Approvvigionamento di energia 100% verde per la sede di Torino	31/12/2022	100%	Pag. 100
Approvvigionamento di energia 100% verde per le altre sedi	31/12/2022	100%	Pag. 100
Aggiornamento inventario GHG	31/12/2022	100%	Pag. 93
Compensazione delle emissioni future	31/12/2022	100%	Pag. 93
Partnership con Treedom (Piantumazione di 200 alberi)	30/06/2022	100%	Pag. 104
Adesione a CO_2ALIZIONE	30/06/2022	100%	Pag. 103

2023

Obiettivi	*Traguardo temporale*	*Avanzamento Riferimento*
Aggiornamento dell'Inventario GHG legato alle attività dell'azienda per l'anno 2023.	31/03/2024	50%
Mitigazione e compensazione delle emissioni di CO2 dell'anno 2023	31/12/2023	40%
Implementazione e certificazione del sistema di gestione dell'energia secondo la UNI CEI EN ISO 50001:18	31/12/2023	70%
Realizzazione di un evento sostenibile secondo la UNI ISO 20121 legato alle attività aziendali	31/12/2023	25%

GOVERNANCE

Obiettivi	KPI
Trasformazione aziendale in PMI innovativa	Registrazione presso il registro della Camera di Commercio
Valutazione dell'opportunità di assurance esterna del Bilancio di Sostenibilità relativo all'anno 2023	Formalizzazione della scelta relativa all'assurance nel prossimo bilancio di sostenibilità
Sviluppo della capacità di erogare nuovi servizi legati allo sviluppo sostenibile, quali ad esempio quelli relativi agli eventi sostenibili	N° di nuovi servizi erogati
Ottenimento della certificazione del Sistema di Gestione per la sicurezza delle informazioni ai sensi della ISO 27001:22	Certificato del sistema di gestione delle informazioni ai sensi della ISO 27001:22
Apertura di nuove unità locali operative su territorio nazionale	N° di nuove unità locali su territorio nazionale registrate sulla visura camerale
Riconoscimento come ente formativo accreditato presso la Regione Veneto	N° di nuove unità locali internazionali registrate sulla visura camerale

PERSONE

Obiettivi	KPI
Raggiungimento del numero di ore di formazione pro-capite pari a 50, anche attraverso la giornata mensile della formazione interna	N° ore di formazione pro-capite
Definire piani di sviluppo individuali e un sistema di metriche oggettive per la valutazione delle performance (ispirate al metodo OKR)	N° piani di sviluppo individuali definiti
Percorsi formativi in modalità e-learning a uso interno da utilizzare per l'on-boarding del nuovo personale	N° video disponibili per e-learning interno

AMBIENTE

Obiettivi	KPI
Aggiornamento dell'Inventario GHG legato alle attività dell'azienda per l'anno 2023	Inventario GHG anno 2023
Mitigazione e compensazione delle emissioni di CO2 dell'anno 2023	N° crediti di carbonio acquistati
Implementazione e certificazione del sistema di gestione dell'energia secondo la UNI CEI EN ISO 50001:18	Certificazione del sistema di gestione dell'energia secondo la UNI CEI EN ISO 50001:18
Realizzazione di un evento sostenibile secondo la UNI ISO 2012 legato alle attività aziendali	N° eventi sostenibili aziendali realizzati

STAKEHOLDER ESTERNI

Obiettivi	KPI
Adesione alla carta delle pari opportunità e promozione dei principi e valori verso tutti gli stakeholder	Adesione alla carta delle pari opportunità
Iscrizione a European Women's Management Development	Iscrizione a European Women's Management Development
Partnership innovative con enti universitari	N° partnership innovative sviluppate
Attività formative erogate gratuitamente a favore di categorie svantaggiate	N° interventi formativi realizzati
Diffusione della cultura ESG mediante la realizzazione di progetti strategici personalizzati	N° progetti realizzati di strategie ESG

uomoeambiente
PROGRESSO SOSTENIBILE

Certificazione B Corporation

Siamo una Società Benefit che rispetta alti standard di impatto ambientale e sociale positivo.

Uomo & Ambiente Srl - Società Benefit
TORINO - AOSTA - MILANO - PADOVA - VERONA - TRIESTE
BOLOGNA - GENOVA - FIRENZE - ROMA - NAPOLI - CAGLIARI
LUGANO

TEL. 800 035 442 - info@uomoeambiente.com
www.uomoeambiente.com