

2023 BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

La nostra passione al vostro servizio!

Indice

Introduzione **04**

01 **Nota metodologica** **05**
Il Bilancio **06**
Modalità di raccolta dei dati **06**

02 **La Cooperativa** **08**
Chi Siamo **09**
Cosa Facciamo **10**
Identità **10**
Governance **11**
Stakeholders **12**
Analisi di materialità **13**
Sistema di Gestione **14**

03 **Performance ESG** **15**
Performance economiche **16**
Performance ambientali **22**
Performance sociale **27**

04 **Piano di miglioramento** **33**

05 **Tabella degli standard GRI** **35**

Introduzione

Il bilancio di sostenibilità è un documento essenziale che evidenzia l'impegno di un'organizzazione nei confronti dell'ambiente e della società. Con la pubblicazione della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) del 2023, l'Unione Europea ha confermato il proprio impegno a voler trasformare l'Europa nel primo continente a emissioni zero, introducendo l'obbligo di rendicontazione non finanziaria per alcune categorie di imprese. Per questo scopo sono stati pubblicati vari Standard globalmente riconosciuti, in modo da rendere uniforme e chiara la comunicazione di sostenibilità.

Questo report è stato creato con riferimento ai Global Reporting Initiative (GRI) Standard.

Il presente documento ha l'obiettivo di mostrare l'impegno ambientale, sociale e di governance di Socioculturale S.C.S. nell'anno 2023, e si affiancherà per la prima volta al Bilancio Sociale e al Bilancio d'Esercizio che da anni viene pubblicato dalla Cooperativa.



→ Nota metodologica

Nota metodologica

1.1 Il Bilancio

Il presente documento rappresenta la prima edizione del Bilancio di Sostenibilità della Società Cooperativa Sociale Socioculturale, che verrà affiancato al Bilancio Sociale, ormai giunto alla 21° edizione e al Bilancio d'Esercizio al 31.12.2023.

Il presente bilancio è stato redatto in forma volontaria secondo gli standard GRI aventi rilevanza internazionale, seguendo l'opzione "with reference to", e fa riferimento alle attività e agli impatti compresi tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023.

**Standard GRI
analizzati in
questo capitolo:**
Modalità di
raccolta dei dati:
2-1, 2-2, 2-3

1.2 Modalità di raccolta dei dati

Seguendo lo schema proposto dagli standard GRI, Socioculturale ha condotto un'analisi dei propri stakeholder e un'analisi di materialità, per indagare quali fossero effettivamente i temi rilevanti per l'organizzazione. Nell'elaborare questi temi si è fatto costante riferimento ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU, cercando di allinearvi i valori e gli obiettivi della Cooperativa. I risultati dell'analisi vengono presentati nei tre macro-temi ESG: ambiente, società e governance.

I dati relativi all'area "S" - **SOCIAL** sono raccolti annualmente per il Bilancio Sociale, di conseguenza sono stati facilmente accessibili e elaborabili anche per il presente documento (dati riguardanti il personale, i contratti, le mansioni, gli infortuni...).

La "G" di **GOVERNANCE** è ben rappresentata nel Bilancio d'Esercizio, pubblicato annualmente e che include il resoconto finanziario della Cooperativa.

Il principale strumento utilizzato per raccogliere i dati ambientali previsti dall'area "E" - **ENVIRONMENTAL** è stata l'analisi delle fatture, delle bollette, delle carte carburante...precedentemente impiegate per calcolare alcuni indicatori ambientali previsti all'interno del Sistema di Gestione certificato per l'ambiente (ISO 14001), seppur in maniera meno dettagliata. Gli indicatori già presenti sono stati ampliati con nuovi elementi più dettagliati, seguendo le tre categorie del GHG Protocol: **scope 1**, che include le emissioni dirette controllate dall'organizzazione; **scope 2**, che si riferisce alle emissioni indirette legate alla produzione di elettricità, vapore o calore; **scope 3**, che considera le emissioni indirette provenienti dalla catena del valore aziendale.

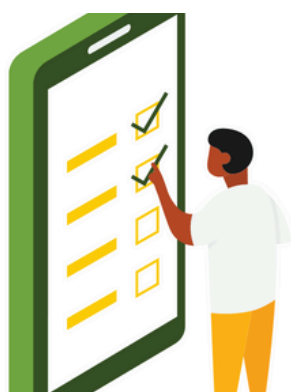


Alcuni elementi utilizzati per il rendiconto:

- Per le **auto aziendali** (impatto diretto, scopo 1):



- per le **auto del personale** (impatto indiretto, scopo 3):



Questionario sulla mobilità del personale

- tipologia di auto e modello
- classe EURO
- km percorsi casa-lavoro
- tipo di carburante usato

OB-1

Per la gestione di rifiuti (assimilabili all'urbano) in alcune delle sedi operative è previsto il pagamento della TARI per la quale si riceve bolletta comprensiva dell'importo standard da pagare, senza il dettaglio delle quantità di rifiuto prodotto. *Tra gli obiettivi di miglioramento del bilancio di sostenibilità è stata per questo motivo definita una modalità che possa tenere conto delle quantità di rifiuti prodotti in tali sedi.*

Per il calcolo della CO2 equivalente sono stati utilizzati dei database nazionali ed internazionali aggiornati. In particolare si è fatto riferimento ai fattori di conversione ricavati dall'ISPRA (Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale), dal DeFRA (Dipartimento dell'ambiente, dell'alimentazione e degli affari rurali), dallo IAEG (International Association of Engineering Geology and the Environment) e dall'IPCC (Gruppo intergovernativo sul cambiamento climatico).

¿ La Cooperativa

Company Profile

Standard GRI analizzati in questo capitolo:

Chi siamo e cosa facciamo: 2-2, 2-6, 203-2

Identità: 2-22

Governance: 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-21, 405-1, 406-1, 418-1

L'analisi degli Stakeholder: 2-7, 2-8, 2-28, 2-29, 3-3, 203-2, 207-3, 413-1

L'analisi di Materialità: 2-22, 3-1, 3-2, 3-3

Il sistema di Gestione Integrato (SGI): 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 3-3, 205-1, 205-2, 205-3, 403-1, 403-4, 405-1, 407-1, 408-1, 409-1, 410-1

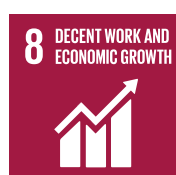
2.1 Chi Siamo

La Società Socioculturale Cooperativa Sociale (abbreviata in Socioculturale S.C.S.) è stata fondata a Venezia nel 1986 ed è una cooperativa sociale a scopo plurimo (A+B) registrata nei seguenti Albi:

- Albo regionale delle cooperative sociali (scopo plurimo) Regione Veneto n. P-VE0029 dal 06/10/2021
- Albo Nazionale delle Cooperative, sezione delle cooperative a mutualità prevalente di diritto, n. A116834 dal 10/01/2005

In oltre 36 anni di attività, la cooperativa ha accumulato una notevole professionalità e know-how nella fornitura dei propri servizi, grazie all'incremento del numero di soci e dipendenti.

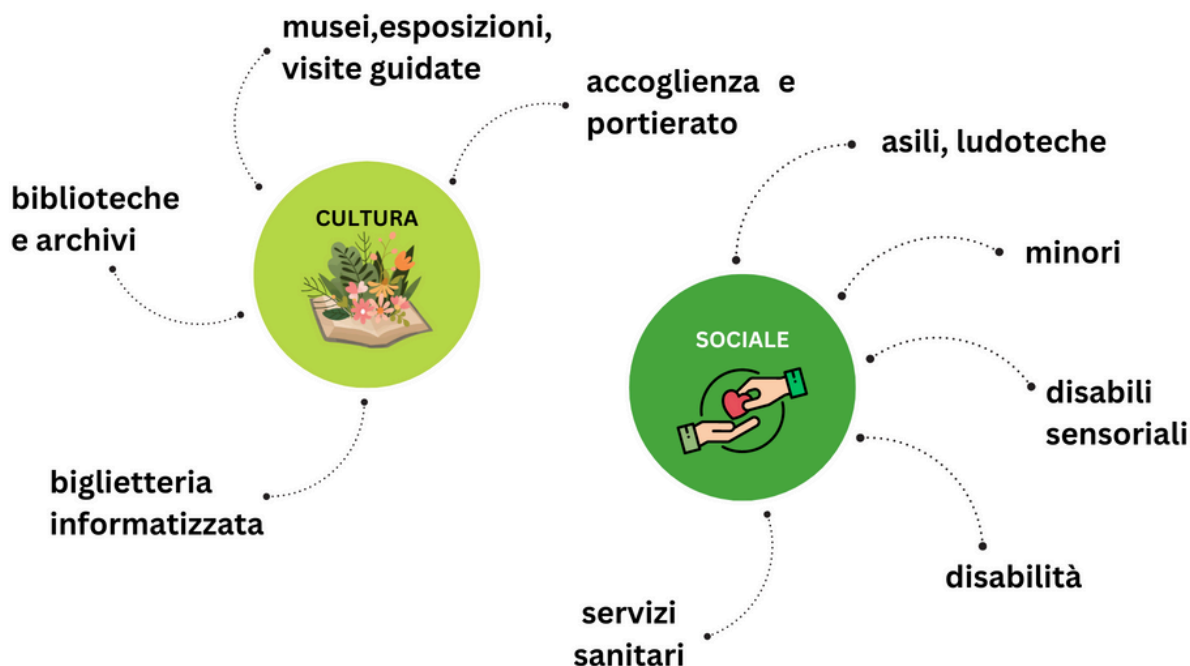
Socioculturale offre i suoi servizi in 14 regioni diverse; la sede legale è a Mira (VE), mentre alcune sedi territoriali si trovano a Treviso, Padova, Verona, Torino, Genova, Brindisi, Taranto, Lecce, Palermo, Agrigento e Cagliari.





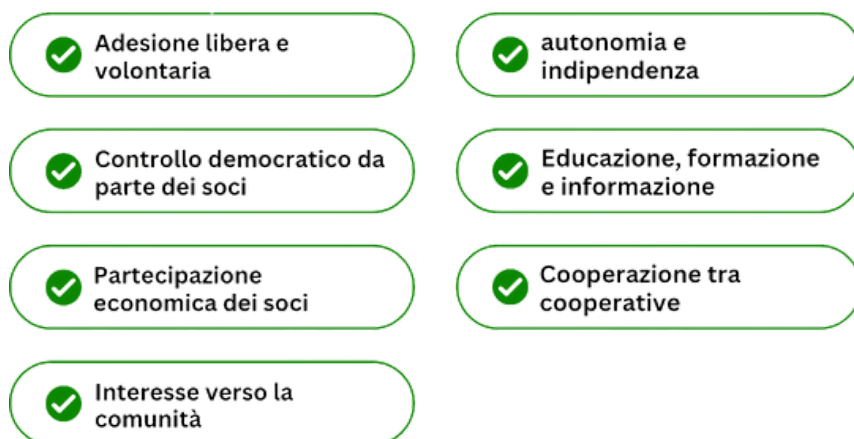
2.2 Cosa Facciamo

Socioculturale svolge attività d'impresa di interesse generale per promuovere finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale. La sua azione si concentra su aree socio-sanitaria, socio-educativa, socio-assistenziale, riabilitativa e culturale, con una presenza diffusa su gran parte del territorio nazionale.



2.3 Identità

VALORI cooperativi di Socioculturale:



La **MISSION** della Cooperativa Socioculturale riguarda i seguenti aspetti:

- Coinvolgere i soci
- Promuovere l'interesse generale della comunità
- Assicurare ai soci continuità occupazionale
- Essere partner per i clienti offrendo servizi di qualità ed efficienza.

La nostra **VISION** include la fornitura di servizi di alta qualità con un impatto ambientale ridotto, poiché è essenziale preservare l'ambiente che ci circonda per le generazioni future.

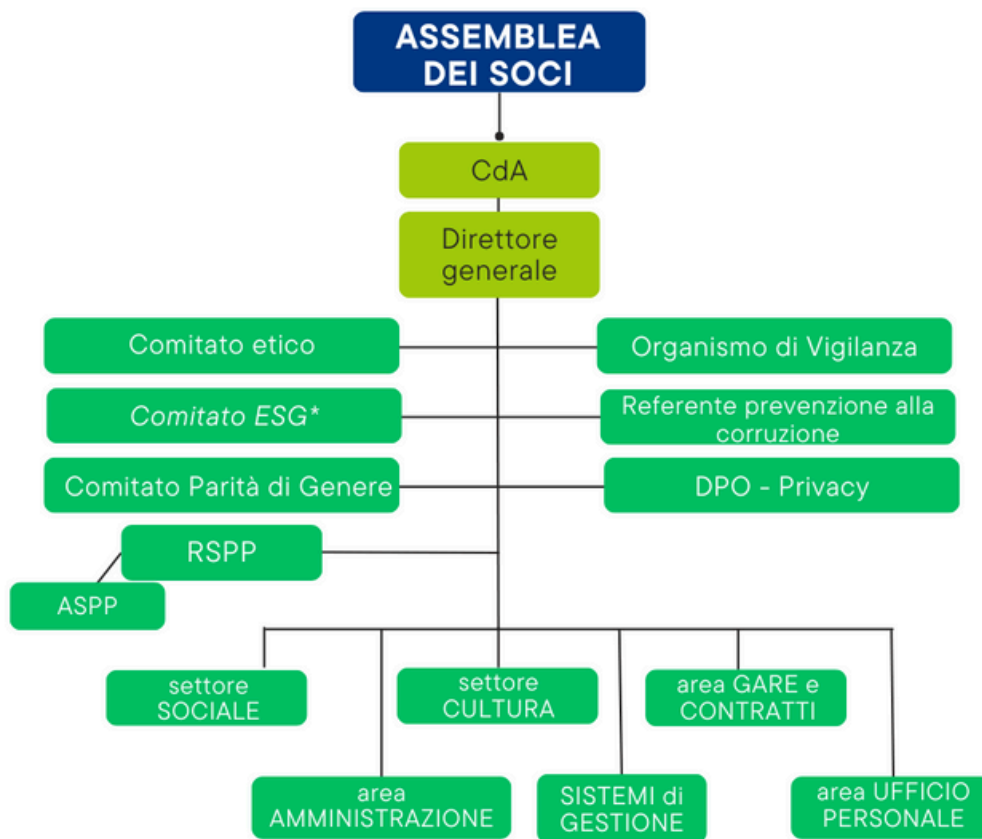


2.4 Governance

Socioculturale è una cooperativa sociale e in quanto tale la sua governance è notevolmente diversa da quella delle aziende capitalistiche.

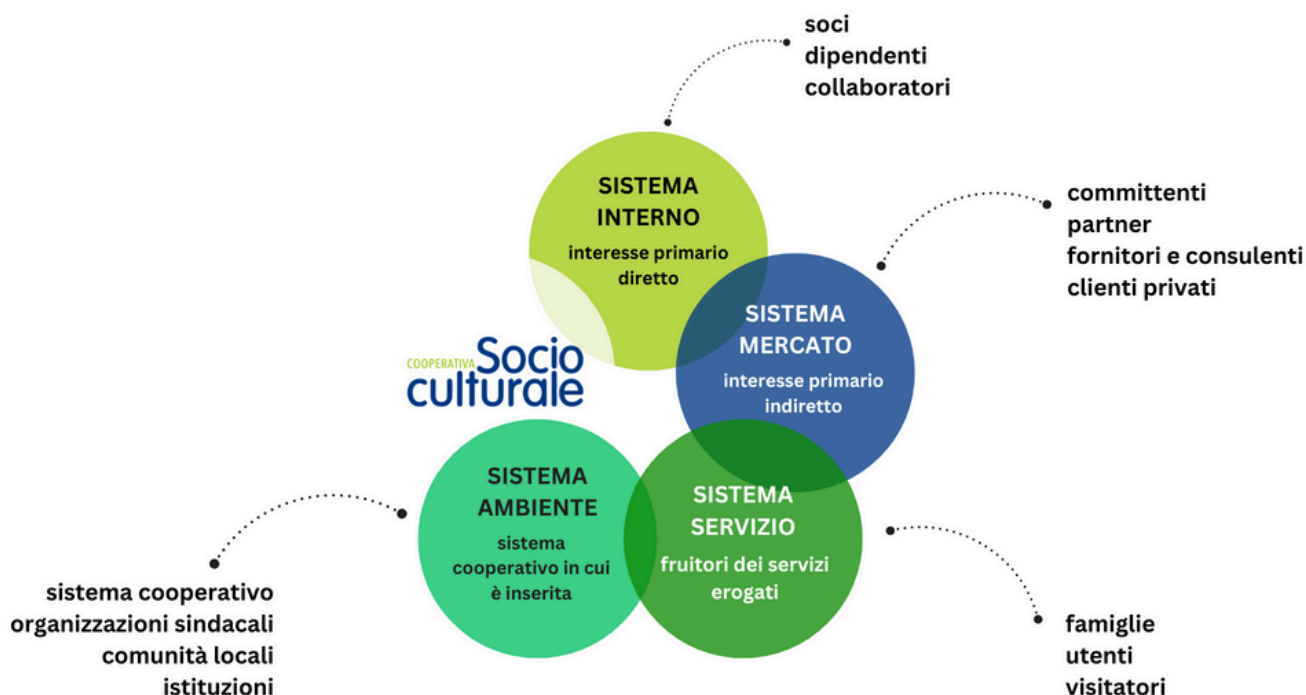
L'organo per eccellenza più importante all'interno di una cooperativa è l'**Assemblea dei soci**, che dev'essere rappresentativa di tutta la compagine sociale; mentre il **Consiglio di Amministrazione (CdA)** mantiene funzioni più esecutive. Nella cooperativa è presente anche un organo di controllo, che nel nostro caso è doppio: da un lato il Collegio sindacale e dall'altro la Società di revisione.

Ai fini del presente report viene allegato un'organigramma aziendale semplificato:



Le caratteristiche della governance della Cooperativa sono state valutate per competenze e per eventuali conflitti di interesse tramite sistema di gestione per la prevenzione alla corruzione (ISO 37001) a supporto delle continue verifiche dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/01.

2.5 Stakeholders – Portatori di interesse



Negli anni, il network di contatti della Cooperativa si è allargato, portando ad un aumento notevole del numero di stakeholder da tenere in considerazione. Tra gli stakeholder **interni** troviamo i soci, i dipendenti e i collaboratori; tra gli stakeholder **esterni** possiamo distinguere in sistema Mercato, sistema Servizio e sistema Ambiente.

Socioculturale è attenta a soddisfare le aspettative e i bisogni di tutti coloro nei confronti dei quali e con i quali esercita la propria attività.

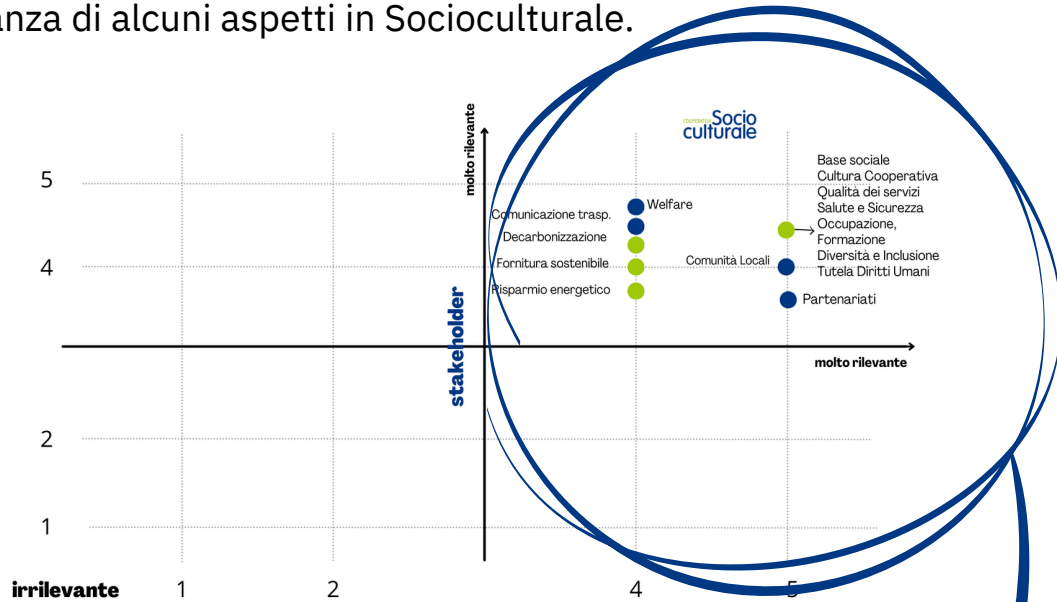
La Cooperativa ha instaurato rapporti di partnership in tutti i settori di intervento che le hanno permesso di ottimizzare la qualità dei servizi offerti. Socioculturale è socia dei seguenti **consorzi**:

- Consorzio Nazionale Servizi (CNS),
- Consorzio Zenit Sociale,
- Consorzio Cooperative Sociali Quarantacinque,
- Legacoop (associazione di categoria).

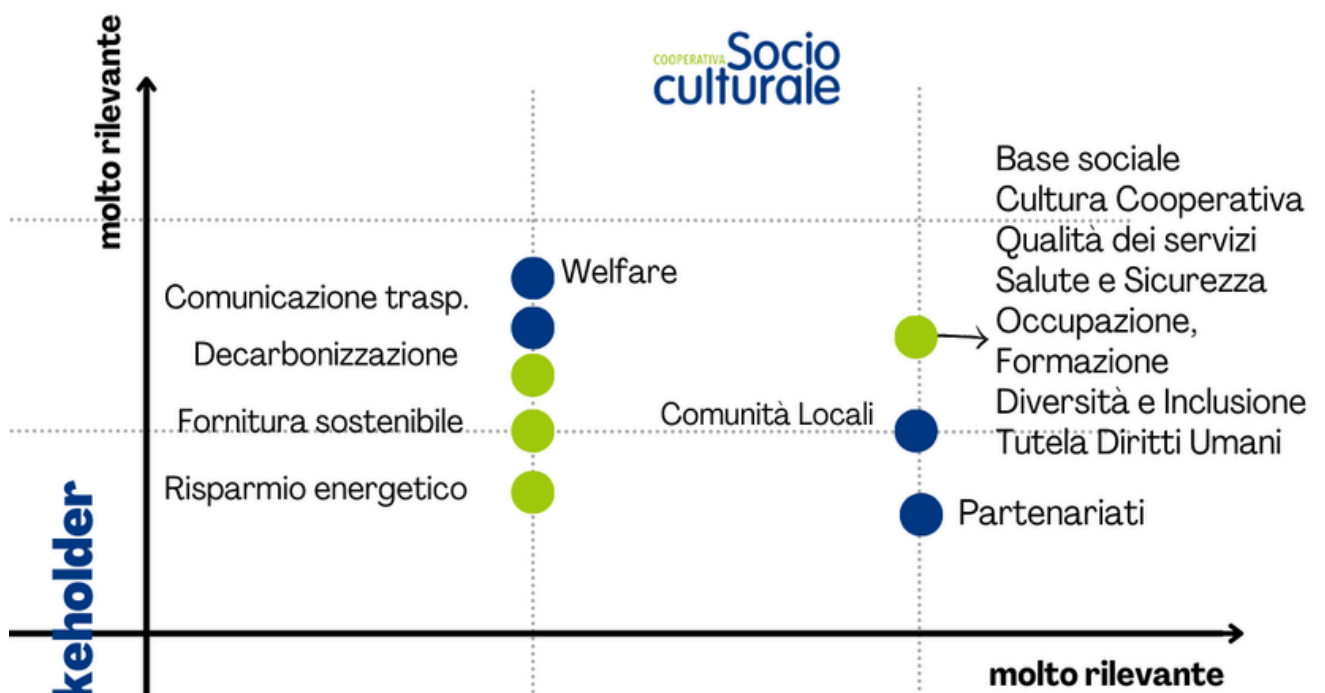


2.6 L'Analisi di materialità

Attraverso l'analisi di materialità, condotta seguendo le linee guida GRI, Socioculturale ha analizzato i temi principali, individuando tra essi i temi considerati prioritari. I risultati rappresentano una media delle risposte fornite da un campione rappresentativo di stakeholder ad un questionario sull'importanza di alcuni aspetti in Socioculturale.



Sull'asse delle y è riportata l'importanza che gli stakeholder in media hanno attribuito al tema materiale proposto, mentre sull'asse delle x vi è l'opinione di Socioculturale.



2.7 Il Sistema di Gestione Integrato



La cooperativa negli anni ha implementato un sistema di gestione integrato secondo diversi standard...

Il Sistema di Gestione Integrato di Socioculturale è certificato per:

- la qualità (2002)
- la responsabilità sociale (2005)
- la sicurezza sul lavoro (2010)
- l'ambiente (2013)
- l'anticorruzione (2021)

Dal 2022 Socioculturale ha inoltre ottenuto la certificazione per le **Pari Opportunità:**



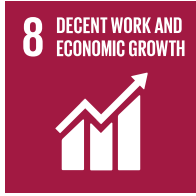
Il Sistema Integrato prevede la gestione delle non conformità e segnalazioni relative a vari aspetti:

- Reclami e non conformità riguardanti la fornitura di servizi e fornitori
- Infortuni e near miss
- Segnalazioni legate agli impatti sull'ambiente
- Non conformità e segnalazioni etiche e relativi alle pari opportunità (gestiti dal Comitato Etico e dal Comitato PdR secondo i principi SA8000 e UNI/PdR 125)
- Segnalazioni all'OdV (D.lgs. 231/01)

Infine, a partire da luglio 2024, è stato introdotto il **Whistleblowing**, strumento per segnalare eventuali illeciti, come stabilito dal D.Lgs n. 24/2023.

ω. Performance ESG

3.1 Performance Economiche



Standard GRI presenti in questo capitolo:

Valore economico: 201-1, 201-2, 201-4, 203-2, 207-1, 207-2, 207-3, 207-4, 415-1

Approvvigionamento: 3-3, 204-1, 308-1, 414-1

Anticorruzione: 3-3, 205-1, 205-2, 205-3

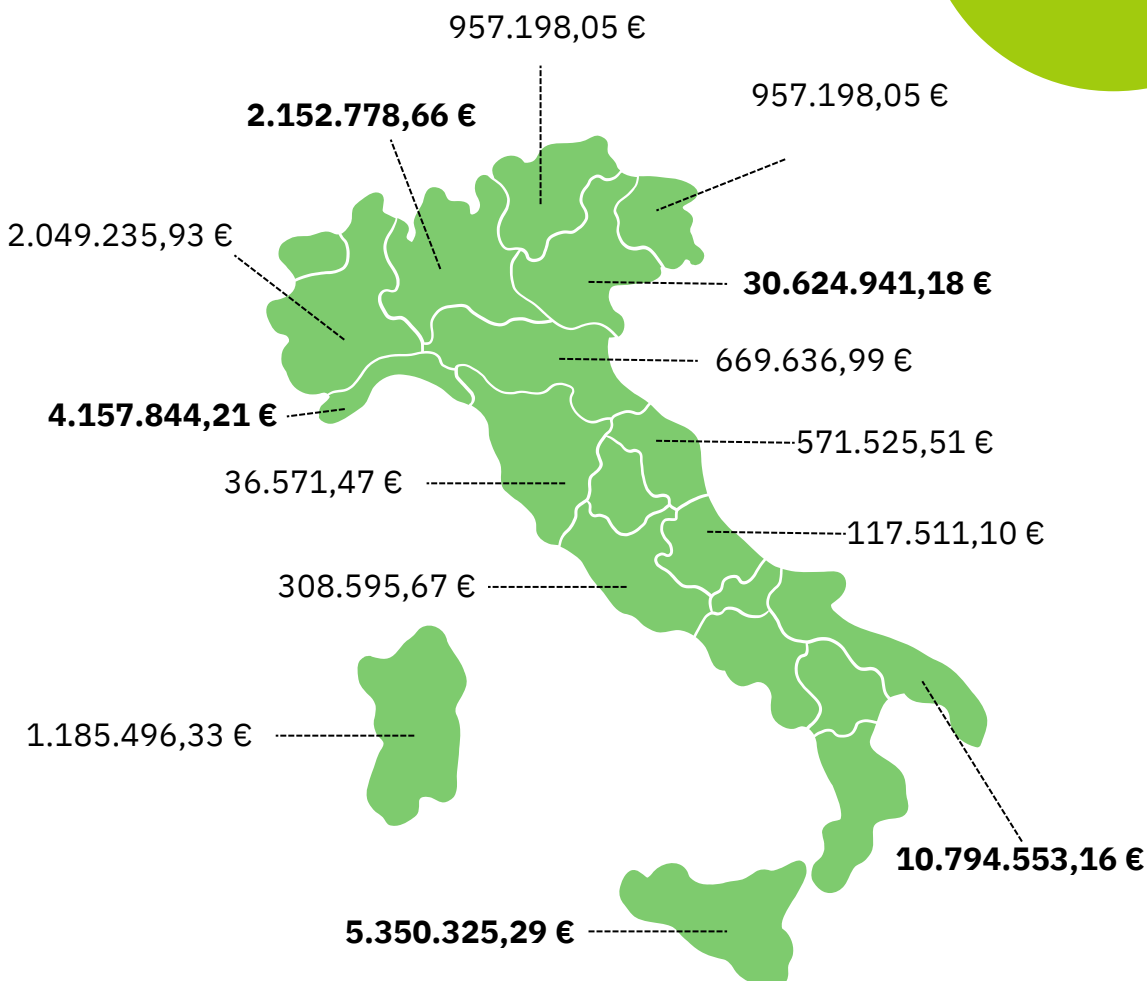
Valutazione dei rischi: 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-6, 403-7, 403-8, 416-1, 416-2,

Impatti indiretti: 413-1, 413-2

3.1.1 Valore economico generato

Ricavi per regione

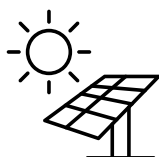
60.732.061 €



3.1.2 Valore economico distribuito e non distribuito



valore economico distribuito	valore economico non distribuito
57.835.980 €	2.896.081 €



3.1.3 Implicazioni finanziarie

Implicazioni finanziarie legate al cambiamento climatico possono essere individuate nell'**aumento del costo per l'elettricità**. L'azienda prevede di far fronte a questi costi attraverso l'installazione di un impianto fotovoltaico a servizio di due delle strutture gestite dalla società.

La Cooperativa gode dell'esenzione dal pagamento dell'Ires e ha accumulato un credito d'imposta pari a 14.363 €. Non effettuando investimenti in Ricerca e Sviluppo non riceve sussidi o sovvenzioni. Inoltre, non c'è nessun altro tipo di assistenza finanziaria. Non si rileva una strategia fiscale particolare; l'azienda non è soggetta ad imposte sui redditi e **non lavora con i mercati esteri**. È soggetta al pagamento della sola imposta regionale sulle attività produttive calcolata dal consulente nel rispetto della normativa nazionale.

3.1.4 Approvvigionamento

Socioculturale si impegna per supportare la comunità locale, scegliendo di rifornirsi presso fornitori vicini alle proprie sedi operative, presenti sul territorio della regione di riferimento.

85% Percentuale di spesa presso **fornitori locali** su fornitori italiani, stimata attraverso le fatture.



3.1.5 Anticorruzione



Socioculturale ha individuato la figura del Responsabile Prevenzione e Corruzione (RPC) che gestisce le segnalazioni in ambito anticorruzione come previsto da sistema di gestione secondo la **ISO 37001:2016**. La valutazione del rischio può aiutare a indagare possibili episodi di corruzione nell'organizzazione e facilitare all'organizzazione la preparazione di normative e procedure finalizzate a contrastare la corruzione. **Non si sono verificati episodi di corruzione** da segnalare per l'anno 2023.

Tutte le operazioni sono valutate per il **controllo dei rischi**. Attraverso l'analisi della People Satisfaction è emerso che sarebbe necessario aumentare la **conoscenza** del sistema anticorruzione, per rendere tutto il personale pienamente **consapevole** degli strumenti a loro disposizione.

51 persone tra responsabili e coordinatori hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione



Anche le altre Cooperative che collaborano con Socioculturale nella partecipazione alle gare (**partner ATI**) sono sottoposti ad un'analisi del rischio. Al 2023 risultano analizzati 25 soci in affari, di cui due report di approfondimento sono stati richiesti per il 2023, differenziati per rischio basso e rischio maggiore di basso.

3.1.6 Valutazione dei rischi per la sicurezza

La **Valutazione dei Rischi** per la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro (D.lgs. 81/08) di Socioculturale è basata sulle informazioni fornite dal Datore di Lavoro e su quanto riscontrato durante i sopralluoghi dell'RSPP e delle altre figure professionali qualificate (Medico Competente, RLS ecc...) eventualmente coinvolte.

La valutazione dei rischi e il documento conseguente sono elaborati e aggiornati costantemente sulla base delle nuove acquisizioni (gare d'appalto) e nuovi servizi.

La valutazione dei rischi si articola, in sintesi, nelle seguenti fasi:



- **individuazione dei potenziali pericoli** rappresentati dalle strutture, dalle attrezzature ed attività dell'azienda, dal contesto organizzativo, analizzando anche argomenti non direttamente inerenti all'attività stessa con lo scopo di escluderne la rilevanza;
- **rilevazione e valutazione dei rischi** di ogni specifica attività lavorativa e di quelli *trasversali*, tra cui i rischi di tipo organizzativo;
- **individuazione delle misure** di prevenzione e protezione necessarie per annullare o minimizzare i rischi di tali mansioni;
- **definizione dei provvedimenti** di prevenzione e protezione in relazione alla prevenzione incendi e lotta antincendio, primo soccorso ed evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato;
- **avvio delle procedure** necessarie per il miglioramento della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- **stesura del documento "Valutazione dei Rischi" (DVR)** avente i contenuti art. 28 D.lgs. 81/08, tra cui:
 - la definizione delle procedure di sicurezza adottate;
 - l'individuazione delle attività/mansioni i cui rischi specifici prevedono per legge la sorveglianza sanitaria;
 - i programmi di informazione/formazione/addestramento del personale dipendente;
 - la definizione e pianificazione delle misure di prevenzione e protezione ritenute opportune.

La valutazione traccia **le attività svolte dai dipendenti** della cooperativa presso le diverse sedi riuscendo così a valutare i rischi dei luoghi fisici presso i quali il servizio avviene e i rischi di mansione comprensiva della specificità dell'appalto/servizio erogato.

Invece, **per casi particolari**, dove è impossibile tracciare la valutazione dei rischi per cantiere in quanto il luogo di lavoro risulta essere estremamente variabile, o addirittura un'abitazione privata (per esempio l'attività di assistenza domiciliare) la valutazione dei rischi si riduce alla **valutazione dei rischi per mansione**, lo stesso procedimento si attua per quelle realtà dove l'attività degli operatori è saltuaria in quanto viene svolta su chiamata del committente.

Nella pratica i rischi possono essere scomposti in:

- rischi per la **sicurezza**;
- rischi per la **salute**;
- rischi **organizzativi/trasversali**.

Tramite l'individuazione di tali rischi è stato formulato un **protocollo sanitario** applicabile alle diverse mansioni individuate nel DVR

Sorveglianza sanitaria

La Valutazione dei rischi viene condivisa anche con i Medici Competenti, in particolare con il Medico Coordinatore in modo da poter valutare in base ai rischi di mansione la periodicità e la tipologia di sorveglianza sanitaria.

Sono stati individuati i seguenti **rischi per i quali il personale effettua accertamenti sanitari**:

- **MMC**: MOVIMENTAZIONE MANUALE CARICHI (applicata agli utenti sia a domicilio che in struttura o utenti di nidi e scuole d'infanzia)
- **BIOLOGICO** per personale sociosanitario che è a contatto con liquidi biologici e/o taglienti
- **NOTTURNO** per turni effettuati di notte in strutture sociosanitarie e museali
- **VDT** (Videoterminalisti) ovvero persone che usano il pc per più di 20 ore a settimana
- **POLVERI VIBRAZIONI MECCANICHE** – per manutentori delle strutture sociosanitarie

3.1.7 Impatti indiretti

Grazie all'erogazione dei propri servizi, Socioculturale contribuisce allo sviluppo della comunità locale impattando positivamente su di essa.

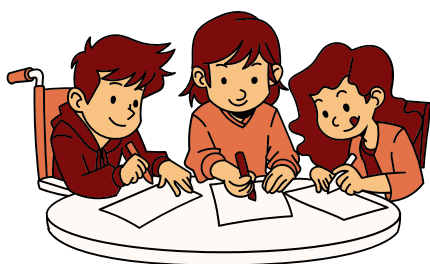
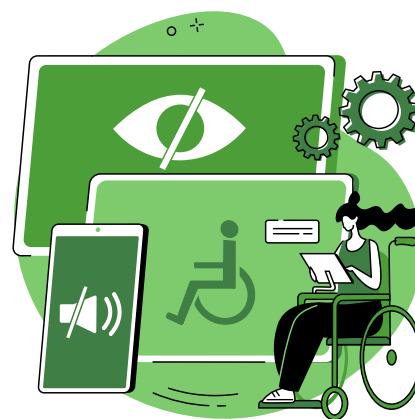
L'attività museale attira **turisti** nelle città in cui si trova la sede del museo, facendo girare l'economia e favorendo i commercianti della comunità locale. Le visite guidate nelle biblioteche permettono di far conoscere anche le piccole biblioteche, valorizzando il **patrimonio culturale** locale.



Attraverso l'assistenza domiciliare, gli operatori portano **sollievo** nelle case delle persone bisognose di aiuto e conforto.

Periodicamente viene svolta della **formazione** all'interno delle strutture sociosanitarie, indirizzata alla comunità.

Inoltre, attraverso i **convegni** viene spiegato il ruolo dell'**assistente alla comunicazione** e viene approfondito il tema della **disabilità sensoriale**, in modo da educare la comunità all'inclusione.



Molte iniziative della Cooperativa danno **nuova voce alla disabilità** attraverso l'organizzazione di eventi dedicati e con la creazione di oggettistica da distribuire alla comunità, in particolare in occasione delle festività.

3.2 Performance Ambientali

Standard GRI presenti in questo capitolo:

Impatti diretti e indiretti: 2-22, 3-3, 302-1, 302-2, 303-1, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-6, 305-7, 306-1, 306-3, 306-5

Politiche ambientali: 2-22, 2-23, 303-1, 305-5, 306-2, 308-1,

Obiettivi futuri: 2-22, 3-3, 302-4, 302-5, 305-5, 306-2, 308-1



Nonostante Socioculturale non faccia ancora parte delle categorie per cui è prevista la **rendicontazione obbligatoria** di sostenibilità, la Cooperativa ha comunque deciso di intraprendere questo percorso in modo **volontario**, redigendo il suo **primo Report di Sostenibilità**. Socioculturale ha ottenuto la certificazione ISO 14001 nel 2013, dimostrando già interesse nei confronti dell'ambiente.



3.2.1 Gli impatti diretti e indiretti

EMISSIONI DI GAS SERRA (GHG)

Scopo 1, 2 & 3 in Socioculturale

SCOPO 1

EMISSIONI DIRETTE

- Combustioni
- Auto aziendali
- Gruppi elettrogeni

SCOPO 2

ENERGIA INDIRETTA

- Approvvigionamento di energia elettrica

SCOPO 3

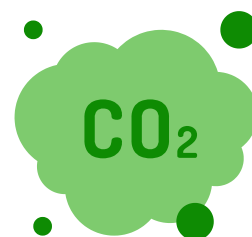
EMISSIONI INDIRETTE

- rifiuti
- acqua
- trasferte
- acquisti
- commuting

Scopo 1	quantità	Kg CO2 eq
Combustioni stazionarie (Gj)	728	42.880,5
FGAS (kg)	163	306.864,6
Auto aziendali (km)	630.967	317.561,6
Scopo 2		
Energia Elettrica (Kwh/anno)	1.023.192	299.795,3
Scopo 3		
Rifiuti (kg) *	73.913,8	1.572,90
Rifiuti speciali (kg)	2464	2259,03
Risorse idriche (mc/anno)	8.997,6	1.592,57
Viaggi di lavoro in treno/taxi/aereo (km)	49.173	5.936
Tragitto casa-lavoro del personale (km) **	60.007.532	8.565.090
Acquisti (€)	-	943210,35
Trasporto rifiuti (km)	6.723,6	13,2
T&D e Emissioni per produzione energia (KWh)	1.067.784	326.257,16

Metodologia

Per le sedi di Comunità Alloggio a Favaro (VE), Centro Diurno a Carpenedo (VE), Verona (VR), Torino (TO), Lecce (LE), Centro Riabilitativo R.ED.U.L.CO. di Genova (GE), Mesagne (LE), Agrigento (AG), i costi delle bollette relative alla TARI sono stati presi in considerazione poiché al momento non è disponibile l'ammontare (in kg) di tutti o parte dei rifiuti prodotti (assimilabili agli urbani).



Nel calcolare i chilometri percorsi dal personale per raggiungere il luogo di lavoro, è stato selezionato un campione di personale (circa il 50%) escludendo l'utilizzo dei mezzi pubblici (treno, autobus, vaporetto) per il 2023 a causa della mancanza di dati affidabili. Per i business travels, sono stati presi in considerazione gli spostamenti in aereo, treno e taxi.

Nella rendicontazione relativa al 2024, verrà integrato l'indicatore con il pernottamento presso strutture durante le trasferte.

Le emissioni di CO2 equivalente sono state calcolate utilizzando fattori di emissione provenienti da varie fonti, tra cui ISPRA, DeFRA, IAEG e IPCC. *

Carbon Footprint

OB-3

Socioculturale ha iniziato un percorso per la definizione della Carbon Footprint aziendale i quali risultati sono stati utilizzati per il presente Report di Sostenibilità.



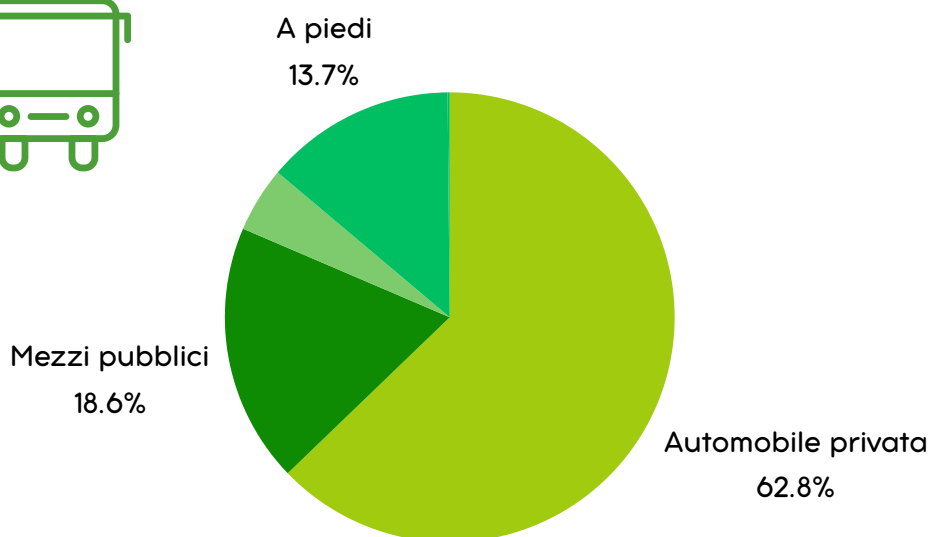
- ISPRA (Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale)
- DeFRA (Dipartimento dell'ambiente, dell'alimentazione e degli affari rurali)
- IAEG (International Association of Engineering Geology and the Environment)
- IPCC (Gruppo intergovernativo sul cambiamento climatico)

Mobilità

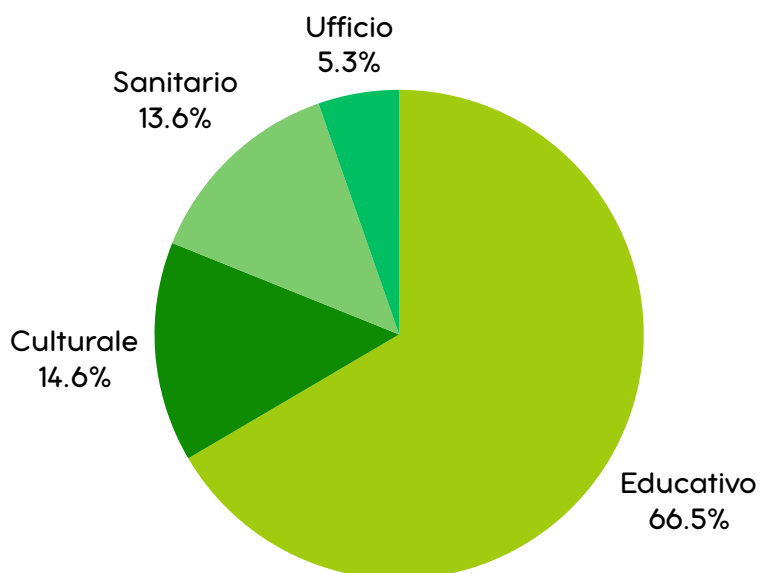
La maggior parte dei dipendenti che opera nel settore educativo, sanitario e culturale segue diversi tragitti durante la settimana, rendendo molto complesso il calcolo esatto dei km percorsi.

Per questo motivo, Socioculturale ha cercato di fare una stima delle emissioni dei propri dipendenti attraverso l'erogazione di un questionario anonimo. Data la numerosa partecipazione, è riuscita ad ottenere un campione significativo di dati per poter trarre le proprie conclusioni in merito alle emissioni.

Modalità di raggiungimento del posto di lavoro:



Settori di appartenenza:



3.2.2 Politiche ambientali

La Cooperativa ha messo in atto delle **buone pratiche** per cercare di contenere i consumi di acqua, carta, energia elettrica e **ridurre** le emissioni. Ad esempio:

- utilizzo di **carta certificata** per le stampanti e riduzione del numero di copie stampate
- Gestione dei rifiuti con la **raccolta differenziata**
- utilizzo di bicchierini di carta e palette da caffè **compostabili**
- installazione di un **distributore di acqua potabile** per poter riempire le borracce e sfavorire l'utilizzo di bottigliette di plastica, laddove possibile
- sistema di **carpooling** tra dipendenti della sede centrale per raggiungere la mensa aziendale
- monitoraggio delle emissioni dei dipendenti nel **tragitto casa-lavoro** attraverso la somministrazione di un questionario sulla mobilità
- utilizzo di parte delle **auto aziendali ibride**
- sistema **automatico** di illuminazione degli spazi amministrativi con sensore di movimento

3.2.3 Gli obiettivi futuri

Socioculturale vuole stilare un piano di miglioramento che si estenda nel lungo periodo.

Verrà istituito il Comitato ESG che si occuperà nello specifico dei temi legati alla sostenibilità.

Per contrastare il caro energia dovuto alla crisi climatica, *la Cooperativa sta pensando di adottare l'uso del fotovoltaico per l'auto-produzione di energia elettrica.*

Nel piano va inserito anche il calcolo della Carbon Footprint aziendale, per capire quanto impatta l'azienda e come procedere per compensare le emissioni.

Inoltre, *Socioculturale intende analizzare la propria catena di approvvigionamento per scegliere fornitori attenti all'ambiente.*

OB-4

OB-6

3.3 Performance Sociali



Standard GRI presenti in questo capitolo:

La formazione: 3-3, 403-5, 404-1, 404-2, 404-3

Il personale: 2-7, 2-8, 2-30, 3-3, 401-1, 401-3, 405-1, 407-1, 414-1

Protezione dei dati personali: 3-3, 416-1, 416-2, 418-1

Sicurezza dei lavoratori: 2-7, 2-8, 2-30, 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10


Diversità e pari opportunità: 2-30, 405-1, 406-1, 407-1

Socioculturale ha molto a cuore le proprie persone. Da anni redige il Bilancio Sociale, attraverso il quale dimostra il proprio impegno nei confronti della società e degli individui.

Fornitura sostenibile

Il Sistema di Gestione della Cooperativa è **certificato SA 8000**, per cui si escludono lesioni dei diritti inviolabili del personale e dei clienti. Per quanto riguarda i fornitori critici, in fase contrattuale viene richiesta la presenza della certificazione SA 8000, o in alternativa vengono sottoscritti la dichiarazione di impegni e un questionario indagatorio sulle pratiche in uso. Inoltre, i fornitori vengono valutati in base alla presenza di certificazioni o procedure relative a: **ISO 14001, ISO 9001, ISO 45001, ISO 37001, presenza di prassi relative al GDPR 2016/679.**



35 Fornitori critici valutati 

6% è certificato per l'etica (SA 8000)

34% è certificato per la sicurezza (ISO 45001)

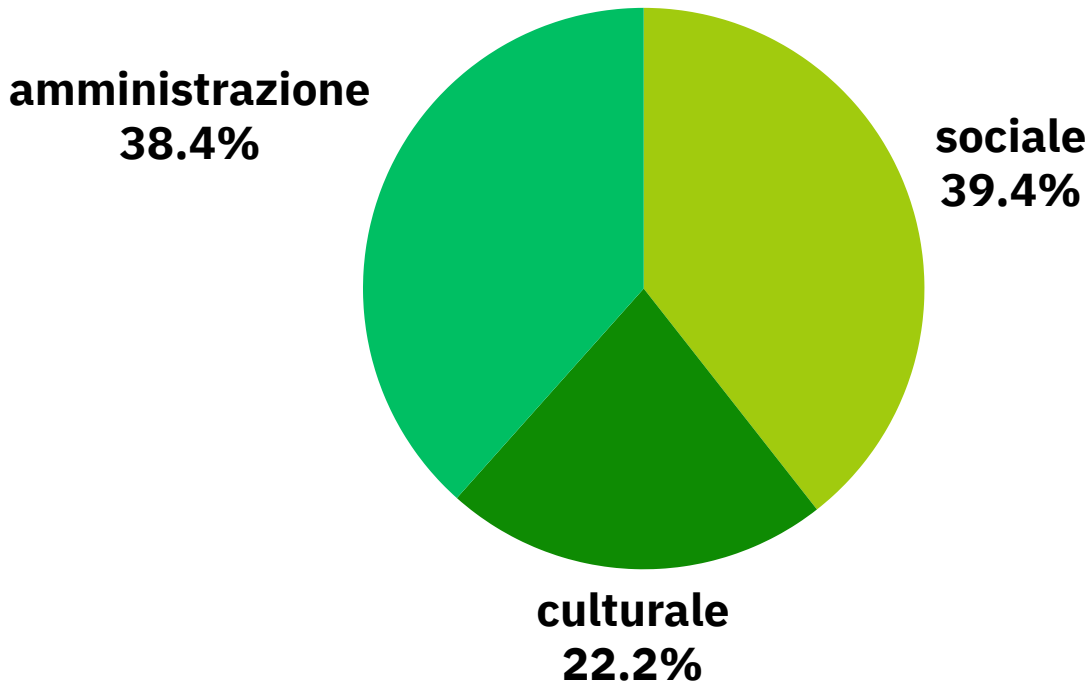
40% è certificato per l'ambiente (ISO 14001)

66% è certificato per la qualità (ISO 9001)

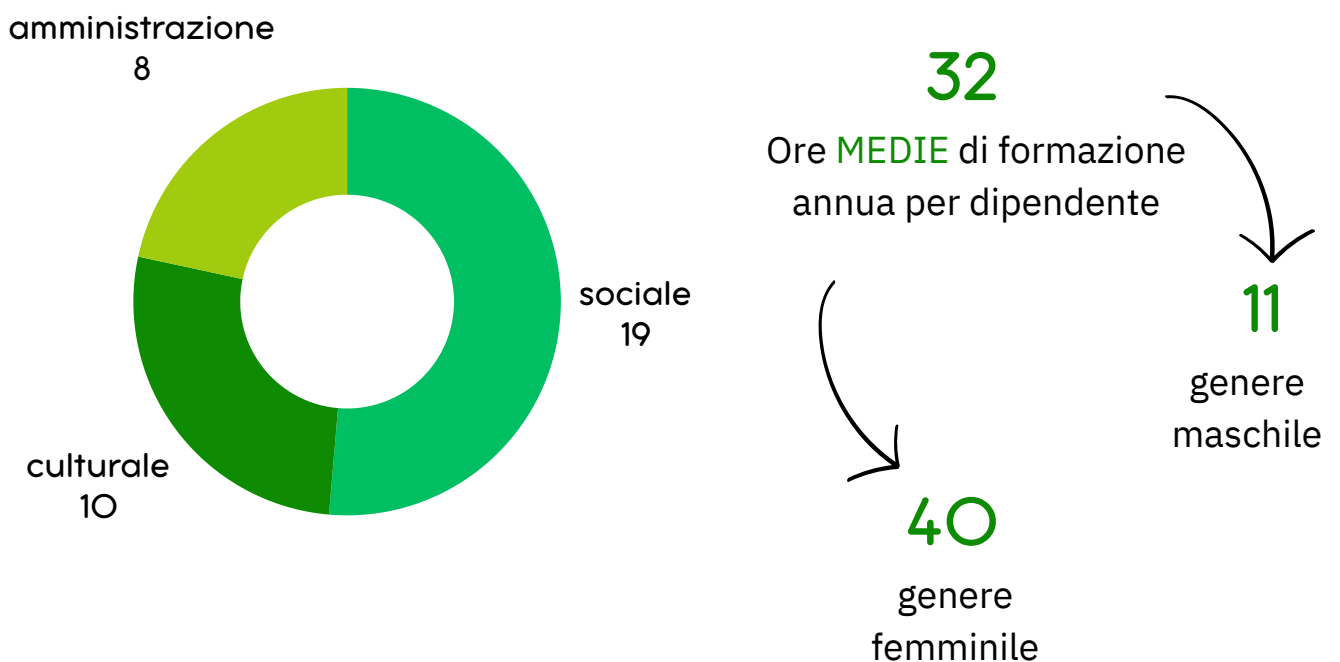
3.3.1 La formazione

Socioculturale investe nella formazione di tutto il proprio personale.

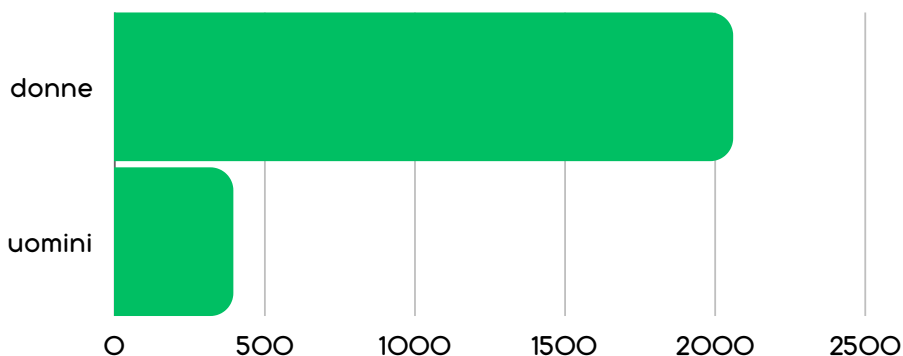
Ore dedicate alla formazione per ciascun settore:



Numero di corsi di formazione professionale per settore erogati nell'anno 2023 (esclusa la formazione obbligatoria secondo D.lgs. 81/08):



3.3.2 Il personale



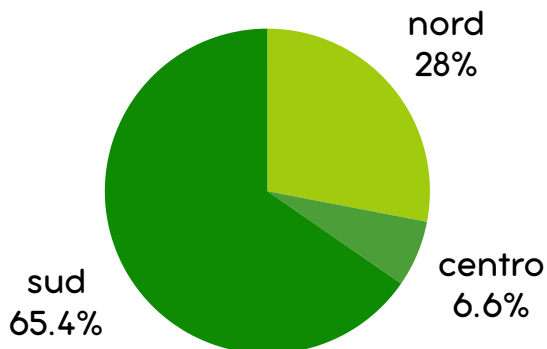
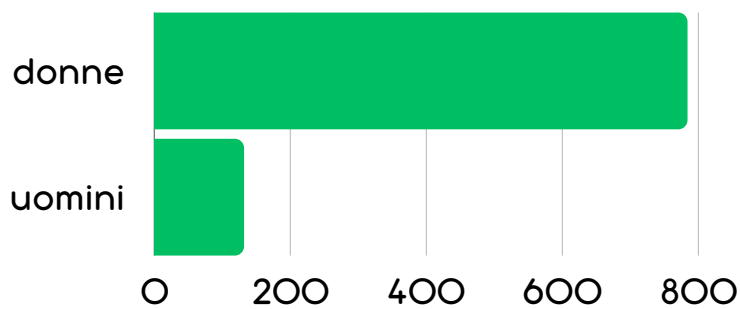
numero dipendenti:
totale 2844

turnover **33,2%**

Il tasso di turnover del personale è pari al 33.2%, basato sul totale dei rapporti di lavoro intercorsi nel 2023 (4408).

Nuovi rapporti di lavoro

Nel 2023 si sono intrapresi 916 nuovi rapporti di lavoro, suddivisi in questo modo per genere e area geografica. C'è stata un'equa distribuzione di età; infatti, la % di under 35 e over 35 è quasi la medesima (50%).



Congedo parentale

102 dipendenti hanno usufruito del congedo maternità



96 dipendenti hanno usufruito del congedo parentale

- **94** donne
- **2** uomini

3 dipendenti hanno usufruito del congedo paternità

3.3.3 Protezione dei dati personali



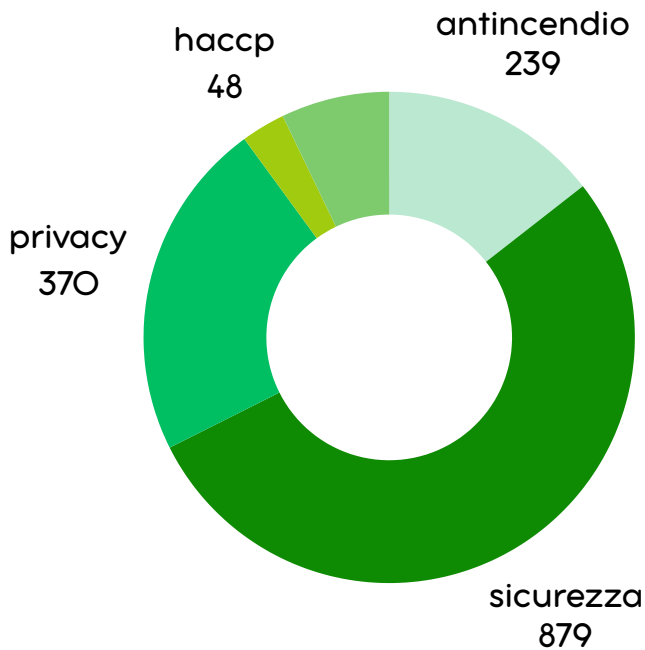
Non si sono verificati episodi di non conformità a regolamenti o codici volontari. Inoltre, non si sono verificate denunce comprovate di violazione della privacy. Annualmente il DPO - Data Protection Officer (come previsto da GDPR 2016/679) effettua dei controlli relativamente alla gestione dei dati personali nei diversi servizi.

Nel 2023, le visite mediche sono state organizzate tramite una società specializzata in sorveglianza sanitaria, che si è occupata degli appuntamenti e dei contatti con i Medici Competenti del territorio, ad eccezione dell'area principale di Venezia, dove il Medico Coordinatore della cooperativa si è occupato della gestione. A Venezia, poiché è situata la sede legale, il Medico Coordinatore stesso si è occupato della gestione delle cartelle sanitarie del personale in formato cartaceo, archiviandole in armadi chiusi a chiave all'interno di un edificio allarmato. Le altre aree principali sono state gestite tramite un sistema informatico, con un portale protetto da password fornito dalla Società di Sorveglianza Sanitaria, accessibile esclusivamente al Medico Competente. La Cooperativa riceve solamente i certificati di idoneità medica per garantire la corretta applicazione di eventuali limitazioni o prescrizioni stabilite dal Medico. Per il 2024, anche Socioculturale implementerà un portale informatico per uniformare e rendere più sicura la procedura, con il supporto della DPO interna che supervisionerà l'intero processo.



3.3.4 Sicurezza dei lavoratori

Ore di formazione erogate:



Le ore dedicate ai corsi per la sicurezza sul lavoro riguardano corsi di **formazione generale** (effettuata online ad ogni nuovo assunto), **specifici** (in base alla mansione da ricoprire), **primo soccorso** e **antincendio**.

Infortunati sul lavoro

infortuni **11,1%**

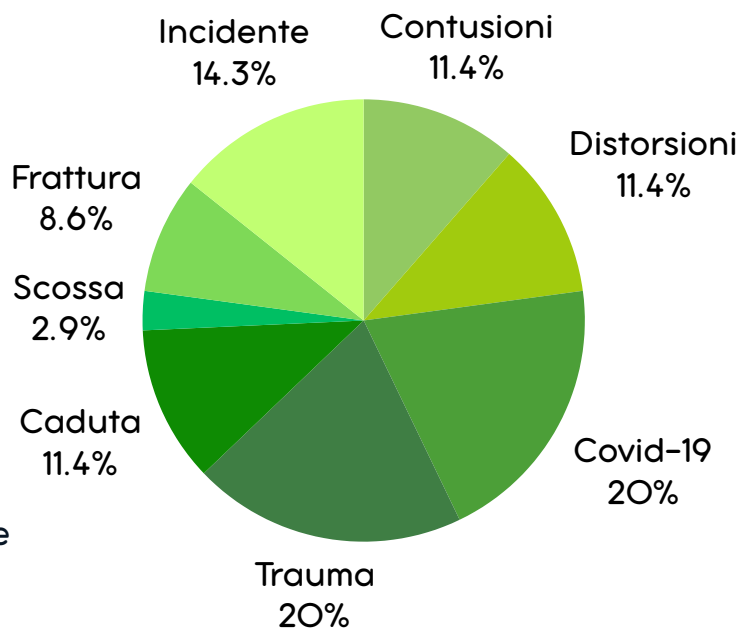
Il tasso di infortuni sul luogo di lavoro è stato calcolato su una base di 1 milione di ore lavorate; questo significa che ogni 500 lavoratori ci sono circa 11 infortuni. Non sono stati presi in considerazione gli infortuni da Covid-19.

2.526.610

ore lavorate nel 2023



1 malattia professionale

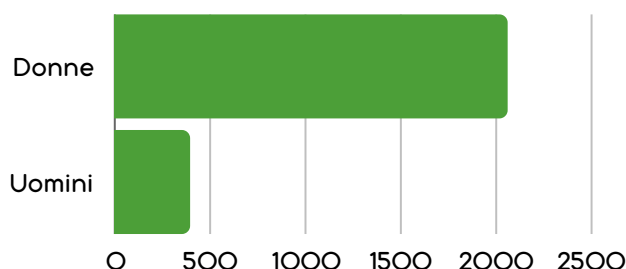


3.3.5 Diversità e pari opportunità



La composizione del CdA è equilibrata: il 50% dei membri scelti da Socioculturale è di genere maschile e la restante parte di genere femminile. Si sottolinea in aggiunta la presenza di un socio finanziatore esterno, di genere maschile.

Il personale di Socioculturale risulta essere in prevalenza femminile (84%). Per quanto riguarda le fasce di età, sono state prese in considerazione due macro-fasce: **under 35** e **over 35**. Per entrambi i sessi, la percentuale di giovani si attesta intorno al 38% e quella dei senior intorno al 62%.



OB-5

Non si sono verificati nell'anno 2023 episodi di discriminazione da segnalare in questa sede.



Libertà di associazione

In merito alla sicurezza sui luoghi di lavoro è stato predisposto e rinnovato un accordo sindacale per la selezione e l'elezione degli RLS.

4. Piano di miglioramento

4. Piano di miglioramento 2024-2027

OB-1

Definire una modalità che possa tenere conto delle quantità di rifiuti prodotti nelle sedi della Cooperativa per la quale per il 2023 è stata fatta un'analisi spend-based (basata sull'importo in € della TARI).

OB-2

Costituzione del Comitato ESG (sostenibilità).

OB-3

Implementazione e revisione della Carbon Footprint (scope 1, 2, 3) della Cooperativa.

OB-4

Predisposizione di impianto fotovoltaico per le strutture fisse in gestione completa da parte di Socioculturale (Mira - Venezia).

OB-5

Integrare al Sistema di Gestione concetti relativi allo standard ISO 30415 - Diversity e Inclusion.

OB-6

Predisporre un portale o un software per gestire gli acquisti e i fornitori al fine di garantire un approvvigionamento sostenibile.

07. Tabella standard

GRI

Tabella degli standard GRI

Dichiarazione d'uso	La Società Cooperativa Socioculturale ha presentato una rendicontazione con riferimento agli Standard GRI per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.
Standard utilizzato	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021.

La tabella di seguito riporta il dettaglio dei GRI Standards selezionati per la rendicontazione all'interno del presente Bilancio di Sostenibilità. Le disclosure del Global Reporting Initiative (GRI) fanno riferimento agli standard più recenti pubblicati.

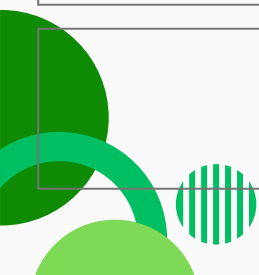


Standard GRI	Informativa	Ubicazione	requisiti omessi	motivazione
GRI 2 Informative Generali versione 2021	2-1 dettagli organizzativi	§1		
	2-2 entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	§1; 2		
	2-3 periodo di rendicontazione, frequenza e referente	§1.1	Non è stato inserito un referente.	Dal 2024 verrà implementato il comitato ESG.
	2-4 restatement delle informazioni			non applicabile
	2-5 assurance esterna			non applicabile
	2-6 attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	§2		
	2-7 dipendenti	§2.5; 3.3		
	2-8 lavoratori non dipendenti	§3.3		
	2-9 struttura e composizione della governance	§2.4		
	2-10 nomina e selezione del massimo organo di governo	§2.4		





Standard GRI	Informativa	Ubicazione	requisiti omissi	motivazione
	2-11 presidente del massimo organo di governo	§2.4		
	2-12 ruolo del massimo organo di governo	§2.4		
	2-13 delega di responsabilità per la gestione degli impatti			non applicabile
	2-14 ruolo del massimo governo nella rendicontazione di responsabilità		Non è stato individuato un ruolo del massimo organo di governo	Dal 2024 verrà implementato il comitato ESG.
	2-15 conflitti di interesse	§2.5		
	2-16 comunicazione delle criticità	§2.7		
	2-17 conoscenze collettive del massimo organo di governo			Informazioni non disponibili
	2-18 valutazione della performance del massimo organo di governo			Informazioni non disponibili
	2-19 norme riguardanti le remunerazioni			Informazioni non disponibili
	2-20 procedura di determinazione della retribuzione	Bilancio sociale 2023 (§3) 38		





Standard GRI	Informativa	Ubicazione	requisiti omessi	motivazione
	2-21 rapporto di retribuzione tot annuale			Informazioni non disponibili
	2-22 dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	§2.3; 3.2		
	2-23 impegno in termini di policy	§2.7; 3.2.2		
	2-24 integrazione degli impegni in termini di policy	§2.7; 3.2		
	2-25 processi volti a rimediare a impatti negativi	§3.2.2; 3.2.3; 2.7		
	2-26 meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	§2.7		
	2-27 conformità a leggi e regolamenti	§2.7; 3.1.6		
	2-28 appartenenza ad associazioni	§2.5		
	2-29 approccio al coinvolgimento degli stakeholder	§2.5; 2.6		
	2-30 contratti collettivi	§2.5; 3.3.2		





Standard GRI	Informativa	Ubicazione	requisiti omissi	motivazione
GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	§2.6		
	3-2 Elenco dei temi materiali	§2.6		

Rinnovamento e valorizzazione della base sociale

GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§2; 3		
GRI 401	401-1 nuove assunzioni e turnover	§3.3.2		
	401-3 congedo parentale	§3.3.2		
GRI 403	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	§3.3.4		
	403-9 Infortuni sul lavoro	§3.3.4		
	403-10 Malattie professionali	§3.3.4		

Coinvolgimento delle comunità locali

GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§3.1.7		
--	------------------------------------	--------	--	--





Standard GRI	Informativa	Ubicazione	requisiti omissi	motivazione
--------------	-------------	------------	------------------	-------------

Formazione del personale e cultura Cooperativa

GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§3.3		
GRI 404	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	§3.3.1		
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza alla transizione	§3.3.1	Non è stato indicato il dato sulla formazione per l'assistenza alla transizione	Parzialmente non applicabile
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale		Non è stata rendicontata la percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance	La valutazione viene effettuata per le strutture fisse. Per integrazione scolastica e attività museale viene valutata unicamente attraverso competenze ottenute tramite la formazione.

Qualità nella fornitura dei servizi e orientamento al cliente e all'utente

GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§2.3; 2.7; Bilancio sociale 2023 (§3)		
--	---------------------------------------	---	--	--





Standard GRI	Informativa	Ubicazione	requisiti omissi	motivazione
--------------	-------------	------------	------------------	-------------

Catena di fornitura sostenibile

GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§3		
GRI 204	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	§3.1.4		
GRI 308	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	§3.2.2; 3.2.3; 3.3		
	308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese		Non sono stati rendicontati gli impatti negativi	Dato non disponibile
GRI 407	407-1 Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	§3.3		
GRI 414	414-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri sociali	§3.3		
	414-2 Impatti sociali negativi sulla catena di fornitura e sulle azioni intraprese		Non sono stati rendicontati gli impatti negativi	Dato non disponibile

Salute e sicurezza dei lavoratori

GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§3.3 42		
--	---------------------------------------	----------------	--	--



Standard GRI	Informativa	Ubicazione	requisiti omessi	motivazione
GRI 403	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	§2.7; 3.1.6; 3.3.3		
	403-2 Identificazione pericoli, valutazione rischi e indagini su incidenti	§3.1.6		
	403-3 servizi di medicina del lavoro	§3.3.3; 3.1.6		
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	§3.3.3; 3.3.4		
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	§3.3.4		
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	§3.1.6; 3.3.4		
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	§3.1.6; 3.3.3; 3.3.4		



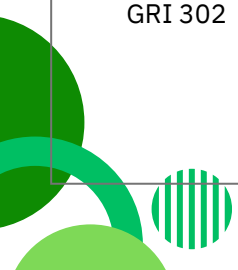
Standard GRI	Informativa	Ubicazione	requisiti omissi	motivazione
GRI 403	403-8 Lavoratori coperti da sistema di gestione salute e sicurezza	§3.1.6; 3.3.4		
	403-9 Infortuni sul lavoro	§3.3.4		
	403-10 Malattie professionali	§3.3.4		
GRI 410	410-1 Personale addetto alla sicurezza formato su politiche o procedure riguardanti i diritti umani	§3.1.6; 3.3.4		

Partenariati

GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§2.5		
--	------------------------------------	------	--	--

**Produzione e risparmio energetico per ridurre gli impatti ambientali ed economici
Gestione responsabile dell'energia e mitigazione dei cambiamenti climatici
Decarbonizzazione e riduzione delle emissioni**

GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§3.2		
GRI 302	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	§3.2.1		
	302-2 Energia consumata al di fuori dell'organizzazione	§3.2.1		



Standard GRI	Informativa	Ubicazione	requisiti omessi	motivazione
GRI 302	302-4 Riduzione del consumo di energia	§3.2.2; 3.2.3; 4		
	302-5 Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi	§3.2.2; 3.2.3; 4		
GRI 303	303-1 Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	§3.2.2		
	303-5 Consumo di acqua	§3.2.1		
GRI 305	305-1 emissioni dirette di GHG (scopo 1)	§3.2.1		Nel calcolo dello Scope 1 sono state considerate anche le auto aziendali in leasing, che non vengono conteggiate nello scope 3
	305-2 emissioni dirette di GHG da consumi energetici (scopo 2)	§3.2.1		
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (scopo 3)	§3.2.1		
	305-5 Riduzione delle emissioni di GHG	§3.2.2; 3.2.3; 4		
	305-6 Emissioni di sostanze dannose per l'ozono	§3.2.1		

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	requisiti omissi	motivazione
GRI 305	305-7 Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni significative	§3.2.1		
GRI 306	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi relativi ai rifiuti	§3.2.1		
	306-2 Gestione degli impatti significativi legati ai rifiuti	§3.2.2; 4		
	306-3 Rifiuti prodotti	§3.2.1		
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	§3.2.1		

Occupazione, sviluppo delle risorse umane

GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§3.3		
GRI 401	401-1 Nuove assunzioni e turnover	§3.3.2		
	401-3 Congedo parentale	§3.3.2		

Welfare

GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§3.3		
--	---------------------------------------	------	--	--



Standard GRI	Informativa	Ubicazione	requisiti omessi	motivazione
--------------	-------------	------------	------------------	-------------

Diversità, inclusione e pari opportunità

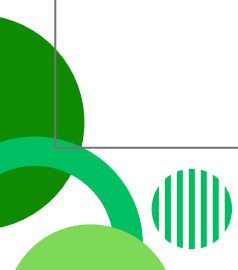
GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§3.3		
GRI 405	405-1 diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	§3.3.2; 3.3.5		
GRI 406	406-1 episodi di discriminazione e misure correttive adottate	§3.3.5		

Tutela dei diritti umani

GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§3.3		
--	---------------------------------------	------	--	--

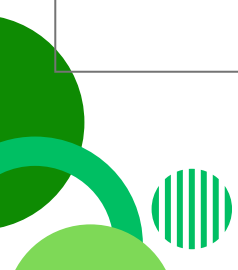
Dialogo e comunicazione trasparente verso gli stakeholder

GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§2; 3		
GRI 201	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	§3.1.1; 3.1.2		
	201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	§3.1.3		





Standard GRI	Informativa	Ubicazione	requisiti omessi	motivazione
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal Governo	§3.1.3		
GRI 203	203-2 Impatti economici indiretti significativi	§3.1.7		
GRI 205	205-1 Operazioni valutate per rischi legati alla corruzione	§3.1.5		
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	§2.7; 3.1.5		
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	§3.1.5		
GRI 207	207-1 Approccio alla fiscalità	§3.1.3		
	207-2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	§2.7; 3.1.3; 3.1.5		
	207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	§2.5; 3.1.2; 3.1.4		
	207-4 Rendicontazione Paese per Paese	§3.1.1	La rendicontazione è stata fatta per regione.	Non è stata fatta un'analisi per paese perché la Cooperativa opera solo in Italia.



Standard GRI	Informativa	Ubicazione	requisiti omessi	motivazione
GRI 407	407-1 Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	§3.3		
GRI 415	415-1 Contributi politici	§3.1.3		
GRI 416	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	§2.7; 3.1.6; 3.3.3		
	416-2 Casi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	§3.3.3		Non si sono verificati casi di non conformità.
GRI 418	418-1 Denunce comprovate riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	§3.3.3		



Il presente documento costituisce il primo Report di Sostenibilità della Cooperativa Socioculturale e è stato redatto con la massima precisione possibile, pur riconoscendo possibili margini di miglioramento in vari settori esaminati. Per il futuro, l'intento è di offrire un resoconto sempre più dettagliato su tutte le informazioni richieste.

Un sentito ringraziamento a tutti i soci e alle socie per i risultati conseguiti!

giugno 2024

a cura di Giulia Aracri e Alessia Cavaliere

in collaborazione con il Prof. Roshan Borsato dell'Università Ca' Foscari di Venezia

