

04

PERSONE E COMUNITÀ

Il Gruppo genera occupazione e garantisce stabilità contrattuale ai propri lavoratori, incrementando la formazione, promuovendo il welfare, tutelando le pari opportunità.



OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE



STABILITÀ OCCUPAZIONALE

3.113 LAVORATORI
DI CUI DIPENDENTI

89,5%



2.786 LAVORATORI DIPENDENTI

DI CUI 95,8% **A TEMPO**

DI CUI **68,8%** **INDETERMINATO**

DONNE



1.525



**NUOVE ASSUNZIONI
2022**

**INCREMENTO
N. LAVORATORI**

+30,3%

(RISPETTO AL 2021)



FORMAZIONE DEL PERSONALE

13.604
ORE DI FORMAZIONE



+82%

RISPETTO AL 2021

3.060 PERSONE INTERESSATE

DI CUI **64,7%** SUI TEMI DELLA SALUTE E SICUREZZA



LE RISORSE UMANE



L'Operosa S.p.A. è costantemente impegnata nella tutela e nel rispetto delle risorse umane, come dimostra la scelta di dotarsi delle certificazioni per la Responsabilità Sociale SA8000:2014, per il Sistema di gestione per la Salute e sicurezza secondo la UNI ISO 45001:2018 e per la Gestione delle risorse umane – Diversità e Inclusione secondo la certificazione ISO 30415:2021 ottenuta nel 2022.

L'implementazione della SA8000 ha stimolato nel 2018 la costituzione del **Social Performance Team (SPT)**, che ha il compito di garantire il rispetto dei requisiti previsti dalla norma e di individuare eventuali azioni di miglioramento, riferendo alla Direzione aziendale sull'efficacia delle soluzioni adottate e rilevando eventuali non conformità rispetto al Codice Etico, collaborando inoltre alle attività di valutazione dei fornitori.

COMPOSIZIONE DEL SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)



Nicola Corbo

Rappresentante della Direzione di Gestione



Paola Abundo

Responsabile della HSE



Monica Mazzoli

Rappresentante dei lavoratori

Per garantire il corretto funzionamento del sistema SA8000, nel 2022 28 dipendenti hanno seguito un appuntamento formativo sulla responsabilità sociale, per un totale di 43 ore di formazione erogate. L'impegno formativo del Gruppo sul tema della responsabilità sociale è costante negli anni: lo dimostrano le 153,5 ore di formazione erogate nel 2021 a 109 persone, e le 174 ore erogate nel 2020 a 116 persone. L'obiettivo dei corsi è quello di garantire che i lavoratori siano adeguatamente informati sulle norme di sicurezza sul lavoro e sui loro diritti così come previsto dallo standard SA8000:

1. Lavoro minorile
2. Forza lavoro obbligatoria
3. Salute e sicurezza sul lavoro
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
5. Discriminazione

6. Pratiche disciplinari
7. Orari di lavoro
8. Retribuzione

Le segnalazioni raccolte attraverso gli strumenti SA8000 sono sempre prese in carico dal SPT e attentamente valutate insieme ai Responsabili di Funzione, al fine di individuare le criticità emerse e avviare pratiche di miglioramento. Durante gli audit di parte terza avvenuti nel 2022 sono emerse un'osservazione e due rilievi di carattere minore, che l'azienda si è prontamente attivata per risolvere. Anche per l'esercizio 2022, L'Operosa non ha registrato alcun caso di discriminazione e non ha stipulato alcun tipo di accordo o contratto che include e/o sottoscrive clausole sui diritti umani.

Risorse umane

- Benessere del personale
- Sviluppo delle risorse umane
- Equa retribuzione
- Inclusione e pari opportunità

GRI 3: Material Topics 2021

In tema di benessere del personale il Gruppo ha investito nello specifico in tre ambiti principali: le iniziative di welfare aziendale, il congedo parentale e lo smart working. Nel 2022 ha realizzato una Indagine di Clima che ha dato esiti molto positivi. Grazie alla ottimizzazione della struttura organizzativa, le risorse umane sono coinvolte in un percorso di sviluppo professionale, che si basa su un'equa retribuzione per genere a parità di livello e di inquadramento. Inclusione e pari opportunità, da sempre oggetto di attenzione data l'elevata percentuale di collaboratori di genere femminile, sono oggi garantite grazie al recente ottenimento della certificazione ISO 30415:2021 per la Gestione delle risorse umane – Diversità e Inclusione.

I collaboratori

Il Gruppo L'Operosa è attivamente impegnato per garantire la **stabilità occupazionale** ai suoi collaboratori: al 31 dicembre 2022, dei 3.113 collaboratori di tutte le Società del Gruppo che rientrano nel perimetro di rendicontazione, la netta maggioranza sono dipendenti (89,5%) e, tra questi, il 95,8% è assunto con contratto a tempo indeterminato.

Inoltre, il Gruppo dimostra una grande capacità di **creare occupazione**: nell'ultimo anno i dipendenti sono aumentati del 36,8%, incremento pari a 750 unità³⁵. In particolare, i dipendenti di L'Operosa S.p.A., che impiega oltre il 91% dei dipendenti del Gruppo, sono aumentati del 39% rispetto al 2021. Da segnalare inoltre l'impegno della Società Mediamorphosis per la formazione degli studenti delle scuole superiori mediante tirocinio formativo (PCTO) in ambito grafica, comunicazione e marketing, che nel 2022 ha riguardato 10 studenti.

Il 78,8% dei dipendenti sono impiegati nel settore Cleaning, che si conferma core business del Gruppo. In questo settore, cui afferisce il CCNL Multiservizi e Servizi Integrati, il Gruppo mantiene la stabilità occupazionale del 100% dei dipendenti impiegati nei cantieri terminati, grazie a una specifica clausola del contratto di lavoro.

Per quanto riguarda l'inquadramento, i dipendenti del Gruppo sono operai quasi per il 90%: di questi, oltre il 71% donne.

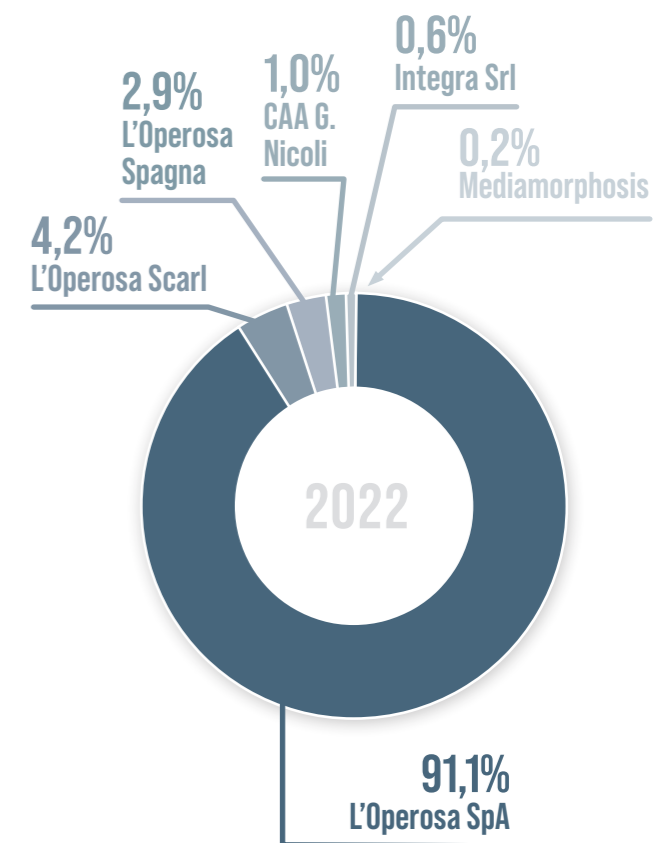
Per quanto riguarda la provenienza geografica³⁶, il 76% dei dipendenti sono nati in Italia, seguito da un 20% nato in Paesi Extra UE e un 4% nati in altri Paesi UE. Per quanto riguarda la territorialità, invece, la maggioranza dei dipendenti risiede nelle regioni del nord (51,7%), il 35,5% nelle regioni del Centro Italia e il restante 12,8% nel sud Italia.

GRI 2-7	GRI 2-8	GRI 2-21	GRI 2-26
GRI 2-30	GRI 401-1	GRI 405-1	GRI 405-2
GRI 406-1	GRI 407-1	GRI 408-1	GRI 409-1
GRI 410-1	GRI 411-1	GRI 412-1	

DIPENDENTI PER SOCIETÀ DEL GRUPPO (N.) – 2022

L'Operosa SpA	2.538
L'Operosa Scarl	117
Integra Srl	16
CAA G. Nicoli	28
Mediamorphosis	6
L'Operosa Spagna	81
TOTALE	2.786

DIPENDENTI PER SOCIETÀ DEL GRUPPO (%) – 2022

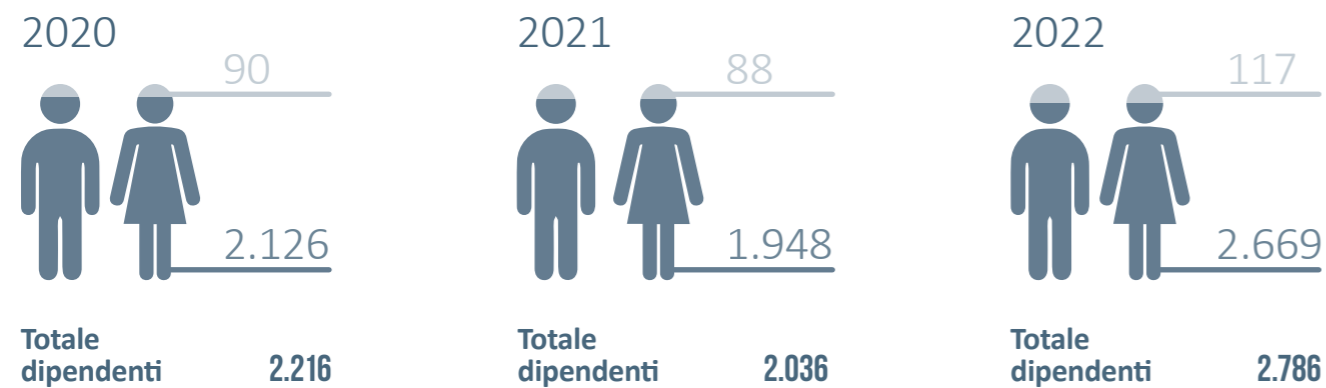


³⁵ L'incremento è solo in parte giustificato dall'estensione del perimetro di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità 2022, che ha incluso nuove Società in coerenza con il Bilancio consolidato. Nello specifico, tale estensione pesa per n. 87 persone dipendenti di L'Operosa Spagna e Mediamorphosis Srl.

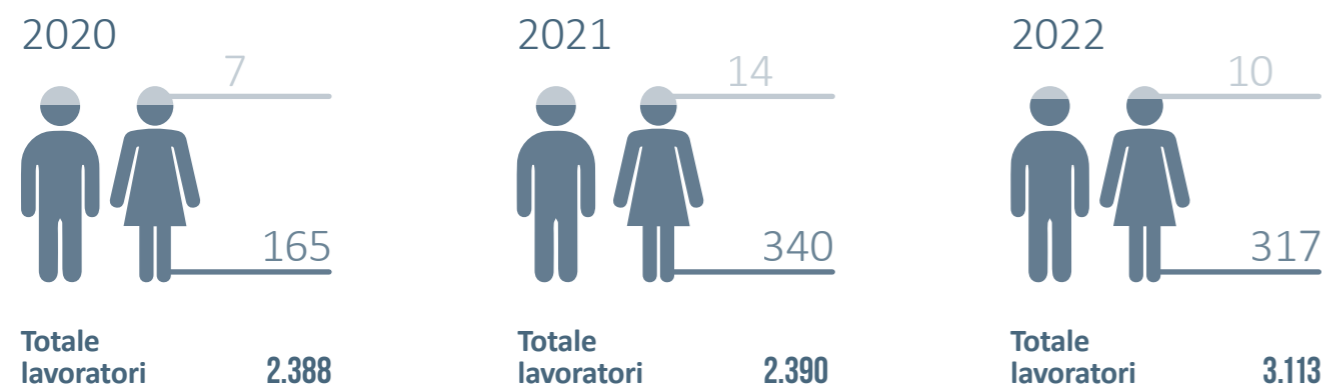
³⁶ Esclusi i dipendenti de L'Operosa Spagna, in quanto sono state considerate solo le Società del Gruppo con sede in Italia.

I collaboratori 2022

Lavoratori per tipologia di contratto (n.)

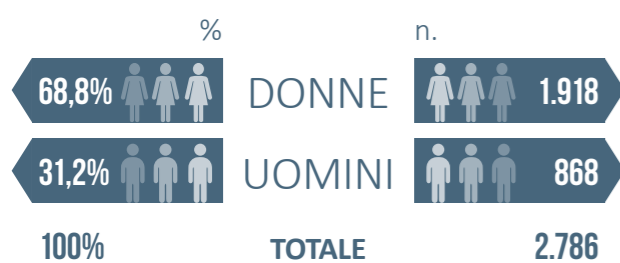


■ Dipendenti a tempo indeterminato ■ Dipendenti a tempo determinato

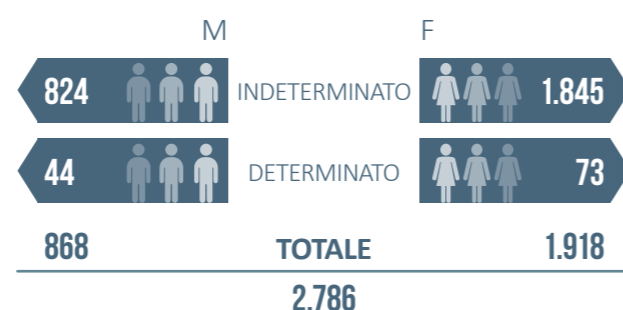


■ Lavoratori contratto di somministrazione ■ Tirocinanti e praticanti

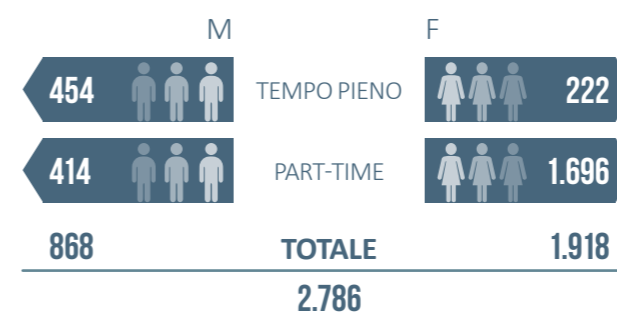
Dipendenti per genere, 2022



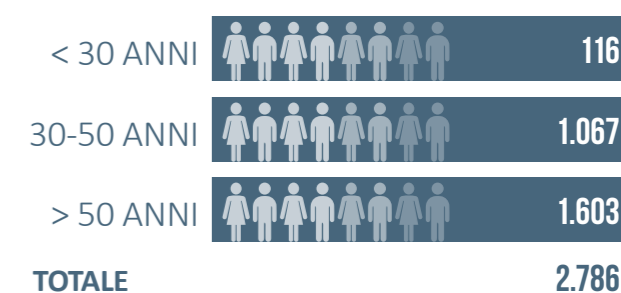
Dipendenti per tipologia di contratto e genere (n.), 2022



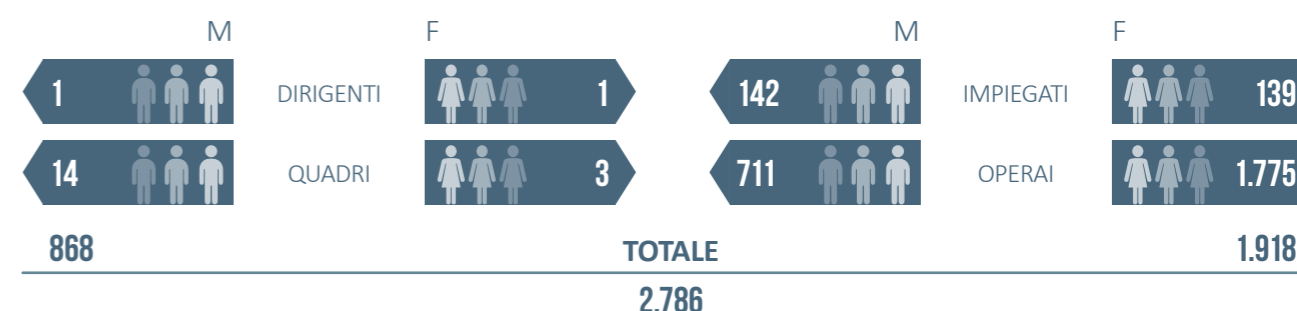
Dipendenti per tipologia di contratto e genere (n.), 2022



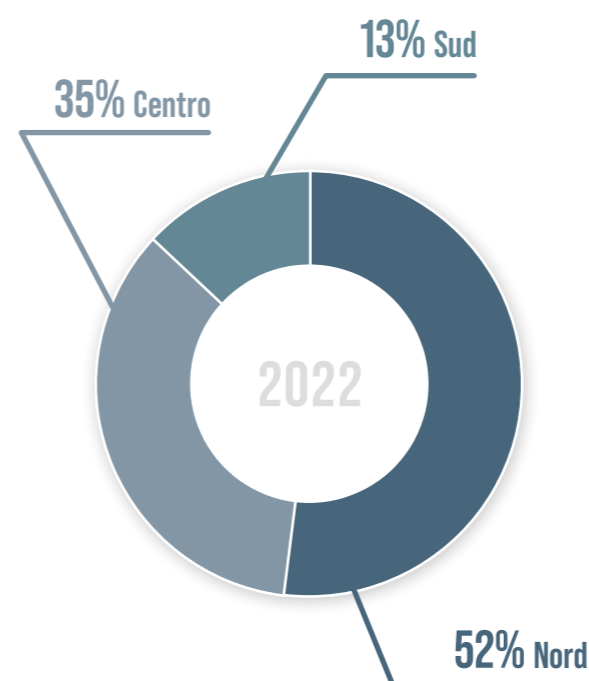
Dipendenti per fascia d'età (n.), 2022



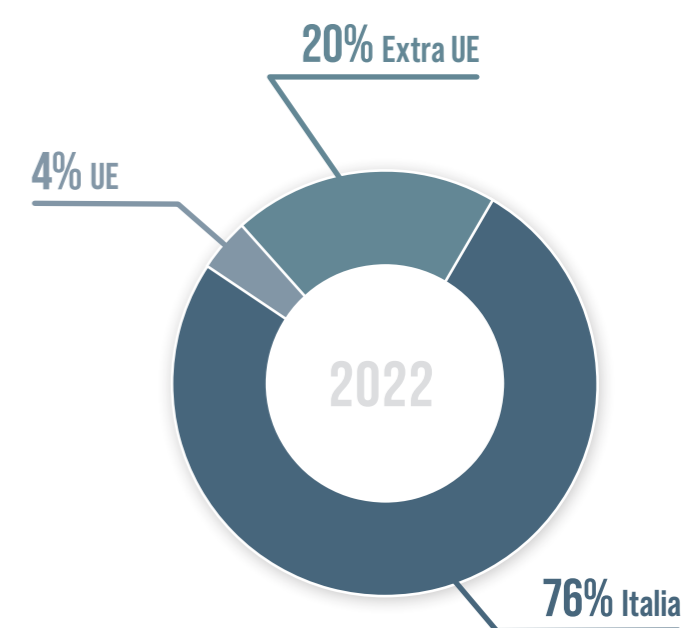
Dipendenti per qualifica e genere (n.), 2022



Dipendenti per area geografica di residenza



Dipendenti per area geografica di nascita



I 2.786 dipendenti sono assunti dalle Società del Gruppo L'Operosa attraverso regolare contratto: ciascuno fa riferimento a uno specifico CCNL, a seconda del settore nel quale presta attività:

- Multiservizi e Servizi Integrati
- Mobilità- Attività Ferroviarie
- Agricoltura Cooperative
- Cooperative Sociali
- Edilizia e Industria
- Forestali e Agrari
- Metalmeccanici Industria
- Terziario Confcommercio
- Metalmeccanici edili
- AIOP personale non medico
- Dirigenti Commercio/Terziario
- Limpieza Edificios y Locales (per i dipendenti de L'Operosa Spagna)

Il 100% dei dipendenti è coperto da accordi di contrattazione collettiva secondo quanto previsto dai suddetti CCNL.

Per i collaboratori appartenenti al CCNL Multiservizi e Servizi Integrati, è disponibile un accordo di secondo livello con l'obiettivo di integrare quanto disciplinato dalla normativa dei CCNL di primo livello. Nello specifico, l'Accordo prevede la corresponsione di due indennità:

- Accordo Fiera/Verde, di €10,33 per gli addetti al lavoro fiera e di €15,49 per gli addetti alla manutenzione verde;
- Indennità Lavoro Fiera/Giardinaggio, di €41,32 sia per gli addetti al lavoro fiera che per gli addetti alla manutenzione verde.

Le politiche retributive del Gruppo assicurano equità nella remunerazione. Ne dà evidenza il calcolo del rapporto della retribuzione per genere, effettuato per i seguenti CCNL: Multiservizi e Servizi Integrati, Terziario Confcommercio, Mobilità - Attività Ferroviarie, *Limpieza Edificios Y Locales*, contratto con il quale sono assunti i dipendenti de L'Operosa Spagna.

Il rapporto è calcolato sia con riferimento alla retribuzione base percepita dalle donne rispetto agli uomini, sia alla retribuzione totale (ottenuta sommando a quella base altre

componenti quali, ad esempio, indennità, bonus, benefit, etc). L'indicatore tende idealmente ad 1, valore che rappresenta parità di retribuzione a parità di inquadramento e livello. Alcune limitate differenze sono dovute a molteplici fattori, tra cui anzianità di servizio e indennità riconosciute in base alla specifica mansione svolta.

Di seguito si riportano i risultati del calcolo del rapporto delle retribuzioni suddivise per CCNL, per qualifica e per livello di inquadramento.

CCNL Multiservizi e Servizi Integrati

INQUADRAMENTO	LIVELLO	RAPPORTO RETRIBUZIONE BASE	RAPPORTO RETRIBUZIONE TOTALE
Impiegati	7	1,00	0,95
	6	1,00	1,14
	5	1,00	0,96
	4	1,00	1,01
	3	1,00	1,03
	2	1,00	0,90
Operai	5	1,00	0,88
	4	1,00	0,97
	3	1,00	0,96
	2	1,00	1,01
	1	1,00	0,99

CCNL Terziario Confcommercio

INQUADRAMENTO	LIVELLO	RAPPORTO RETRIBUZIONE BASE	RAPPORTO RETRIBUZIONE TOTALE
Quadri	Q	0,83	1,67
	1	1,01	0,96
Impiegati	2	0,98	1,04
	3	1,08	1,08
	4	0,99	1,07

CCNL Attività Mobilità Ferroviarie

INQUADRAMENTO	LIVELLO	RAPPORTO RETRIBUZIONE BASE	RAPPORTO RETRIBUZIONE TOTALE
Impiegato	A	1,00	0,64
	B1	1,00	0,78
Operaio	F1	0,98	1,01

CCNL Limpieza Edificios Y Locales

INQUADRAMENTO	LIVELLO	RAPPORTO RETRIBUZIONE BASE	RAPPORTO RETRIBUZIONE TOTALE
Operai	7	0,84	0,73
	8	1,04	0,88
	9	0,77	0,71
	10	0,96	0,92

Infine, sempre in relazione alle politiche retributive del Gruppo, è stato calcolato il rapporto tra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti (ad esclusione dell'individuo più pa-

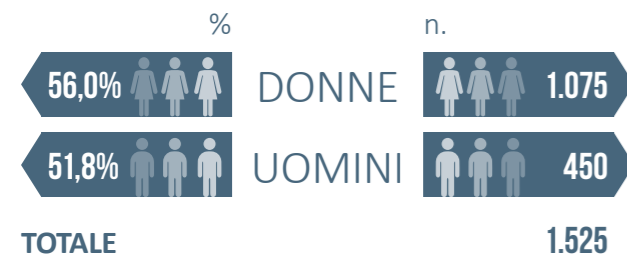
gato). La persona che riceve la massima retribuzione ricopre una carica di Quadro nel CCNL Multiservizi e Servizi Integrati e il rapporto della sua retribuzione con la media delle retribuzioni di tutti gli altri dipendenti è pari a 6,03.

Nuove assunzioni e turnover

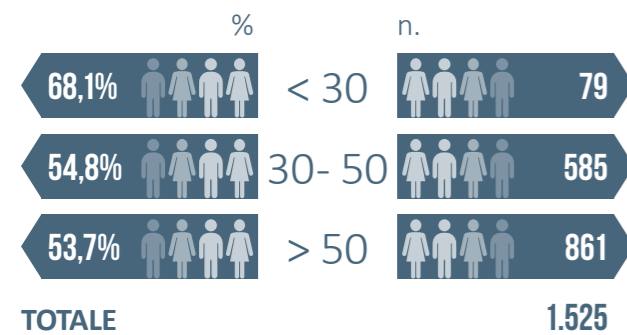
A riprova della capacità di **creare occupazione** e di offrire **stabilità occupazionale**, nel 2022 il Gruppo L'Ope-rosa ha assunto 1.525 nuovi dipendenti, di cui circa due terzi sono donne, per un tasso di nuove assunzioni³⁷ pari al 54,7%.



Nuovi assunti 2022 per genere



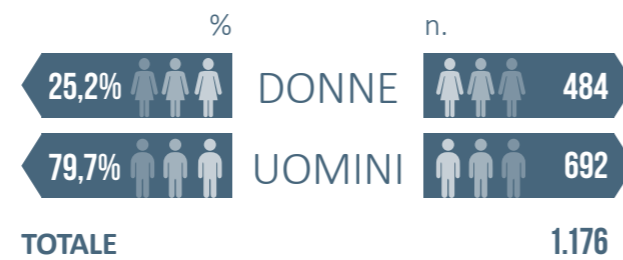
Nuovi assunti 2022 per fascia d'età



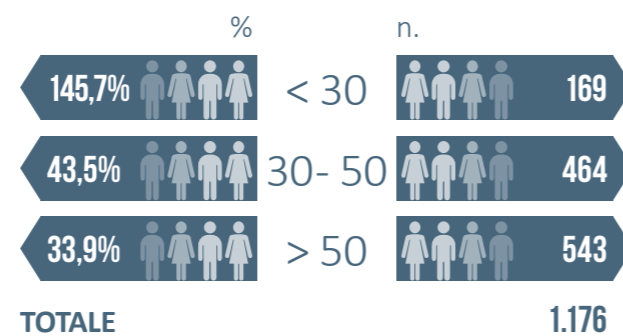
Il numero globale dei dimessi è pari a 1.176 dipendenti, di cui la maggior parte uomini per un tasso di turnover maschile del 79,7%. Complessivamente il tasso di turnover³⁸ è pari al 42,2%: il valore risulta elevato, ma va contestualizzato ai settori di riferimento (in particolare multiservizi e servizi integrati, mobilità e attività ferroviarie) in cui la gestione dei siti di lavoro, e del personale ivi impiegato, è dinamica e varia negli anni in funzione dei bandi di gara aggiudicati dal Gruppo.



Turnover 2022 per genere



Turnover 2022 per fascia d'età



³⁷ Il tasso di nuove assunzioni è dato dal rapporto tra il numero di nuovi assunti e il numero totale dei dipendenti al termine del periodo di rendicontazione (31/12/2022).

³⁸ Il tasso di turnover è dato dal rapporto tra il numero di dipendenti che hanno lasciato il Gruppo volontariamente o a seguito di licenziamento o pensionamento e il numero totale dei dipendenti al termine del periodo di rendicontazione (31/12/2022).



FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE



La formazione e la crescita professionale sono un tema materiale per il Gruppo L'Operosa, che da sempre investe molte risorse su questo ambito. Nel 2022 le ore di formazione erogate sono incrementate notevolmente rispetto all'esercizio precedente, anche in virtù della formazione eseguita in tema di salute e sicurezza (+82% per complessive 13.604 ore erogate a 3.060 collaboratori). Tale risultato è stato possibile an-

che grazie all'adozione de **L'Operosa Academy**, piattaforma di *e-learning* interna al Gruppo che si occupa nello specifico di erogare formazione sui temi della salute e sicurezza, ma che è in procinto di essere implementata con ulteriori contenuti formativi. Complessivamente le ore di formazione medie erogate per dipendente sono state 4,88, in aumento del 33% rispetto al 2021 e del 91,7% rispetto al 2020.

Formazione del personale

GRI 3: Material Topics 2021

Poichè perseguire il miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti è uno degli asset che consentono a L'Operosa di essere un Gruppo solido e competitivo, la formazione è uno strumento strategico. Tra gli investimenti in innovazione vi è infatti una piattaforma di *e-learning* che ha consentito di accrescere dell'82% rispetto al 2021 le ore erogate complessivamente e del 33% la media per dipendente.

Dopo il tema della salute e sicurezza, il tema più presente nei contenuti della formazione è quello sulle metodologie di lavoro nei cantieri.

Il tema prevalente delle attività di formazione, anch'esso tema materiale per il Gruppo, è la **Salute e Sicurezza**, al quale sono state dedicate il 64,7% delle ore erogate. Nello specifico, la formazione in materia di Salute e Sicurezza include i corsi obbligatori previsti dal D. Lgs. 81/08 e riguarda i rischi specifici riferiti alle varie mansioni, i possibili rischi e le misure di prevenzione e protezione.

Non si registrano differenze di qualifica nella erogazione della formazione, mentre c'è una notevole prevalenza del genere maschile (7,18 ore in media per dipendente contro le 3,84 destinate al genere femminile).

Le attività formative hanno riguardato in modo significativo anche le **Metodologie di lavoro nei cantieri** (19,7%), nello specifico:

- DPI, utilizzo carrelli ed utilizzo prodotti chimici
- Disinfestazione e derattizzazione
- Lavori in quota e DPI anticaduta
- Utilizzo e manutenzione di attrezzature di pulizia
- Corretta diluizione dei prodotti
- Conduzione di gru, trattori, carrelli elevatori e Piattaforme di Lavoro Mobili Elevabili (PLE) con o senza stabilizzatori
- Gestione degli FGas
- Gestione rifiuti
- Attività di saldatura



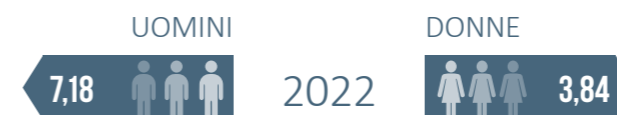
GRI 403-5

GRI 404-1

Attività di formazione, 2022

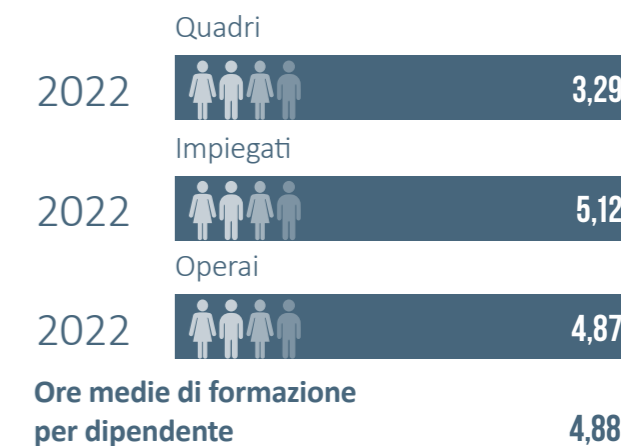
N° ore	%		N° partecipanti	%
8.805	64,7%	Salute e sicurezza (di legge)	1.797	58,7%
2.680	19,7%	Metodologie di lavoro nei cantieri	728	23,8%
614	4,5%	Procedure anti contagio Covid-19	318	10,4%
780	5,7%	Corso di lingua inglese	105	3,4%
656	4,8%	Competenze amministrative, gestionali, comunicative, informatiche	78	2,5%
49	0,4%	Certificazioni	29	0,9%
20	0,1%	Gestione pratiche agronomiche (CAA)	5	0,2%
13.604	100,0%	TOTALE	3.060	100,0%

Ore medie di formazione erogate per genere



Ore medie di formazione per dipendente **4,88**

Ore medie di formazione erogate per genere



LA STRUTTURA AZIENDALE E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO



La **struttura organizzativa** è una leva di competitività per il Gruppo L'Operosa, la cui efficienza permette di erogare servizi di qualità per clienti e utenti. Questo è stato un importante ambito di lavoro e di miglioramento negli ultimi anni, di cui oggi si possono raccogliere i primi frutti, attraverso un'importante trasformazione dell'assetto societario avvenuta con l'"**Operazione 2020**", che ha permesso di ottimizzare la struttura organizzativa.

Anche il **benessere del personale** nell'ambiente di lavoro è un tema materiale per il Gruppo, che a fine 2022 ha lanciato un'**indagine di clima** per conoscere e valutare questo aspetto. L'iniziativa è stata rivolta inizialmente a 160 dipendenti la cui attività è direttamente legata alla struttura organizzativa centrale. Il 70,63% di questi ha partecipato attivamente alla rilevazione. Il risultato della valutazione ha riscontrato positivamente la politica di gestione condotta da L'Operosa in materia di *empowerment*, fiducia, sicurezza, relazioni, coinvolgimento, comunicazione e leadership, dimostrandosi in linea rispetto al *benchmark* e, in alcuni casi, addirittura migliore rispetto all'indagine di riferimento svolta. In tema di benessere del personale il Gruppo ha investito nello specifico in tre ambiti principali: le iniziative di welfare aziendale, il congedo parentale e lo smart working.

Il welfare aziendale

Per promuovere il benessere del personale le Società del Gruppo L'Operosa hanno investito nel 2022 in diversi strumenti, per un importo complessivo di 283.065 euro nel 2022. L'Operosa Scarl ha confermato anche per il 2022 il credito di 350 euro per i 139 dipendenti Soci della Società Cooperativa, da usufruire attraverso la piattaforma di welfare aziendale già utilizzata nei precedenti esercizi, per un importo complessivo assegnato pari a 47.600 euro. I beneficiari, attraverso la registrazione alla piattaforma, hanno la possibilità di gestire in modo flessibile il proprio credito, scegliendo tra diversi servizi:

- Previdenza e Sanità integrativa
- Salute e benessere
- Previdenza Complementare
- Acquisti
- Famiglia

Il servizio più utilizzato si riconferma quello relativo agli acquisti tramite un buono shopping che consente di scegliere tra tante piattaforme e dunque adatto a tutti.

A queste misure di welfare della società capogruppo si affianca l'individuazione da parte del Comitato di Sostenibilità di alcune aree di intervento, coerenti con l'attuazione degli

obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Una parte dei fondi destinati al welfare aziendale de L'Operosa è stata utilizzata per rimborsare le spese dei **trasporti pubblici** dei dipendenti in misura pari al 10% dell'importo speso per l'acquisto di abbonamenti nominali; tale iniziativa ha inoltre inteso incentivare scelte responsabili sull'uso dei mezzi per gli spostamenti e ridurre l'impatto ambientale connesso al trasporto casa-lavoro. Hanno beneficiato di questa iniziativa 23 dipendenti per un importo totale investito di 827 euro. Un'altra parte dei fondi di welfare sono stati riservati ai dipendenti con figli che frequentano la scuola secondaria; nello specifico, ciascun dipendente ha potuto beneficiare di un contributo di 200 euro per ogni figlio/a a carico. Inoltre, ai figli dei lavoratori che frequentano l'Università, è stata destinata una **borsa di studio** per un importo pari a 1.000 euro a figlio/a, assegnata sulla base di criteri meritocratici secondo i requisiti previsti nel regolamento del bando. Complessivamente i beneficiari di queste ultime due iniziative sono stati 146, per un importo totale erogato di 62.000 euro.

Anche nel 2022 L'Operosa ha voluto riconoscere l'impegno che i dipendenti hanno profuso durante l'anno distribuendo 2.544 buoni del valore nominale di 50 euro cadauno. Inoltre, come previsto dal CCNL Industria Metalmeccanica, a 43 dipendenti de L'Operosa SpA assunti con questo Contratto Nazionale sono stati assegnati altri crediti per un totale di 8.800 euro.

Il Centro Agricoltura Ambiente nel 2022 ha messo a disposizione dei propri dipendenti che sono risultati in servizio al 31/12/2021 un credito pari a 23.637,50 euro utilizzabile sotto forma di prestazione di servizi. I principali servizi utilizzati dai dipendenti sono stati: benefit (35,6%), rimborsi (34,3%) e previdenza (30,1%).

In aggiunta il CAA ha erogato ai propri dipendenti buoni spesa per un totale di 13.000 euro.

Infine, Mediamorphosis ha messo a disposizione dei propri dipendenti una Card Cultura per garantire un anno di ingressi gratuiti e riduzioni speciali per musei, mostre, teatri, festival, cinema, concerti e corsi, oltre a un programma di attività esclusive.

In coerenza con quanto previsto dai CCNL di riferimento, la maggior parte dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato beneficia di un'assistenza sanitaria integrativa, attraverso la quale è possibile fruire di visite specialistiche o avere diritto al rimborso di determinate spese mediche. I CCNL che prevedono tale misura sono quelli per Multiservizi e Servizi Integrati, Metalmeccanici Industria, Terziario Commercio. Complessivamente beneficiano dell'assistenza sanitaria integrativa 2.446 persone, ovvero l'87,8% del totale dei dipendenti del Gruppo.

WELFARE GRUPPO L'OPEROSA ANNO 2022

IMPORTO (€) 283.065 €



CAMPAGNA SOCI (L'OPEROSA SCARL)

IMPORTO (€)
47.600

BENEFICIARI (N.)
139 DIPENDENTI SOCI



BUONI SPESA (GRUPPO L'OPEROSA)

IMPORTO (€)
140.200



BORSE DI STUDIO

DA 1.000 EURO
PER 40 FIGLI
UNIVERSITARI MERITEVOLI



EURO
22.000

A 106 DIPENDENTI
PER FIGLI SCUOLE SECONDARIE



RIMBORSO SPESE
TRASPORTO PUBBLICO
(GRUPPO L'OPEROSA: SPA SCARL E INTEGRA)



IMPORTO (€)
827

BENEFICIARI (N.)
23 DIPENDENTI



CAMPAGNA WELFARE (CENTRO AGRICOLTURA AMBIENTE)

IMPORTO (€)
23.637,50

BENEFICIARI (N.)
28 DIPENDENTI



CREDITI
(L'OPEROSA SPA)

IMPORTO (€)
8.800

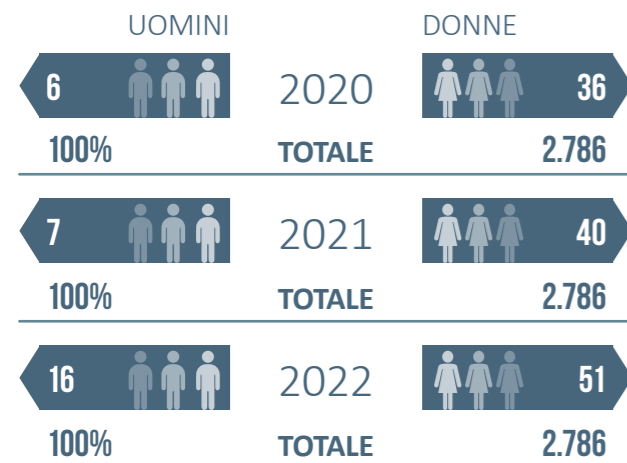
BENEFICIARI (N.)
43 DIPENDENTI
CCNL
METALMECCANICI



Congedo parentale

Hanno usufruito del congedo parentale tutti i dipendenti aventi diritto che ne hanno fatto richiesta: nel 2022 sono stati 67, di cui 51 donne e 16 uomini. In generale, il tasso di rientro al lavoro³⁹ è stato del 76,1%, mentre il tasso di retention⁴⁰ è stato del 78,3%.

Dipendenti che hanno usufruito di congedo parentale (n.)



Dipendenti che sono rientrati dopo congedo parentale (n.) 2022



Tasso di rientro dopo congedo parentale (%) 2022



Dipendenti a contratto nei 12 mesi successivi al rientro dopo congedo parentale (n.) 2022



Tasso di retention dopo congedo parentale (%) 2022



Smart working

Per tutti i collaboratori che si trovavano nella condizione di poter applicare forme di lavoro agile, anche nel 2022 il Gruppo ha incentivato questa modalità di lavoro dando continuità agli investimenti effettuati nel miglioramento dell'infrastruttura informatica e nella digitalizzazione dei processi per garantire l'operatività da remoto. Nel complesso le giornate di lavoro agile svolte nel 2022 dai dipendenti di tutte le Società del Gruppo sono state 4.446.

LAVORO AGILE EFFETTUATO DAI DIPENDENTI DI TUTTE LE SOCIETÀ DEL GRUPPO (N.) 2022

L'Operosa SpA	953
L'Operosa Scarl	1.626
Integra Srl	1.370
CAA G. Nicoli	253
Mediamorphosis	244
TOTALE	4.446

SOSTENIBILITÀ SOCIALE

LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO



- GRI 403-1
- GRI 403-2
- GRI 403-3
- GRI 403-4
- GRI 403-5
- GRI 403-6
- GRI 403-7
- GRI 403-8
- GRI 403-9
- GRI 403-10

Salute e sicurezza sul lavoro

GRI 3: Material Topics 2021

Con 8.805 ore di formazione (il 64,7% del totale) dedicate alla diffusione e promozione della salute e sicurezza sul lavoro, 1.900 visite mediche e 5.232 esami di controllo nel 2022, le Società del Gruppo dimostrano di attuare costantemente e con proattività i dettami dello standard ISO 45001:2018 – per il quale L'Operosa SpA ha ottenuto la certificazione nel 2020.

L'Operosa S.p.A. ha adottato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro implementato sulla base di un sistema di gestione dei rischi e conforme ai requisiti dello Standard ISO 45001:2018.

La certificazione è valida per il seguente campo applicativo:

- Progettazione ed erogazione di servizi di pulizia e sanificazione in ambiente civile, industriale, ospedaliero e museale
- Servizi di pulizia delle stazioni, degli impianti fissi e prestazioni connesse. Servizi di manutenzione del verde, servizi di igiene ambientale, spazzamento strade, intermediazione, raccolta, trasporto e conferimento a smaltimento dei rifiuti pericolosi e non pericolosi

- Servizi di derattizzazione e Disinfestazione. Servizi di Portierato, facchinaggio e distribuzione pasti
- Servizio di ausiliario in ambito ospedaliero, comprendente le attività di distribuzione interna di materiali igienici ed economici, farmaci e dispositivi medici; raccolta e trasporto interno dei rifiuti, raccolta e movimentazione interna della biancheria e rifacimento letti
- Servizio di gestione parcheggi, parcometri e servizio ausiliari della sosta
- Servizio di Customer care per gestione sportello mercato (energia elettrica, gas, teleriscaldamento, servizio idrico integrato)
- Progettazione, installazione e manutenzione di impianti elettrici ed elettromeccanici, impianti di climatizzazione e idrici. Installazione e manutenzione di impianti antincendio, gestione e conduzione impianti termici in qualità di terzo responsabile, servizi integrati di facility management e manutenzioni opere edili.

Tale sistema, periodicamente sottoposto ad audit e certificato da un ente terzo indipendente, si applica a tutti i lavoratori del Gruppo L'Operosa.

Il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza prevede la partecipazione e la consultazione dei lavoratori; ciò avviene nello specifico attraverso **7 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, che partecipano alle riunioni trimestrali del Comitato per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori. Il Comitato è composto anche dal **Datore di lavoro**, da **4 Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**, dal **Responsabile HSE (Salute, Sicurezza e Ambiente)** e da **7 Medici competenti**, tra cui rientra la struttura Sanitaria EVIMED che fornisce all'occorrenza medici su tutto il territorio Nazionale.



³⁹ Il tasso di rientro al lavoro è dato dal rapporto tra il numero totale di dipendenti che sono rientrati al lavoro nell'anno di riferimento, dopo aver beneficiato del congedo, rispetto al numero totale di dipendenti che ne hanno beneficiato.

⁴⁰ Il tasso di retention è dato dal rapporto tra il numero totale di dipendenti ancora impiegati 12 mesi dopo il rientro al lavoro post congedo parentale e il numero totale di dipendenti tornati al lavoro in seguito al congedo parentale nel precedente periodo di rendicontazione.

COMPOSIZIONE DEL COMITATO PER LA SALUTE E LA SICUREZZA DEI LAVORATORI

Datore di lavoro	Nicola Corbo
Medico Competente Coordinatore	Marco Maccaferri
Medico Competente	Giovanni Marrapodi
Medico Competente	Tranquillino Santoro
Medico Competente	Riccardo Arduini
Medico Competente	Pasquale Ferro
Medico Competente	Michelangelo Fabris
Medico Competente	Molteplici
RSPP divisione manutenzioni ed edile	Corrado De Marchi
RSPP divisione manutenzione verde e rifiuti e fiera di Bologna	Salvatore Volante
RSPP settore pulizie	Luca Tirozzi
RSPP divisione parcheggi	Gianluca Sabbioni
RLS settore pulizie	Antonio Della Corte
RLS divisione manutenzione verde e gestione rifiuti	Primiano Michele Giampaglia
RLS settore pulizie	Cristina Daoui
RLS divisione parcheggi	Matteo Rotondo
RLS divisione manutenzioni ed edile	Adrian Budu
RLS divisione manutenzioni ed edile	Gennaro Masone
RLS divisione manutenzioni ed edile	Patrick Josquin
Responsabile HSE	Paola Abundo

La modalità di gestione e la mitigazione degli impatti negativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro che L'Operosa ha adottato si rifanno prettamente a quelli previsti dalla legislazione, ovvero:

1. identificazione dei pericoli e delle misure da attuare redigendo il Documento di Valutazione dei rischi (DVR);
2. formazione del personale;
3. consegna di adeguati Dispositivi di Protezione Individuale (DPI);
4. effettuazione della sorveglianza sanitaria;
5. monitoraggio costante dei cantieri, anche attraverso audit interni.

L'Operosa adotta misure volte alla prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro anche all'interno delle proprie relazioni commerciali: con i fornitori e con i clienti. Nelle relazioni con i fornitori, L'Operosa inserisce gli aspetti legati alla salute e sicurezza sul lavoro nei criteri di valutazione (ad esempio chiede attraverso un apposito questionario prima della selezione se l'azienda ha adottato adeguate misure per prevenire incidenti e danni per la salute e sicurezza che possano verificarsi durante il lavoro, minimizzando le cause di pericolo; se istruisce il personale con regolarità, se ha nominato un responsabile per la salute e sicurezza del personale, se i DPI vengono utilizzati regolarmente). Nelle relazioni con i clienti la Società organizza riunioni di condivisione del DUVRI (Documento Unico di Valutazione Rischi Interferenziali) e verifica le condizioni che devono essere poste in atto per lavorare nel rispetto della salute e sicurezza.

Il sistema prevede anche la possibilità, da parte dei lavoratori, di segnalare la presenza di eventuali situazioni pericolose sul lavoro. La Società si è inoltre dotata di servizi di medicina del lavoro ed effettua una visita medica di controllo al momento dell'assunzione e successive visite mediche periodiche la cui frequenza dipende dalla mansione ricoperta. Nel 2022 sono state effettuate, in tutte le società del Gruppo, 1.900 visite

mediche, realizzando un totale di 5.232 esami di controllo. Basandosi sul principio della prevenzione, il Gruppo profonde risorse nella promozione della salute e sicurezza dei propri lavoratori, al punto che quasi il 65% delle ore di formazione erogate riguarda questi temi. Nel corso del 2022 ha erogato a 1.797 dipendenti complessivamente 8.805 ore di formazione su tematiche previste dalla normativa per la sicurezza quali la formazione del RSPP e dei Preposti, l'antincendio ed il primo soccorso, a cui si aggiungono 614 ore di formazione dedicate alle procedure anti contagio da COVID-19.

Nel corso del 2022, così come avvenuto nell'ultimo triennio, non sono stati registrati né decessi, né infortuni con gravi conseguenze. In relazione alle malattie professionali sono state presentate, nell'anno 2022, sei denunce di cui due con esito negativo e le restanti in fase di accertamento. I dati che seguono, relativi agli infortuni avvenuti in corso d'anno, si riferiscono ai dipendenti del Gruppo, denunciati all'INAIL in qualità di datore di lavoro, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

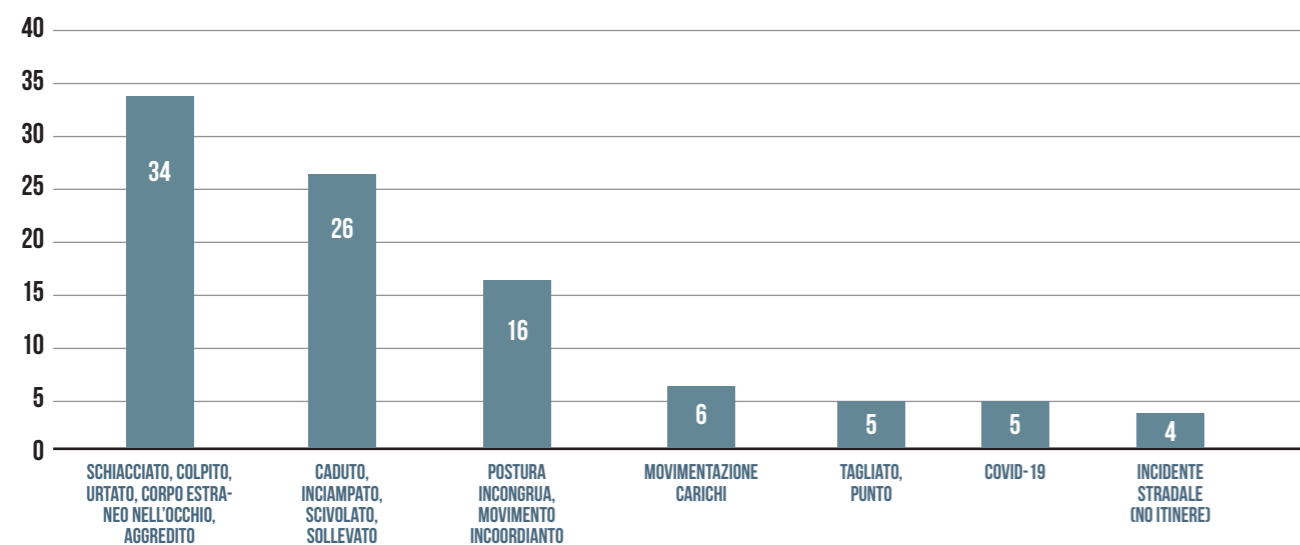
L'Operosa ha registrato 96 infortuni pari a 2.528 giornate. Le tipologie di infortunio più frequenti sono legate a contusioni, fratture e distorsioni.

INFORTUNI PER TIPOLOGIA, 2022⁴¹

	Numero	%	Giornate	%
Schiacciato, colpito, urtato, corpo estraneo nell'occhio, aggredito	34	35,4%	700	27,7%
Caduto, inciampato, scivolato, sollevato	26	27,1%	975	38,6%
Postura incongrua, movimento incoordinato	16	16,7%	352	13,9%
Movimentazione carichi	6	6,3%	65	2,6%
Tagliato, punto	5	5,2%	187	7,4%
Covid-19	5	5,2%	46	1,8%
Incidente stradale (no itinere)	4	4,2%	203	8,0%
TOTALE	96	100%	2.528	100%

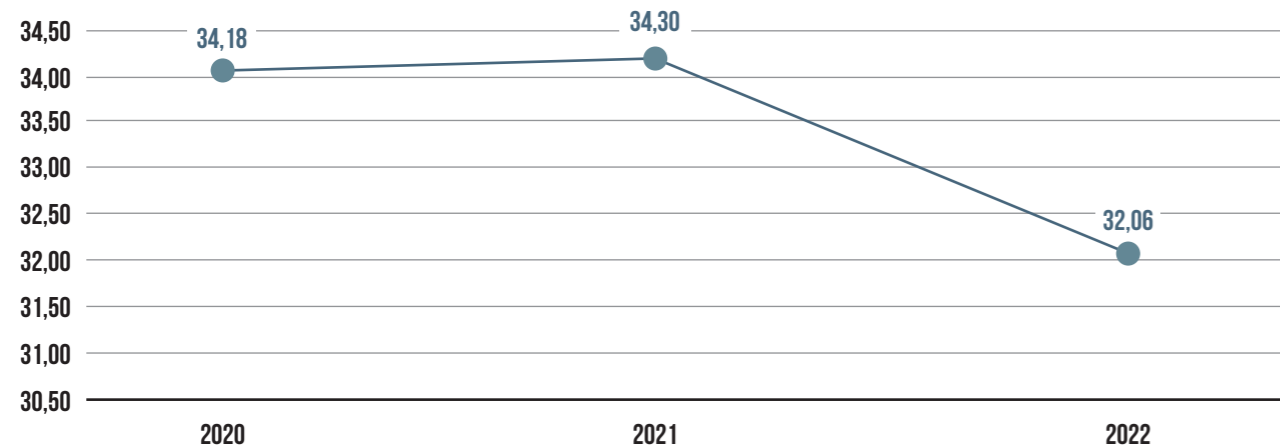
⁴¹ Nel calcolo degli infortuni non sono stati considerati gli infortuni in itinere (come previsto dallo standard GRI), quelli non riconosciuti (riferimento all'art.70 - INAIL) ed è stato escluso il giorno di accadimento dell'infortunio (in accordo alla norma UNI 7249:2007). Inoltre, con riferimento alla medesima norma, sono state escluse le giornate di infortunio registrate nel 2022 provenienti da infortuni iniziati nel 2021, mentre sono state considerate le giornate di infortunio registrate nel 2023, provenienti da infortuni iniziati nel 2022.

Infortuni per tipologia (n.)

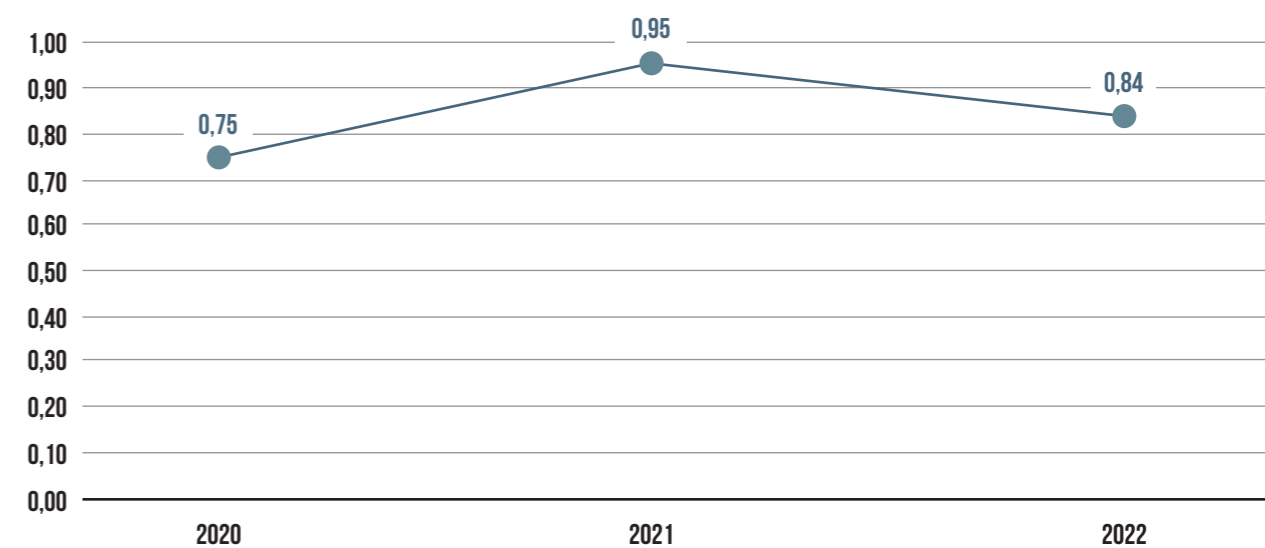


Nel 2022 l'indice di frequenza degli infortuni per ore lavorate è diminuito del 6,5% rispetto al 2021⁴², in parte ascrivibile all'inclusione di nuove Società per le quali non sono stati registrati infortuni. L'indice di gravità si attesta a 0,85.

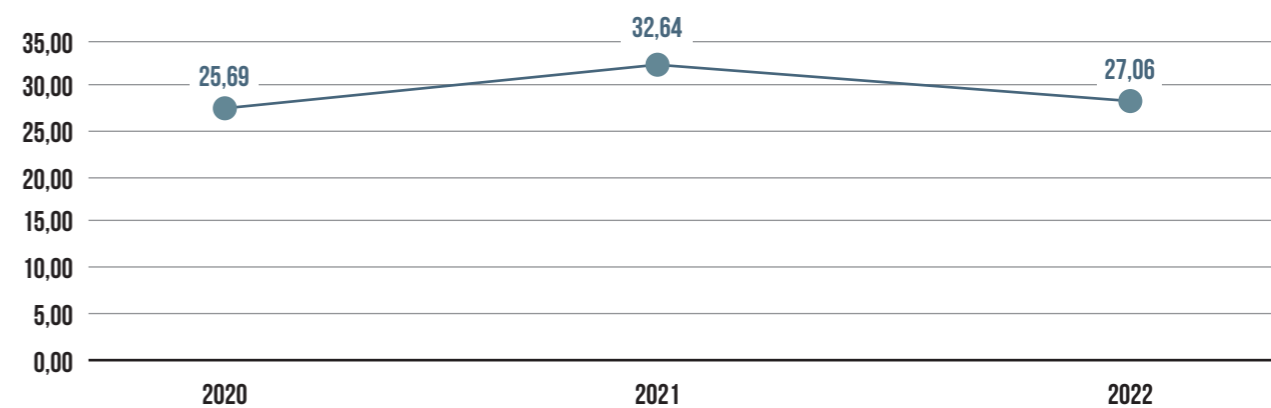
Indice di frequenza (n.infortuni/ore lavorate*1.000.000)



Indice di gravità (gg infortunio/ore lavorate*1.000)



Indice di rischio infortunistico (indice di frequenza*indice di gravità)



⁴² Gli indici infortunistici del 2021 hanno subito una leggera variazione rispetto a quanto riportato nel Bilancio di Sostenibilità del Gruppo L'Operosa 2021 in quanto è stato modificato il totale dei giorni di infortunio, a seguito di integrazione con i giorni di ricaduta nel 2022 di infortuni occorsi nel 2021.

L'OPEROSA PER LA COMUNITÀ LOCALE

Nel 2022 il Gruppo L'Operosa e le Società che ne fanno parte hanno sostenuto i progetti delle comunità in cui operano, nell'ottica di garantire la massima continuità con quanto fatto negli anni precedenti.

Come Gruppo ha consolidato la sua collaborazione con **Treedom** nell'ambito del progetto BEE PLANET e con l'associazione **Terra Verde** nell'ambito del progetto Women A(r)t Work- artigiano al femminile. L'Operosa SpA ha continuato a sostenere l'**Associazione**



GRI 413-1

Nazionale Direzioni Ospedaliere e a sponsorizzare l'**ASD Virtus Pallacanestro Bologna**, mentre dal 2022 ha scelto di sostenere un nuovo progetto, recentemente avviato dal Parco nazionale dell'Appennino tosco emiliano, per accrescere la resilienza delle foreste dell'Appennino mediante l'acquisto di **Crediti di Sostenibilità**. Il Centro Agricoltura Ambiente ha dato continuità alla sponsorizzazione del **Festival Resilienze** a Bologna e ha inoltre sponsorizzato il 15° congresso dell'Organizzazione Internazionale per la Lotta Biologica (IOBC).



L'OPEROSA SCARL – GRUPPO

1. TREEDOM: il progetto BEE PLANET

Il progetto di forestazione BEE PLANET, con l'obiettivo di assorbire 126,88 t* di CO₂, continua a crescere, con una foresta che a fine 2022 è composta da 600 alberi piantati in diversi paesi del mondo. Il Gruppo ha contribuito con una campagna di sensibilizzazione che ha coinvolto parte degli stakeholder, offrendo loro un albero che hanno potuto piantare a loro nome.

www.treedom.net/it/

2. TERRA VERDE ONLUS: il progetto Women A(r)t Work - artigiano al femminile

Il Gruppo ha continuato a sostenere il progetto rivolto a donne in difficoltà a livello personale e professionale, offrendo loro un percorso di formazione e avviamento al lavoro attraverso l'artigianato della ceramica. Il laboratorio artigianale legato al progetto è uno spazio accogliente e formativo dove le donne possono esprimersi e sviluppare le loro abilità, creando manufatti originali, solidali e di qualità. Nel 2022 il Team Manageriale ha rafforzato il proprio coinvolgimento accogliendo una proposta di team building che è consistita in un corso di formazione per la creazione di manufatti in ceramica.

www.associazioneterraverde.it/



L'OPEROSA SPA

1. PARCO NAZIONALE APPENNINO TOSCO EMILIANO: Crediti di Sostenibilità

Volto a migliorare la resilienza degli ecosistemi forestali e la loro capacità di generare servizi ecosistemici, questo progetto è stato certificato secondo gli standard FSC e PEFC e ha generato nel 2022 risorse economiche a sostegno della gestione sostenibile e responsabile delle foreste destinate al 100% ai gestori e proprietari forestali. Il Consiglio Direttivo del Parco Nazionale ha approvato la concessione di 90 Crediti di Sostenibilità alla Società L'OPEROSA Spa il 12/12/2022. Un Credito di Sostenibilità rappresenta un riconoscimento economico ai Servizi Ecosistemici che le foreste della Riserva di Biosfera offrono, corrispondente a una tonnellata di CO₂ equivalente assorbita.

<https://creditisostenibilita.it/>

2. ANMDO (Associazione Nazionale Medici Direzioni Ospedaliere): 47 congresso internazionale

Nel 2022, come negli anni precedenti, L'Operosa SpA ha sostenuto il congresso di Bologna che si è svolto dal 6 all'8 giugno "Verso una nuova sanità e una nuova salute: azione, sinergia, responsabilità, resilienza e sostenibilità della direzione sanitaria". L'evento ha rappresentato un'importante occasione per la condivisione di esperienze, conoscenze e prospettive sul futuro del sistema sanitario nazionale, nonché per la promozione della ricerca scientifica e dell'innovazione nel settore.

<https://www.anmdo.org/>

3. ASD VIRTUS PALLACANESTRO BOLOGNA: Official sponsor

L'Operosa ha rinnovato il suo patrocinio alla comunità sportiva locale confermandosi sponsor ufficiale della Società Virtus Pallacanestro Bologna per la stagione 2022/2023. Come ben noto, la Virtus Pallacanestro Bologna rappresenta un punto di riferimento importante per la comunità locale, in particolare per gli appassionati di basket.

<https://www.virtus.it/>



CENTRO AGRICOLTURA AMBIENTE

1. ASSOCIAZIONE KILOWATT: il festival Resilienze

La consueta collaborazione con il festival di Bologna che si svolge a maggio presso le Serre dei Giardini Margherita, nel 2022 ha riguardato l'evento "Rassegna stampa per bambini", rivolto ai bambini dagli 8 ai 13 anni. Un laboratorio ha fornito loro la possibilità di lavorare come una vera e propria redazione per approfondire il tema "Zanzare e dintorni".

<https://www.resilienzefestival.it/>



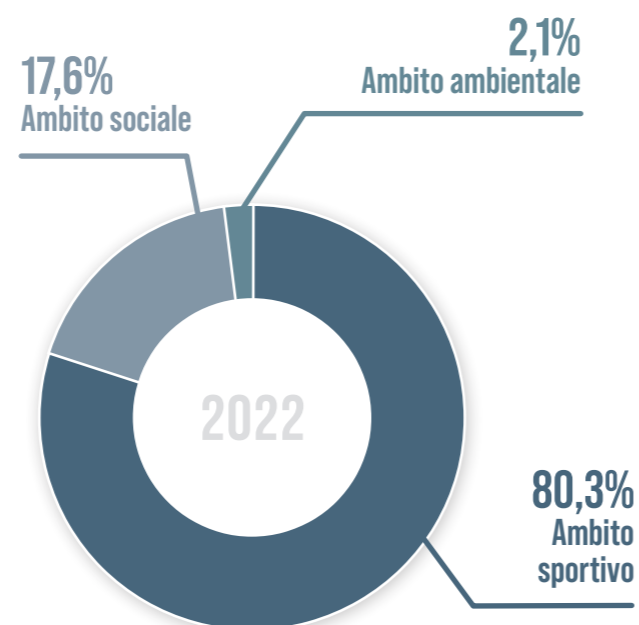
2. ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE PER LA LOTTA BIOLOGICA (IOBC): 15° Congresso internazionale di Bologna

Dal 5 al 9 settembre il CAA ha sponsorizzato l'importante evento internazionale che si è svolto a Bologna presso il complesso di San Giovanni in Monte, partecipando alla sessione dedicata alla lotta alla Zanzara Tigre e ai suoi sviluppi.

<https://iobc-wprs.org/>



Sponsorizzazioni e supporto ad iniziative esterne



SUPPORTO AD INIZIATIVE PER LA COMUNITÀ LOCALE, 2022

	€	%
ambito ambientale	2.970,00 €	2,1%
ambito sociale	24.539,11 €	17,6%
ambito sportivo	112.400,00 €	80,3%
Totale	139.909,11 €	100,0%

INDICE DEI CONTENUTI GRI

INDICE DEI CONTENUTI GRI	
Dichiarazione di utilizzo	Il Gruppo L'Operosa ha rendicontato in conformità allo Standard GRI secondo l'opzione "in accordance" per il periodo 1° gennaio 2022- 31 dicembre 2022
GRI utilizzato	GRI Standards: Universal Standards 2021 e Topic Standards

INDICATORI GRI STANDARD	CAPITOLO/PARAGRAFO	NOTE ED OMISSIONI	PAG.
GRI 2.1	Dettagli dell'organizzazione	<ul style="list-style-type: none"> Le Società del Gruppo La Governance 	pag. 6 pag. 15
GRI 2.2	Entità incluse nel Bilancio di Sostenibilità	Nota metodologica	pag. 3
GRI 2.3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	pag. 3
GRI 2.4	Riaggiornamento delle informazioni	Nota metodologica	pag. 3
GRI 2.5	Asseverazione esterna	Il presente Bilancio di Sostenibilità è asseverato da Ente terzo	
GRI 2.6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	<ul style="list-style-type: none"> Il Gruppo L'Operosa Le Società del Gruppo Le aree di attività Risultati economici e competitività I fornitori e le ricadute territoriali 	pa. 4 pag. 6 pag. 8 pag. 26 pag. 31
GRI 2.7	Dipendenti	Le risorse umane	pag. 84
GRI 2.8	Lavoratori non dipendenti	Le risorse umane	pag. 84
GRI 2.9	Struttura e composizione della governance	La Governance	pag. 15
GRI 2.10	Nomina e selezione del più alto organo di governo	La Governance	pag. 15
GRI 2.11	Presidente del massimo organo di governo	La Governance	pag. 15
GRI 2.12	Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	<ul style="list-style-type: none"> La strategia di sostenibilità L'analisi di materialità 	pag. 14 pag. 20
GRI 2.13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	<ul style="list-style-type: none"> La strategia di sostenibilità L'analisi di materialità 	pag. 14 pag. 20