

Relazione d'Impatto 2024



L'OPEROSA
Fondata sul lavoro

CI SONO TANTI MODI PER FARE UN LAVORO. NOI NE CONOSCIAMO UNO SOLO: **FARLO BENE**

LETTERA DEL RESPONSABILE D'IMPATTO

Abbiamo il piacere di presentare la seconda edizione della Relazione d'Impatto de L'Operosa S.p.A. – Società Benefit, documento che esprime in maniera trasparente e strutturata il nostro impegno nel generare valore condiviso per le persone, le comunità e l'ambiente in cui operiamo.

Nel corso del 2024, L'Operosa S.p.A. ha proseguito con determinazione il percorso di integrazione della sostenibilità nella propria strategia aziendale, rafforzando il proprio posizionamento come Società Benefit. Questo orientamento si è tradotto in azioni concrete e misurabili, in linea con la missione di beneficio comune sancita nel nostro statuto.

Tra gli ambiti prioritari sui quali abbiamo operato:

- il benessere e il welfare delle nostre persone;
- l'impegno nel territorio attraverso progetti solidali e culturali;
- investimenti nella qualità, nella sicurezza e nella formazione continua;
- la promozione di servizi a basso impatto ambientale;
- il potenziamento dei sistemi di monitoraggio e valutazione dell'impatto.

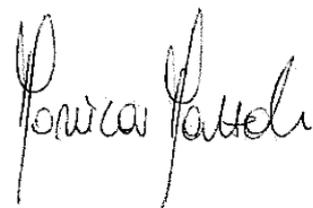
Sappiamo che il nostro ruolo, come impresa, va oltre la dimensione economica. È una responsabilità che ci chiama ogni giorno a scegliere con coerenza, a misurare con rigore e a migliorarci con determinazione.

La nostra ambizione è consolidare, anno dopo anno, la capacità di misurare l'impatto in termini ESG e di benessere generato, rendendo la sostenibilità un principio guida nei processi decisionali e operativi.

La Relazione d'Impatto 2024 sarà resa pubblicamente disponibile sul sito web della Società, insieme alla prima edizione autonoma del Bilancio di Sostenibilità, pubblicato quest'anno separatamente dal bilancio consolidato del Gruppo.

Guardiamo al futuro con la volontà di generare un impatto positivo, duraturo e misurabile.

L'OPEROSA S.P.A. SOCIETA' BENEFIT



Monica Mazzoli
Responsabile d'Impatto

L'OPEROSA SPA Società Benefit con socio unico
Sede in Via Don Minzoni, 25 – 40057 Cadriano di Granarolo dell'Emila (BO)
Capitale Sociale i.v. euro 1.500.000,00
Codice Fiscale e Registro Imprese 04269490266
Numero Rea BO – 486298
Soggetta all'attività di direzione e coordinamento de L'Operosa Scarl

Relazione d'Impatto: L'Operosa S.p.A. Società Benefit

SOMMARIO

CAP. 1 - NOTA METODOLOGICA: OGGETTO SOCIALE E BENEFIT

CAP. 2 - ANALISI DEL CONTESTO E DEGLI STAKEHOLDER

CAP. 3 - SOGGETTO RESPONSABILE O BENEFIT OFFICER

CAP. 4 - RELAZIONE D'IMPATTO

**CAP. 5 - COSTRUZIONE DELL'INFRASTRUTTURA DI MISURAZIONE E GESTIONE
DELL'IMPATTO PER L'OPEROSA S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT**

**CAP. 6 - VALUTAZIONE DELL'IMPATTO GENERATO UTILIZZANDO LO STANDARD DI
VALUTAZIONE ESTERNO - ALLEGATI 4 E 5 DELLA LEGGE N. 208/2015**

**CAP. 7 - NUOVI OBIETTIVI CHE L'OPEROSA S.P.A.SOCIETÀ BENEFIT INTENDE
PERSEGUIRE NELL'ESERCIZIO SUCCESSIVO**

CAP. 8 - CONCLUSIONI

1.

NOTA METODOLOGICA: OGGETTO SOCIALE E BENEFIT

La presente Relazione d’Impatto rappresenta il secondo esercizio di rendicontazione da parte de L’Operosa S.p.A. – Società Benefit – a seguito dell’acquisizione di tale qualifica in data 28 giugno 2023, secondo quanto previsto dall’ordinamento italiano (Legge 28 dicembre 2015, n. 208). Sulla base di quanto previsto dall’art. 1 comma 382 della suddetta legge, a partire dall’esercizio 2023 la Società è tenuta a redigere la Relazione annuale concernente il perseguimento delle proprie finalità di Beneficio Comune.

Rispetto al primo anno, il processo di raccolta e analisi dei dati si è ulteriormente strutturato e consolidato, consentendo alla Società di migliorare la misurabilità delle proprie performance non finanziarie e di rafforzare l’integrazione delle finalità di beneficio comune nei processi decisionali e nella governance aziendale. La continuità del percorso benefit permette oggi una valutazione più comparativa e consapevole dei risultati raggiunti, promuovendo un approccio evolutivo e orientato al miglioramento continuo.

L’Operosa S.p.A. Società Benefit, ai sensi dell’art. 3 dello Statuto, “ha per oggetto, in generale, l’esecuzione diretta o indiretta, delle attività inerenti la progettazione, la costruzione, la ristrutturazione e la manutenzione di opere e impianti, la fornitura di servizi e beni, di servizi di igiene ambientale per conto di pubbliche amministrazioni, persone ed enti privati, nonché la gestione integrata dei servizi rivolti agli immobili o ai patrimoni immobiliari, la gestione di strutture e infrastrutture, o parti di esse, comprese le attività di reperimento e coordinamento delle risorse aziendali, le attività ausiliarie o accessorie connesse allo svolgimento dei lavori e dei servizi in prosieguo meglio descritti, ivi incluse quelle rivolte all’utenza.

L’assunzione degli incarichi correlati all’esercizio delle predette attività potrà avvenire sia tramite appalti e concessioni comunque denominate, nonché con accordi contrattuali di qualsivoglia forma e natura, potendosi le stesse svolgersi, a titolo esemplificativo e non esclusivo, nell’ambito della gestione di: ospedali, case di cura, case di riposo, RSA, cliniche private, studi medici, asili, scuole, università, caserme, alberghi, banche, uffici, condomini, centri commerciali, poli fieristici e industriali, impianti sportivi, ferrovie, porti, aeroporti, strade e autostrade, centri urbani, cimiteri, aziende agricole, musei, gallerie

d’arte, siti archeologici, istituti di ricerca, enti pubblici, enti privati e privati”.

In tale contesto, L’Operosa S.p.A. Società Benefit nell’esercizio della propria attività economica, oltre allo scopo mutualistico, persegue finalità di beneficio comune ed opera in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori ed ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti ed associazioni ed altri portatori di interessi, coinvolti direttamente o indirettamente dall’attività economica svolta dalla Società (quali, ad esempio, lavoratori, clienti, fornitori, finanziatori e creditori, Società partecipate, soci, pubblica amministrazione e Società civile), promuovendo una serie di iniziative e interventi che impattano sulle diverse categorie di stakeholders sopraindicate.

Nello specifico, all’art. 3 dello Statuto Sociale (“Oggetto”), L’Operosa S.p.A. Società Benefit individua, accanto allo scopo mutualistico, la finalità di beneficio comune perseguita. In particolare, viene specificato che:

“La società L’Operosa S.P.A., in qualità di Società Benefit e nell’esercizio della propria attività economica, intende perseguire anche finalità di beneficio comune ai sensi della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, e relativi allegati, ed operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territorio e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse comune e generale.

L’Operosa intende la sostenibilità aziendale quale elemento fondamentale per rafforzare la competitività e per rispondere alle aspettative sia del mercato, sia delle comunità di riferimento sia delle generazioni future.

La Società, con questi dichiarati obiettivi, persegue le seguenti finalità di beneficio comune:

- a) costruire e mantenere un ambiente di lavoro positivo che valorizzi e promuova lo sviluppo delle persone attraverso iniziative dirette a garantire il benessere, la salute e la sicurezza sul lavoro, la formazione continua, nonché iniziative di welfare aziendale finalizzate al miglioramento della qualità della vita dei dipendenti e dei loro familiari e all’accredimento del senso di appartenenza all’azienda;

b) sviluppare e adottare, nei rapporti con i propri dipendenti e collaboratori, strategie e iniziative dirette a:

- gestire e valorizzare le risorse umane in termini di pari opportunità e, specificamente, di parità di genere; promuovere la cultura delle diversità e dell'inclusione;
- garantire una maggiore flessibilità lavorativa temporale e spaziale;
- garantire prassi di conciliazione vita privata-lavoro, inclusa la predisposizione di servizi per il benessere della persona e iniziative a sostegno delle famiglie e della genitorialità;
- promuovere un consumo energetico consapevole ed efficiente;
- limitare e ostacolare eventuali situazioni di povertà, malattia e solitudine;

c) adottare e supportare, sia dal punto di vista economico che tecnico-organizzativo, iniziative dirette a valorizzare la tutela dell'ambiente, in un'ottica di ottimizzazione e innovazione dei processi produttivi, di sviluppo di un'industria sostenibile e dell'economia circolare, l'offerta di servizi di eccellenza che rispettino l'ambiente, la definizione di processi aziendali sostenibili per tutti i siti in cui la Società opera;

d) migliorare le performance aziendali in termini di riduzione dei consumi di risorse energetiche e dei livelli di emissioni nocive in atmosfera;

e) promuovere la collaborazione e la ricerca sistematica e l'implementazione di soluzioni che abbiano l'obiettivo di migliorare gli impatti ambientali dei servizi offerti, promuovendo una cultura di utilizzo responsabile delle risorse;

f) promuovere lo sviluppo culturale, sociale ed economico delle comunità nelle quali opera, anche con iniziative di sensibilizzazione sui temi dello sviluppo sostenibile;

g) valorizzare la comunità e il territorio all'interno e per i quali la Società opera, anche dando continuità alle collaborazioni con vari enti a livello nazionale e locale (scuole, università, associazioni, centri di ricerca e altro), attraverso il supporto costante di iniziative e

progetti in campo culturale, educativo, sportivo, sociale e ambientale;

h) diffondere e promuovere, anche a livello di governance interna, la cultura della gestione sostenibile e dell'e-co-sostenibilità, sviluppando le linee di politica aziendale sopra richiamate".

Il perseguimento di tale beneficio comune è affidato al Consiglio di Amministrazione, che ha la responsabilità di amministrare la Società in modo da bilanciare l'interesse dei soci, il perseguimento delle finalità di beneficio comune e dei diversi portatori di interesse.

Ai sensi dell'art. 1, comma 382, della legge n. 208/2015, spetta all'organo amministrativo il compito di redigere la Relazione d'Impatto e nominare un esperto che sia in possesso di specifici requisiti di onorabilità, trasparenza e indipendenza per le valutazioni di impatto sociale richieste dalla normativa sulla base della predeterminazione degli obiettivi che l'assemblea dei soci dovrà indicare all'organo amministrativo.



2. ANALISI DEL CONTESTO E DEGLI STAKEHOLDER

L'Allegato 5 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, rubricato "Aree di Valutazione", prevede che: "La valutazione dell'impatto deve comprendere le seguenti aree di analisi:

1. Governo d'impresa, per valutare il grado di trasparenza e responsabilità della società nel perseguimento delle finalità di beneficio comune, con particolare attenzione allo scopo della società, al livello di coinvolgimento dei portatori d'interesse, e al grado di trasparenza delle politiche e delle pratiche adottate dalla società;
2. Lavoratori, per valutare le relazioni con i dipendenti e i collaboratori in termini di retribuzioni e benefit, formazione e opportunità di crescita personale, qualità dell'ambiente di lavoro, comunicazione interna, flessibilità e sicurezza del lavoro;
3. Altri portatori d'interesse, per valutare le relazioni della società con i propri fornitori, con il territorio e le comunità locali in cui opera, le azioni di volontariato, le donazioni, le attività culturali e sociali, e ogni azione di supporto allo sviluppo locale e della propria catena di fornitura;
4. Ambiente, per valutare gli impatti della società, con una prospettiva di ciclo di vita dei prodotti e dei servizi, in termini di utilizzo di risorse, energia, materie prime, processi produttivi, processi logistici e di distribuzione, uso e consumo e fine vita".

È stata quindi condotta un'analisi del contesto de L'Operosa S.p.A., andandone a comprendere nel dettaglio le specificità, gli obiettivi e le attività principali, oltre ad approfondire il settore di riferimento all'interno del quale opera.

Sono stati identificati i principali Portatori di Interesse (c.d. Stakeholder) della Società, ossia i soggetti influenzati dalle attività dell'azienda. L'obiettivo è stato quello di individuare gli attori principali, i loro bisogni e gli interessi al fine di coinvolgerli nel processo di misurazione dell'impatto. Sono stati identificati i seguenti Stakeholders nei diversi ambiti: Comunità e Ambiente, Soci, Dipendenti, Fornitori, Rete distributiva. Queste indagini sono state effettuate tramite attività di analisi dei documenti di progetto forniti da L'Operosa S.p.A.

3. SOGGETTO RESPONSABILE O BENEFIT OFFICER

Il soggetto responsabile dell'attuazione degli scopi sociali è l'organo amministrativo, che ha ritenuto opportuno formalizzare una specifica delega alla Dott.ssa Monica Mazzoli, in qualità di Benefit Officer, come da delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2023.



4. RELAZIONE D'IMPATTO

L'Operosa S.p.A., già in momenti precedenti alla finalizzazione della qualificazione in Società Benefit, ha dimostrato di adottare un approccio caratterizzato dalla volontà di creare un impatto positivo con le proprie azioni.

Al fine di ottemperare alle finalità di beneficio comune specificate nell'art. 3 dello Statuto, la Società ha condotto nel corso dell'esercizio 2024 -in continuità con l'esercizio precedente- attività con rilevante impatto ambientale e sociale, favorendo la creazione di un contesto lavorativo flessibile e capace di cogliere le opportunità di miglioramento che nascono sia dall'interno, sia dall'esterno della Società stessa. L'attenzione su queste tematiche, tuttavia, ha origini più risalenti che hanno accompagnato L'Operosa ad una scelta consapevole della qualificazione in Società Benefit.

Nel corso degli anni, già prima della trasformazione, la Società ha posto in essere varie strategie dirette a: ridurre l'impatto ambientale delle proprie operazioni, promuovere l'efficienza energetica, la gestione sostenibile delle risorse e la riduzione delle emissioni di carbonio, investire nel benessere dei dipendenti e delle comunità in cui opera, promuovere la diversità, l'inclusione e la sicurezza sul posto di lavoro, mantenere alti standard di integrità, trasparenza e responsabilità, garantire una governance aziendale solida e una gestione etica.

Con la trasformazione in Società Benefit, L'Operosa S.p.A. ha indirizzato in modo crescente e sempre più rilevante la propria attenzione rispetto all'ambiente e al personale, realizzando numerose attività che mostrandosi coerenti con l'attività core della Società hanno allo stesso tempo permesso di perseguire diversi obiettivi di beneficio comune.

L'insieme di presidi adottati, legati tanto ai principi etici della Società (Codice Etico, i nuovi Codice di Condotta per i fornitori e Politica Anticorruzione) quanto ai suoi impatti ambientali e sociali (Politica Ambientale, Politica Aziendale) stabiliscono le regole, gli obiettivi e le aspettative riguardo la sua crescita in un'ottica non solo economica, ma anche di sostenibilità ESG (Environmental, Social, Governance).

In particolare, la Politica Aziendale è stata integrata con le Politiche per il Personale e le Politiche per Diversità e Inclusione, sottolineando l'importanza della conciliazione

dei tempi di vita e di lavoro ed il sostegno attivo alla maternità e alla paternità dei dipendenti. Questo aggiornamento riflette l'impegno costante del Gruppo nel creare un ambiente di lavoro incentrato sul benessere di tutti i collaboratori e improntato alla equità.

Nel corso del 2024, il Comitato di Sostenibilità ha continuato a portare avanti l'attuazione dei progetti previsti dalla Strategia di Sostenibilità e approvati dal Consiglio di Amministrazione nel 2022, integrando il piano con nuove progettualità implementate anche dalla certificazione Family Audit. Il monitoraggio delle progettualità, nonché la definizione di un budget dedicato e di una figura responsabile dell'attuazione, sono alla base di un'adeguata pianificazione e integrazione della sostenibilità nella governance aziendale del Gruppo L'Operosa.

Diverse sono le attività/azioni svolte dalla Società nel corso dell'esercizio per il perseguimento delle finalità di beneficio comune e i risultati ottenuti.

In relazione all'impatto ambientale, L'Operosa S.p.A. Società Benefit è fortemente impegnata nella promozione della sostenibilità ambientale: infatti dal 2019 L'Operosa S.p.A. persegue il miglioramento continuo in campo ambientale mediante l'ottenimento della Registrazione EMAS (Eco-Management and Audit Scheme), che completa il Sistema di gestione ambientale conforme ai requisiti dello standard UNI EN ISO 14001.

Nel 2024 il Programma di Miglioramento Ambientale della Società è stato revisionato in coerenza con gli obiettivi presenti nel Piano di Sostenibilità elaborato dal Comitato ESG e approvato dal Consiglio di Amministrazione. Nell'ambito delle attività di monitoraggio di tale Programma, è da registrare -nei primi mesi del 2025- il conseguimento della certificazione UNI EN ISO 14064, che per la prima volta (con riferimento all'anno di rendicontazione 2023) restituisce l'inventario completo delle emissioni GHG della Società, rafforzando la consapevolezza della propria impronta carbonica, e le relative misure per gestirla correttamente.

Le tematiche della cura e rispetto dell'ambiente sono orientate alla riduzione dell'impatto ambientale delle attività della Società attraverso interventi che integrano le componenti di sostenibilità nei processi, prodotti

e investimenti al fine di diffondere e supportare comportamenti virtuosi e resilienti.

- Erogazione di servizi a basso impatto ambientale

Gli aspetti ambientali, rendicontati mediante gli indicatori EMAS, sono stati valutati in base alla loro significatività. Sono inoltre rientrati nell'Analisi di materialità curata da L'Operosa SpA - SB per il Bilancio di Sostenibilità, in conformità con quanto previsto dai GRI Universal Standard e dagli European Sustainability Reporting Standard (ESRS). La significatività è stata valutata secondo quanto previsto dalla metodologia del Sistema di Gestione Integrato, della norma ISO 14001:2015 e del Regolamento EMAS (UE) 2018/2026, in base ai seguenti parametri:

- conformità normativa: ottenimento di autorizzazioni e regolarità burocratiche; ottemperanza alle prescrizioni degli organismi di vigilanza; rispetto dei limiti e vincoli normativi.
- rilevanza impatti: caratterizzazione qualitativa e quantitativa degli elementi che compongono il fattore di impatto; grado di controllo e di influenza sugli aspetti che generano l'impatto.
- efficienza: utilizzo delle "migliori tecnologie disponibili" economicamente praticabili; fattori organizzativi/economici (risorse destinate alla gestione del problema); formazione e comunicazione in campo ambientale; piani di manutenzione e monitoraggio; altri aspetti che influiscono sull'efficienza ambientale.
- sensibilità del territorio e delle parti interessate: considerando la rilevanza, si tiene conto del pericolo intrinseco e potenziale che il fattore esercita sull'ambiente, in particolare su soggetti o aree "sensibili" e/o "vulnerabili".

Il tema della riduzione degli impatti ambientali correlati all'erogazione del servizio è uno dei principali ambiti di miglioramento per la Società, che punta in chiave di competitività sulla conformità ai Criteri Ambientali Minimi (CAM) ministeriali. Per ridurre l'impatto dei propri servizi di pulizia L'Operosa SpA – SB ha certificato UE Ecolabel la Divisione Bee Green che opera in cantieri selezionati. Inoltre, negli acquisti per tutti i cantieri, viene data preferenza a prodotti ad alte prestazioni

ambientali in possesso di una certificazione EU Ecolabel o equivalente o di una conformità ai CAM comprovata da un laboratorio; o - in funzione del caso specifico - a prodotti ad alto margine di sicurezza autorizzati PMC (Presidio Medico Chirurgico).

Nell'ambito del tema materiale relativo all'uso di materie prime a basso impatto ambientale e ad alto margine di sicurezza vengono rendicontati per la Dichiarazione EMAS gli aspetti ambientali relativi ai seguenti indicatori: Consumo di prodotti chimici per le pulizie conformi ai CAM (EM01); Consumo di carta e sapone per i servizi igienici conformi ai CAM (EM02); Consumo di attrezzature tessili per le pulizie conformi ai CAM (EM03); Consumo fitofarmaci ed esche rodenticide (EM04); Consumo carta da ufficio (EM05). In continuità con il 2023 è inclusa la valutazione del 100% dei prodotti acquistati per le seguenti categorie: 1. prodotti chimici 2. prodotti di consumo per i bagni 3. attrezzature tessili 4. abbigliamento.

La valutazione ha riguardato la percentuale di ecologicità, intesa come conformità ai Criteri Ambientali Minimi (CAM).

- Gestione dei rifiuti

L'Operosa S.p.A. è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali con il codice BO/21214, ed è in possesso di autorizzazioni regolarmente rinnovate per la gestione dei rifiuti propri.

Nel 2024 la Società ha gestito oltre 5.200 tonnellate di rifiuti, di cui la grande maggioranza avviati a recupero (96,2%) e non pericolosi (99,0%). L'aumento molto consistente della quantità di rifiuti del 2024 rispetto al 2023 (in cui si registravano 2.230 tonnellate) è principalmente dovuto alle numerose attività legate ai cantieri attivati nel corso del 2024, che hanno comportato una produzione molto alta in particolare di alcune categorie di rifiuti quali terra e materiali da costruzione, legate all'avviamento e gestione dei cantieri. Inoltre, da segnalare rispetto al 2023, l'inclusione di ulteriori categorie di rifiuti (Imballaggi in materiali misti e rifiuti prodotti da attività di manutenzione e riparazione di veicoli). Del totale di rifiuti prodotti una parte importante, il 28,8%, pari a 1.500,8 tonnellate, sono biomasse vegetali che derivano dall'attività di gestione del verde effettuata nell'ambito del servizio di pulizia erogato in cantieri con

presenza di aree esterne.

La raccolta e il trasporto rifiuti conto terzi è fra le attività svolte dalla Società L'Operosa SpA - SB, che è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali con il codice BO/21214. Le tipologie di attività che l'azienda è autorizzata a svolgere in questo ambito sono riassunte nel paragrafo "Gli adempimenti e la conformità normativa". I principali rifiuti gestiti conto terzi nel 2024 sono rifiuti ingombranti (CER 20.03.07) e carta e cartone (CER 20.01.01).

L'Operosa SpA - SB svolge attività di intermediazione nella gestione dei rifiuti senza detenzione, in conformità alla normativa vigente. In questi casi, il cliente – produttore del rifiuto – affida alla Società del conferimento presso discariche o impianti autorizzati.

- Emissioni dirette di CO2

Nell'ambito del tema materiale Gestione delle emissioni vengono rendicontati i seguenti indicatori: emissioni totali annue di gas serra; emissioni totali annue di altri gas: SO2, NOX, PM10 e PM2,5; emissioni totali annue di CO2 equivalente da utilizzo di FGAS; incidenza di veicoli Euro 6 nella flotta aziendale. Per ridurre la produzione delle emissioni di CO2e, dal 2018 L'Operosa SpA - SB investe risorse in progetti di sperimentazione e ricerca, volta a valutare i processi con la metodologia LCA - Life Cycle Analysis e a validare protocolli di pulizia Green che consentono una riduzione dei principali impatti. A tal proposito si vedano i progetti LCA del servizio di pulizia per il Politecnico di Torino (2021) e Politecnico di Milano (2023, progetto continuato poi nel 2024). Inoltre, per ridurre le emissioni dirette, l'azienda ha avviato un percorso di ammodernamento del parco veicolare, mediante l'incremento dei mezzi con standard emissivo euro 6, e l'aggiunta di mezzi elettrici e ibridi.

La stima delle emissioni annuali comprende una quota di CO2 equivalente (CO2e) rilasciata direttamente dalla Società (Scope 1, ad esempio le emissioni di CO2e imputabili alle attività di trasporto della flotta aziendale) e una quota emessa indirettamente (Scope 2, ad esempio le emissioni di CO2e relative al consumo di energia elettrica). Nell'anno 2024 le emissioni di CO2e generate da L'Operosa SpA – SB sono state di 1.422,29 tonnellate, sostanzialmente in linea rispetto al 2023.

- Consumi di energia

L'Operosa SpA - SB riconosce il ruolo dell'energia come strategico per le attività svolte, per il miglioramento della competitività aziendale e per la crescita sostenibile del proprio business. L'utilizzo razionale e una corretta gestione dell'energia permettono di ottenere una riduzione dei costi, una riduzione degli impatti ambientali e delle emissioni climalteranti apportando benefici economici ed ambientali per tutti i portatori d'interesse. Laddove possibile, la Società predilige e si impegna ad incrementare l'utilizzo di energie rinnovabili e la riduzione delle emissioni di CO2 per dare il proprio contributo al contrasto dei cambiamenti climatici, adottando al contempo tecniche e procedure che favoriscano l'efficienza energetica e la riduzione dei consumi. Con riferimento a questi ultimi la Società ha designato un Team dedicato (cd. "Energy Team") quale punto di riferimento per la valutazione dell'andamento delle attività, per i nuovi progetti, nonché per tutte quelle iniziative che riguardano l'energia e che debbano essere attentamente innestate ed integrate nel Sistema di Gestione per ottenerne il massimo di efficacia e di risultati.

Nel 2024 i consumi energetici complessivi della Società risultano stabili in valore assoluto rispetto al 2023, ma si registra una riduzione sostanziale rapportando i consumi al numero totale dei dipendenti de L'Operosa (5,75 GJ per dipendente, contro i 6,20 del 2023). Da evidenziare un calo significativo dei consumi di energia elettrica, diminuiti nel 2024 del 17,1% rispetto al 2023.

Il fabbisogno di carburante per autotrazione riconducibile all'attività aziendale si articola in tre principali categorie operative:

1. Spostamenti con veicoli leggeri: questa voce comprende l'utilizzo di autovetture e mezzi commerciali leggeri impiegati sia dalle singole unità operative (per attività di natura commerciale, di rappresentanza e coordinamento), sia dai cantieri di servizio per lo svolgimento delle attività quotidiane. Rientrano in questa categoria, ad esempio, i trasferimenti del personale e il trasporto di piccoli materiali o forniture essenziali.
2. Impiego di mezzi speciali e attrezzature da lavoro su strada

Rientrano in questo ambito l'uso di autocarri autorizzati per il trasporto di rifiuti, macchine operatrici destinate alla pulizia urbana (quali spazzatrici meccaniche), nonché veicoli specializzati utilizzati per la gestione e la manutenzione del verde urbano. Tali mezzi, per caratteristiche tecniche e cicli di lavoro, presentano una domanda energetica continuativa e ad alto impatto.

3. Attrezzature da campo alimentate a carburante: questa sezione include gli strumenti di uso manuale o semovente impiegati nelle attività operative sul territorio, soprattutto nelle attività di manutenzione del verde. Tra essi si annoverano decespugliatori, tosaerba, trattorini, soffiatrici e altre apparecchiature a motore. Sebbene ciascuna attrezzatura consumi una quantità contenuta di carburante, la frequenza d'uso e la distribuzione capillare ne determinano un peso aggregato significativo sul bilancio energetico complessivo.

Tra il 2022 ed il 2024 L'Operosa SpA - SB ha realizzato una serie di investimenti per il relamping degli edifici operativi della Società. Nel 2022 gli interventi hanno interessato le sedi principali di Cadriano (Via Don Minzoni 2 e Via Don Minzoni 25, Granarolo dell'Emilia), mentre nel 2024 hanno riguardato il magazzino nei pressi delle sedi (Via Cadriano 5, Granarolo dell'Emilia). Gli investimenti ammontano ad oltre 20 mila euro, e hanno permesso un significativo risparmio energetico (in particolare, per l'intervento del 2024, è stato stimato un risparmio di circa 9 MWh). L'Operosa SpA - SB si prefigge di ridurre le emissioni climalteranti in atmosfera, oltre che attraverso le misure di efficientamento energetico, anche tramite la produzione di energia rinnovabile.

- **Innovazione Ricerca e Sviluppo**

L'Operosa ha condotto uno studio comparativo presso il cantiere-pilota del campus Bovisa La Masa del Politecnico di Milano al fine di valutare gli impatti ambientali e la qualità igienico-microbiologica di un protocollo "green" rispetto a un protocollo tradizionale, per poter estendere progressivamente l'adozione del protocollo "green" ad altri cantieri.

Utilizzando tale approccio, si è riscontrato un notevole vantaggio dal punto di vista ambientale, con un risparmio

del 18,4% in termini di costo ambientale calcolato attraverso la categoria d'impatto Global Warming Potential (Potenziale di Riscaldamento Globale o GWP), basata sul modello dell'IPCC in Kg CO₂ equivalenti. Questo si traduce in una discreta quantità di emissioni evitate ogni anno, pari a 311,3 kg CO₂ eq, equiparabili al tragitto di un'auto di media cilindrata per 2.594 km. Allo stesso tempo, il protocollo "green" non compromette l'efficacia igienico-microbiologica del servizio rispetto al protocollo tradizionale.

Nell'ambito dell'appalto di Grandi Stazioni, a fine 2023 L'Operosa SpA - SB si è resa promotrice del progetto di economia circolare "Smoke Point" all'interno delle stazioni gestite, mediante una partnership con RE-CIG®, la prima e unica azienda di raccolta di mozziconi di sigaretta autorizzata in Italia e in Europa che trasforma le cicche in un materiale plastico (acetato di cellulosa) utilizzabile per produrre nuovi oggetti.

- **Stabilità occupazionale**

A conferma del trend registrato gli anni precedenti, la Società ha visto un aumento in termini di dipendenti di circa il 12% rispetto al 2023, supportato anche dall'andamento positivo delle commesse e dei cantieri.

Nel 2024 sono stati assunti 1.191 nuovi dipendenti, di cui il 66,4% donne, con un tasso di nuove assunzioni del 29,6%. Il numero complessivo dei dimessi è stato di 929 dipendenti, con un tasso di turnover del 23,1%, un dato elevato ma contestualizzato nei settori di riferimento, caratterizzati da una gestione dinamica dei siti di lavoro e del personale, che varia in base ai bandi di gara aggiudicati.

Un aspetto molto importante legato all'inclusione, e al garantire un ambiente di lavoro sano e stimolante, è rappresentato dalle numerose certificazioni che la Società ha ottenuto, in particolare la certificazione SA8000: 2014 che attesta la conformità dei sistemi di gestione a determinati requisiti per la gestione responsabile delle condizioni di lavoro, con un focus particolare su diritti umani, sicurezza, benessere e promozione e rispetto dei diritti dei lavoratori.

Tra le certificazioni conseguite nel 2024 importante sottolineare la UNI/PdR 125:2022, che all'interno del perimetro nazionale definisce le linee guida per la parità

di genere per il settore pubblico e privato. Essa è una certificazione volontaria, che mira a rafforzare ancor di più i presidi della Società in tema di equità e parità di genere, coinvolgendo diverse aree quali la cultura aziendale, la governance, le opportunità di carriera, l'equità salariale e la genitorialità.

Per l'esercizio 2024 L'Operosa SpA SB 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.

- Salute e sicurezza sul lavoro

L'Operosa SpA SB ha adottato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro conforme ai requisiti dello standard ISO 45001:2018, sottoposto ad audit e certificato da un ente terzo indipendente.

L'Operosa 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 2024 sono state effettuate 2.371 visite mediche, realizzando un totale di 3.028 esami di controllo.

Basandosi sul principio della prevenzione la Società profonde molte risorse nella promozione della salute e sicurezza dei propri lavoratori, al punto che oltre il 70% delle ore di formazione erogate riguarda questi temi, con un aumento consistente rispetto al 2023.

Nel corso del 2024 sono state erogate a 2.800 dipendenti complessivamente 14.227 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. Nel corso del 2024 non si sono registrati - al pari dei tre anni precedenti - decessi. Nel 2024 la Società ha registrato 92 infortuni e 2.330 giornate. Nel corso del 2024 non si registrano casi accertati di malattie professionali.

L'Operosa S.p.A. Società Benefit ha adottato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro conforme ai requisiti dello standard ISO 45001:2018, impegnandosi nelle seguenti attività:

- 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;
- Progettazione, installazione e manutenzione di impianti elettrici, elettromeccanici ed antincendio, impianti di climatizzazione e idrici. Installazione e manutenzione di servizi integrati di facility management e manutenzioni opere edili.

L'Operosa S.p.A ha adottato misure dirette alla prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro anche all'interno delle proprie relazioni con i fornitori (si fa riferimento al possesso della certificazione SA 8000 condizione necessaria per essere inseriti nell'Albo Fornitori) e con i clienti.

- Inclusione, benessere dei dipendenti ed equa retribuzione

Nel corso del 2024, L'Operosa Società Benefit ha destinato complessivamente 62.392 euro a iniziative finalizzate a promuovere il benessere dei propri dipendenti, rafforzando il proprio impegno verso una cultura aziendale inclusiva, equa e orientata alla qualità della vita lavorativa.

Tra le principali misure attivate figura un piano di welfare aziendale articolato attraverso specifici bandi, finalizzati a fornire un concreto supporto economico alle famiglie dei lavoratori. In particolare:

- contributi scolastici: ai dipendenti con figli iscritti alla scuola secondaria è stato riconosciuto un contributo

di 200 euro per ciascun figlio/a a carico;

- borse di studio universitarie: per i figli dei dipendenti iscritti all'università, è stata prevista una borsa di studio del valore di 1.000 euro, assegnata sulla base di criteri meritocratici stabiliti nel regolamento del bando.

Nel complesso, 124 dipendenti hanno beneficiato di queste due iniziative, per un ammontare totale di 49.600 euro erogati.

Inoltre, sono state previste ulteriori forme di supporto:

- rimborso spese mediche: pari a 4.000 euro, destinati ai lavoratori con familiari non autosufficienti a carico;
- mobilità sostenibile: rimborso di 592 euro per abbonamenti al trasporto pubblico locale, pari al 10% del costo annuale degli abbonamenti nominativi;
- campi estivi per figli dei dipendenti: contributo di 200 euro a famiglia, per un valore complessivo di 8.200 euro, volto a facilitare la conciliazione tra vita professionale e familiare nel periodo estivo.

Per riconoscere l'impegno profuso dai dipendenti durante l'anno, la Società ha inoltre erogato 3.300 buoni del valore nominale di 50 euro ciascuno, per un totale di 165.000 euro. A questi si aggiungono ulteriori forme di welfare contrattuale, come crediti integrativi previsti dal CCNL Metalmeccanica Industria e buoni pasto legati a specifici appalti nel settore Multiservizi.

In coerenza con i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati, la maggior parte dei lavoratori a tempo indeterminato beneficia di un piano di assistenza sanitaria integrativa, che consente l'accesso a visite specialistiche e al rimborso di spese mediche. I CCNL che includono tale misura sono: Multiservizi e Servizi Integrati, Metalmeccanici Industria e Terziario Confcommercio. In totale, 2.822 dipendenti – pari al 70% della forza lavoro aziendale – accedono a questo beneficio.

Per rafforzare il proprio impegno verso l'inclusione e il benessere psicologico, nel 2023 L'Operosa ha istituito il "Servizio Sportello Punto di Ascolto", confermato anche nel 2024. Il servizio, gratuito, garantisce anonimato e riservatezza ed è rivolto a tutti i lavoratori che attraversano momenti di difficoltà personale o professionale, offrendo

loro uno spazio di ascolto e supporto specializzato.

Nel corso del 2024, tutti i dipendenti aventi diritto che ne hanno fatto richiesta hanno potuto usufruire del congedo parentale, a conferma dell'impegno della Società nel garantire strumenti concreti di conciliazione tra vita privata e lavorativa. In totale, hanno beneficiato del congedo 104 lavoratori, di cui 58 donne e 46 uomini, con un lieve calo rispetto al 2023, quando i beneficiari erano stati 112.



Un dato particolarmente significativo è l'aumento del tasso di rientro al lavoro dopo il periodo di congedo, salito nel 2024 al 99% (rispetto all'88% nel 2023), a testimonianza dell'efficacia delle politiche di reinserimento e supporto al rientro. Il tasso di retention – ovvero la percentuale di dipendenti ancora in servizio a 12 mesi dalla fine del congedo – per coloro che vi hanno avuto accesso nel 2023, è risultato pari all'80%. Il dato relativo al 2024 sarà disponibile alla fine dell'anno.

Per quanto riguarda la flessibilità organizzativa, nel 2024 sono state svolte 549 giornate di lavoro agile, in calo rispetto all'anno precedente, in linea con l'evoluzione del modello organizzativo e delle esigenze operative.

L'Operosa SpA promuove attivamente la parità di genere e l'equilibrio nelle posizioni decisionali. Il Consiglio di Amministrazione è infatti composto in modo paritario, con una rappresentanza del 50% di donne e 50% di uomini.

A livello complessivo, le donne rappresentano il 69,1% dell'intera forza lavoro aziendale, mentre tra gli impiegati la percentuale femminile è pari al 47,8%, dati che confermano la presenza femminile significativa sia nelle attività operative che nei ruoli amministrativi e gestionali.

Nel 2023, L'Operosa SpA ha istituito la figura del Disability Manager, con il compito di sviluppare e coordinare politiche di inclusione e accessibilità dedicate ai dipendenti con disabilità, sia fisiche che cognitive. Tale figura continua ad operare per garantire l'adeguamento degli ambienti di lavoro, la sensibilizzazione interna, il superamento delle barriere culturali e la promozione di pari opportunità di sviluppo professionale per tutti.

Le politiche retributive della Società assicurano equità nella remunerazione. L'Operosa SpA - SB monitora l'equità retributiva interna anche attraverso l'utilizzo dell'indice RAT (Retribution Annual Total ratio), che misura il rapporto tra la retribuzione totale annuale percepita dalla persona con la retribuzione più alta e la retribuzione mediana di tutti gli altri dipendenti, escludendo appunto il valore massimo.

Nel 2024, l'indice RAT risulta pari a:

- 12,51 in Italia
- 2,72 in Spagna

- 5,45 in Marocco

Oltre al rapporto assoluto tra le retribuzioni, viene monitorato anche l'andamento degli aumenti percentuali. In Italia, l'aumento percentuale della retribuzione della persona con la retribuzione più alta è stato pari al 13,5%, a fronte di un incremento mediano più contenuto tra il resto dei dipendenti. In Marocco l'aumento risulta pressoché nullo, mentre in Spagna si è registrata una lieve flessione della retribuzione massima rispetto all'anno precedente, rendendo il dato non significativo ai fini del confronto.

Questo monitoraggio riflette l'impegno dell'azienda nel valutare e mantenere l'equità retributiva rispetto alle responsabilità ricoperte e alla sostenibilità interna delle dinamiche salariali.

- Formazione e sviluppo delle risorse umane

L'Operosa continua a investire in modo significativo nella formazione del proprio personale, riconoscendone il ruolo strategico nel garantire la qualità dei servizi offerti. Nel 2024, anche a seguito dell'aumento dell'organico, le ore complessive di formazione sono salite a 19.721 ore, in crescita rispetto all'anno precedente.

Il tema predominante è stato quello della salute e sicurezza, che ha rappresentato il 72% del totale delle ore erogate. Questo incremento è dovuto sia alla necessità di aggiornamento periodico legato alla normativa (D. Lgs. 81/08), sia al perfezionamento dei sistemi di rilevazione interna, che rende i dati 2023 e 2024 non pienamente comparabili.

A supporto della formazione obbligatoria, è stata adottata L'Operosa Academy, una piattaforma e-learning interna che consente di gestire e monitorare i percorsi formativi. In aggiunta, sono state svolte riunioni operative specifiche per rafforzare la prevenzione in ambiti a rischio, in particolare nei cantieri gestiti dalla divisione Hard Facility Management.

La formazione in materia di sicurezza ha incluso corsi su rischi specifici e misure di prevenzione per le varie mansioni, tra cui:

- Uso di DPI, carrelli, attrezzature chimiche
- Lavori in quota e dispositivi anticaduta

- Disinfestazione e derattizzazione
- Conduzione e manutenzione di macchine complesse (gru, PLE, trattori, ecc.)
- Gestione degli F-Gas

La formazione media per dipendente è stata di 4,9 ore, in crescita rispetto alle 4,4 ore del 2023. Gli argomenti tecnici legati alle mansioni operative hanno rappresentato il secondo ambito formativo per volume di ore.

Permane una differenza tra generi nelle ore medie erogate: i dipendenti di genere maschile hanno ricevuto in media 8 ore annue, contro le 3,5 ore per le donne, riflettendo la diversa distribuzione delle qualifiche professionali. Le qualifiche dirigenziali e di quadro hanno registrato i valori più elevati (rispettivamente 45,5 e 42,2 ore medie), mentre gli operai – in prevalenza donne occupate nel settore delle pulizie – hanno ricevuto in media 4,7 ore.

Nel 2024, 345 dipendenti (inclusi gli addetti alla sicurezza) hanno partecipato a sessioni formative sulla responsabilità sociale legata allo standard SA8000, per un totale di 698 ore. Nel biennio 2023–2024, l’impegno complessivo ha raggiunto 1.034 ore con 601 dipendenti formati sui principali temi: lavoro minorile, lavoro forzato, salute e sicurezza, libertà sindacale, non discriminazione, pratiche disciplinari, orari e retribuzione.

- Sostegno alle comunità locali

Nel 2024, L’Operosa SB ha rinnovato il proprio impegno nel generare valore condiviso, sostenendo progetti e iniziative capaci di produrre un impatto positivo sulla comunità e promuovendo attivamente inclusione, cultura, salute, sport e sviluppo sociale.

Nel corso dell’anno, sono stati utilizzati e cancellati dal registro dei crediti di sostenibilità un totale di 101 crediti, originariamente acquistati nel 2022 e, in parte minore, nel 2023.

Tra le iniziative a sostegno della cultura della sostenibilità e del coinvolgimento interno, si segnala la Giornata di Team Building Solidale, svoltasi il 16 ottobre 2024. L’evento ha rappresentato un’importante occasione per unire coesione tra colleghi e impegno sociale, coinvolgendo oltre 100 dipendenti provenienti da sedi e cantieri su tutto il territorio nazionale, in piena coerenza con i valori

fondanti della Società Benefit.

L’evento di team building, svoltosi a Bologna con il supporto dell’associazione WeCare, ha visto la partecipazione di oltre 100 dipendenti in una caccia al tesoro urbana a squadre, ideata per stimolare collaborazione, ascolto e fiducia reciproca, valorizzando la diversità di ruoli e personalità.

In parallelo, le squadre hanno confezionato pacchi alimentari e kit di prima necessità destinati a famiglie in difficoltà. Grazie al supporto di colleghi volontari, i pacchi – oltre 150 – sono stati consegnati il giorno successivo a Roma e Torino, in collaborazione con reti locali di assistenza.

L’iniziativa ha prodotto impatti concreti su più dimensioni ESG:

- Sociale (S):
 - donazione di oltre 15 pacchi solidali.
 - coinvolgimento diretto dei dipendenti in attività di cittadinanza attiva.
 - il 90% dei partecipanti ha dichiarato di aver vissuto un’esperienza significativa, sia sul piano umano che professionale.
- Governance (G):
 - l’evento rientra nel Piano di Valorizzazione del Capitale Umano, contribuendo al benessere organizzativo e al rafforzamento del senso di appartenenza.

5. COSTRUZIONE DELL'INFRASTRUTTURA DI MISURAZIONE E GESTIONE DELL'IMPATTO PER L'OPEROSA S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT

Nel corso di questo secondo anno di attività in qualità di Società Benefit, L'Operosa SpA - SB ha ulteriormente consolidato il processo di misurazione e monitoraggio delle finalità di beneficio comune, già avviato lo scorso anno. Le attività ambientali e sociali descritte sono formalmente integrate nell'oggetto sociale e vengono monitorate attraverso un sistema strutturato di Key Performance Indicators (KPIs), che garantisce trasparenza e accountability verso tutti gli stakeholder. Il sistema di raccolta e analisi dei dati si è progressivamente affinato, migliorando l'efficienza e la qualità delle informazioni utilizzate per la misurazione dell'impatto. Sono state definite tempistiche, responsabilità e modalità di

rilevazione in base alla natura di ciascun indicatore: quando i dati erano già disponibili internamente, si è proceduto a strutturarne la condivisione tra le funzioni aziendali competenti; in caso contrario, si è provveduto a raccogliarli ex novo tramite survey, interviste e strumenti digitali. L'esperienza maturata nel primo anno ha permesso di implementare un approccio più integrato e sistemico alla valutazione degli impatti, ponendo le basi per una rendicontazione sempre più evoluta e coerente con i principi ispiratori dello status benefit.



6.

VALUTAZIONE DELL'IMPATTO GENERATO UTILIZZANDO LO STANDARD DI VALUTAZIONE ESTERNO - ALLEGATI 4 E 5 DELLA LEGGE N. 208/2015

Al fine di verificare la sussistenza del profilo “benefit”, la SB è chiamata a predisporre, in fase di presentazione annuale del bilancio, la cosiddetta Relazione d’Impatto così come disciplinato dagli Allegati 4 e 5 della Legge n. 208/2015. Nello specifico, l’Allegato 4 prevede che la valutazione dell’impatto generato sui diversi stakeholders identificati nell’Allegato 5, tenga conto di uno standard di valutazione esterno avente le seguenti caratteristiche:

“Lo standard di valutazione esterno utilizzato dalla società benefit deve essere:

1. Esauriente e articolato nel valutare l’impatto della società e delle sue azioni nel perseguire la finalità di beneficio comune nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse;
2. Sviluppato da un ente che non è controllato dalla società benefit o collegato con la stessa;
3. Credibile perché sviluppato da un ente che:
 - a) ha accesso alle competenze necessarie per valutare l’impatto sociale e ambientale delle attività di una società nel suo complesso;
 - b) utilizza un approccio scientifico e multidisciplinare per sviluppare lo standard, prevedendo eventualmente anche un periodo di consultazione pubblica.
4. Trasparente perché le informazioni che lo riguardano sono rese pubbliche, in particolare:
 - a) i criteri utilizzati per la misurazione dell’impatto sociale e ambientale delle attività di una società nel suo complesso;
 - b) le ponderazioni utilizzate per i diversi criteri previsti per la misurazione;
 - c) l’identità degli amministratori e l’organo di governo dell’ente che ha sviluppato e gestisce lo standard di valutazione;
 - d) il processo attraverso il quale vengono effettuate modifiche e aggiornamenti allo standard;
 - e) un resoconto delle entrate e delle fonti di sostegno

finanziario dell’ente per escludere eventuali conflitti di interesse.

L’Operosa S.p.A. redige il Bilancio di Sostenibilità, per la prima volta in maniera autonoma (rispetto all’esercizio 2023) rispetto al Bilancio di Sostenibilità di Gruppo. Esso è finalizzato da un lato a rendicontare gli impatti dell’organizzazione dal punto di vista economico, sociale e ambientale; dall’altro a migliorare le proprie performance in un’ottica di pianificazione strategica e di integrazione della sostenibilità nella governance aziendale. Nel 2023 e nel 2024 è stato adottato il Software ESGine, al fine di gestire in modo più strutturato e digitalizzato il processo di rendicontazione. Tale software è in corso di aggiornamento per riflettere i nuovi ESRS (European Sustainability Reporting Standards), dato che la sua configurazione attuale è basata sui già citati GRI Standards, che costituiscono la base per la raccolta delle informazioni riportate nel presente documento (assieme alle interviste ai referenti della Società) e nel Bilancio di Sostenibilità 2024 della Società.

I GRI Standards rispondono ai requisiti previsti dalla Legge n. 208/2015 in base alla quale lo standard di valutazione esterno utilizzato dalla Società Benefit deve essere: esauriente e articolato nel valutare l’impatto della società e delle sue azioni nel perseguire la finalità di beneficio comune; sviluppato da un ente che non è controllato dalla Società Benefit o collegato con la stessa; credibile perché sviluppato da un ente che: ha accesso alle competenze necessarie per valutare l’impatto sociale e ambientale delle attività di una società nel suo complesso; utilizza un approccio scientifico e multidisciplinare per sviluppare lo standard, prevedendo eventualmente anche un periodo di consultazione pubblica; trasparente perché le informazioni che lo riguardano sono rese pubbliche.

Nella piena adozione dei nuovi GRI Universal Standard, la Società ha continuato ad approfondire il dialogo con gli stakeholder al fine di consolidare l’analisi di materialità validata lo scorso anno. Le tematiche oggetto di rendicontazione coprono le 4 aree di valutazione dell’impatto generato previste dalla Legge n. 208/15, Allegato 5, tenendo conto dei principi fondamentali della sostenibilità aziendale e contribuendo così agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell’Agenda 2030.

AMBIENTE

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	OPERATIVITÀ NEL 2023	KPIs	GRI	SDGs
<ul style="list-style-type: none"> Erogazione di servizi a ridotto impatto ambientale Uso di prodotti a basso impatto ambientale Riduzione di emissioni dirette di CO2 Gestione dei rifiuti 	<ul style="list-style-type: none"> Analisi LCA per la valutazione ambientale del servizio di pulizia in chiave CAM Compensazione di parte delle emissioni attraverso l'acquisto dei Crediti di Sostenibilità del Parco Nazionale Appennino Tosco Emiliano Affinamento del monitoraggio dei prodotti acquistati in chiave CAM Progressivo efficientamento della flotta aziendale 	<ol style="list-style-type: none"> % di materie prime conformi ai CAM: 41,2% dei prodotti chimici acquistati conformi ai CAM % attrezzature tessili a minor impatto ambientale conformi ai CAM: 21,4 %* Quantità carta (da ufficio) 100% ecologica consumata per ogni dipendente: 1,05 kg. 	GRI 3-3 GRI 301-1 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 305-6 GRI 305-7 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5	 
<ul style="list-style-type: none"> Consumi di energia Efficienza energetica Riduzione di emissioni dirette di CO2 	<ul style="list-style-type: none"> Definizione dell'Energy Team nell'ambito del Sistema di gestione dell'Energia certificato ISO 50001 Definizione di Politiche per l'efficienza energetica all'interno della Politica Aziendale Valutazione dei cantieri dal punto di vista dell'efficienza energetica (ESCo) 	<ol style="list-style-type: none"> GJ consumati da Energia Rinnovabile: 117,58 Emissione CO2 (kg): 1.422,29 tonnellate* Riduzione in % di consumi di elettricità (17,1 %), consumi di carburante stabili. Incidenza di autoveicoli e mezzi commerciali Euro 6 (62,2%) ed elettrici (24,4%). 	GRI 3-3 GRI 302-1 GRI 302-3 GRI 305-1	 
<ul style="list-style-type: none"> Consumi idrici 	<ul style="list-style-type: none"> Non ci sono processi produttivi che hanno un consumo di acqua significativo 	<ol style="list-style-type: none"> Consumi di acqua associati prettamente al consumo per uso civile negli uffici e nelle sedi: totale (mc) 911,00 	GRI 3-3 GRI 303-3 GRI 303-4 GRI 303-5	 

DIPENDENTI

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	OPERATIVITÀ NEL 2023	KPIs	GRI	SDGs
<ul style="list-style-type: none"> • Benessere dei dipendenti • Uso di prodotti ad alto margine di sicurezza • Salute e sicurezza sul lavoro • Rispetto dei principi di etica, integrità e legalità • Pratiche di approvvigionamento 	<ul style="list-style-type: none"> • Piattaforma di scontistica per tutti i dipendenti • Ottimizzazione della comunicazione interna mediante Intranet • Incentivazione dello smart working • Digitalizzazione dell'Indagine di Clima su base annuale • Affinamento del monitoraggio dei prodotti acquistati in chiave CAM nelle pratiche di approvvigionamento • Affinamento mediante digitalizzazione del controllo dei requisiti dei fornitori mediante analisi documentale 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Valore assoluto (Euro) investimenti in servizi di welfare: 228.142 euro* 2) Valore assoluto (Euro) borse di studio erogate: 49.600 euro 3) Tasso di infortuni sul lavoro registrati; Tasso di infortuni sul lavoro registrati (n. infortuni/ore lavorate 1.000.000): 22,86 4) N. di giornate di lavoro agile: 549. 5) N. ore di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro: 19.721 ore 6) n. di dipendenti che hanno fatto formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro: 2.800. 	<p>GRI 3-3 GRI 204-1 GRI 308-1 GRI 401-2 GRI 401-3 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 GRI 407-1 GRI 410-1 GRI 411-1 GRI 412-2 GRI 414-1</p>	 



<ul style="list-style-type: none"> Occupazione, inclusione e pari opportunità 	<ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento della Politica Aziendale per l'integrazione di Politiche per la gestione della Diversità e Inclusione Valorizzazione delle risorse umane in termini di pari opportunità e di parità di genere, promuovendo la cultura della diversità. 	<ol style="list-style-type: none"> 90% dei contratti dei dipendenti sono a tempo indeterminato, 69% dei quali donna. Aumento del 12% dei dipendenti rispetto al 2023. 37,4% della forza lavoro composta da dipendenti nati fuori dai confini nazionali. 	<p>GRI 2-7 GRI 2-8 GRI 2-19 GRI 2-20 GRI 2-21 GRI 2-30 GRI 3-3 GRI 202-1 GRI 202-2 GRI 401-1 GRI 402-1 GRI 405-1 GRI 405-2 GRI 406-1</p>	 
<ul style="list-style-type: none"> Formazione e sviluppo delle risorse umane 	<ul style="list-style-type: none"> Formazione in materia di Salute e Sicurezza Formazione in materia di competenze trasversali amministrative, di gestione, comunicazione, competenze informatiche, responsabilità sociale. 	<ol style="list-style-type: none"> N. ore di formazione in materia di Salute e sicurezza: 14.227,5 ore totali N. ore di formazione in materia di SA8000 nel biennio 2023-24: 1.034. 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. 	<p>GRI 3-3 GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 404-3 GRI 410-1 GRI 411-1</p>	

COMUNITÀ E TERRITORIO

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	OPERATIVITÀ NEL 2023	KPIs	GRI	SDGs
<ul style="list-style-type: none"> Promuovere lo sviluppo culturale, sociale, economico e sostenibile delle comunità Valorizzare la comunità e il territorio attraverso collaborazioni con enti nazionali e locali 	<ul style="list-style-type: none"> Sviluppo di numerosi progetti delle comunità in cui la Società opera, nell'ottica di garantire la massima continuità con quanto fatto negli anni precedenti, anche tramite sponsorizzazioni e supporto ad iniziative esterne (Parco Nazionale Appennino Tosco Emiliano; Unione Romagna Faentina; ANMDO (Associazione Nazionale Medici Direzioni Ospedaliere); Vivere la città' ASD; Associazione del patrimonio industriale di Bologna; Terra Verde Onlus; Associazione Adoremus Bologna; Virtus Pallacanestro Bologna; Bologna Football Club 1909; Il Banchetto; Cooperativa studio e cultura di Castenaso). 	<p>1) Ammontare delle iniziative a supporto della comunità locale 2024: 231.948 Euro. Di questi, il 9,1% per iniziative di formazione e culturali, il 31,9 % per iniziative legate allo sport, il 16,7% per iniziative di inclusione sociale e salute, il 42,2% in 'altro' (categoria in cui confluiscono contributi associativi, membership e spese per eventi promozionali).</p>	<p>GRI 3-3 GRI 203-1 GRI 203-2 GRI 413-1</p>	  

GOVERNANCE

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	OPERATIVITÀ NEL 2023	KPIs	GRI	SDGs
<ul style="list-style-type: none"> Diffusione, promozione e sviluppo di linee di politica aziendale (in termini di risultati economici e di struttura organizzativa) compatibili con lo sviluppo sostenibile della società 	<ul style="list-style-type: none"> Il Consiglio di Amministrazione monitora e valuta gli impatti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone coadiuvato dal Comitato di Sostenibilità e dalla funzione Sostenibilità ESG Il Comitato di Sostenibilità contribuisce alla formulazione del Piano di Sostenibilità di Gruppo e alla valutazione dei progetti sostenibili perseguibili in ottica ESG Digitalizzazione dei processi operativi per efficientamento organizzativo Miglioramento infrastruttura IT per affidabilità e conformità per Cyber Security 	<ol style="list-style-type: none"> Verifiche periodiche condotte mediante audit interni ed esterni. Gestione degli impatti, e attuazione di azioni correttive per gestire eventuali impatti negativi 	<p>GRI 2-9 GRI 2-10 GRI 2-11 GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-15 GRI 3-3 GRI 2-15 GRI 2-16 GRI 2-27 GRI 201-1 GRI 201-4 GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3 GRI 206-1 GRI 207-1 GRI 207-2 GRI 415-1</p>	

7.

NUOVI OBIETTIVI CHE L'OPEROSA S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT INTENDE PERSEGUIRE NELL'ESERCIZIO SUCCESSIVO

Nel corso del prossimo esercizio, L'Operosa S.p.A. S.B. intende continuare le sue attività di beneficio comune, perseguendo obiettivi sempre più ambiziosi. Infatti, fra le attività programmate la Società si è prefissata di dare continuità ed arricchire le iniziative già adottate, continuando a diffondere la cultura della sostenibilità e dell'economia circolare nel territorio, supportare l'inclusione sociale, nonché ridurre le proprie emissioni con un approccio science-based.

A testimonianza dell'importanza centrale che L'Operosa S.p.A. Società Benefit dà alle proprie persone, l'impegno per il futuro concerne anche il welfare dei nostri dipendenti e collaboratori, con particolare attenzione al work-life balance, mirando alla conservazione ed al miglioramento di un ambiente di lavoro positivo, volto alla valorizzazione, alla crescita e al benessere delle persone.

In questo contesto, durante il 2024, il Comitato di Sostenibilità de L'Operosa S.p.A. SB ha compiuto significativi passi avanti nel percorso verso una gestione aziendale più responsabile e sostenibile, e la Società ha inoltre assunto ad inizio 2025 una figura professionale dedicata, il nuovo Responsabile di Sostenibilità, con funzioni di supervisione e gestione delle tematiche ESG.

Questo impegno è stato guidato dalla consapevolezza dell'importanza di un approccio olistico che consideri non solo il profitto, ma anche l'impatto sociale e ambientale delle attività della Società.

Nel corso del 2025, L'Operosa intende rafforzare ulteriormente il proprio impegno verso il perseguimento delle finalità di beneficio comune attraverso un piano strategico articolato su più direttrici. In particolare, si prevede:

- estensione del piano di welfare aziendale, con l'introduzione di nuove misure di sostegno alla genitorialità, al benessere psicofisico e alla mobilità sostenibile, valorizzando la partecipazione attiva dei dipendenti nella co-progettazione delle iniziative;
- potenziamento del Piano di Inclusione, con nuove azioni mirate a supportare le persone con disabilità,

rafforzando il ruolo del Disability Manager e promuovendo una cultura organizzativa sempre più accessibile, equa e accogliente;

- sviluppo di un sistema di rendicontazione integrata ESG, volto a migliorare il monitoraggio degli impatti ambientali e sociali, e a definire nuovi indicatori di performance coerenti con gli obiettivi dell'Agenda 2030;
- crescita della formazione, con particolare attenzione alla digitalizzazione e alla sostenibilità, e con un rafforzamento della piattaforma "L'Operosa Academy" per garantire percorsi formativi personalizzati, tracciabili e accessibili;
- consolidamento del dialogo con la comunità, tramite iniziative ad alto impatto sociale e ambientale, anche attraverso il volontariato d'impresa e partnership con enti del Terzo Settore.
- Rafforzamento dei controlli con riferimento alla propria catena di fornitura, in un'ottica di piena trasparenza e di attenta gestione del rischio.

Tali obiettivi saranno oggetto di monitoraggio attraverso appositi KPIs, con l'intento di assicurare trasparenza, misurabilità e continuità nella generazione di valore condiviso.

8. CONCLUSIONI

La Relazione d’Impatto 2024 è redatta in conformità con quanto previsto dalla Legge n. 208/2015 (commi 376-384), che disciplina le Società Benefit in Italia.

Attraverso questo documento, L’Operosa S.p.A. – Società Benefit rende conto in modo trasparente degli effetti generati nel perseguimento delle finalità di beneficio comune indicate nel proprio statuto, rafforzando l’impegno verso un modello d’impresa responsabile, sostenibile e inclusivo.

La misurazione dell’impatto, valutata secondo standard riconosciuti, rappresenta per noi non solo un obbligo normativo, ma uno strumento strategico per orientare

decisioni consapevoli e generare valore condiviso per tutti gli stakeholder.

Un sentito ringraziamento va a tutte le persone che hanno contribuito con competenza, impegno e responsabilità alla realizzazione di questo documento. Un ringraziamento particolare va inoltre ai nostri stakeholder – interni ed esterni – il cui dialogo attivo rappresenta un elemento fondamentale per la crescita del nostro impegno.

