



Iocap Società Benefit

RELAZIONE DI IMPATTO 2022

PEOPLE EMPOWER BUSINESS



Alba Perani
Managing Director locap

C'è un tema che ci sta molto a cuore, a cui abbiamo dedicato molta parte di questo 2022 appena trascorso: **la Certificazione della Parità di genere**.

Prima ancora che il sistema venisse istituito con la legge di Bilancio, ne abbiamo compreso la "portata culturale", e abbiamo organizzato due eventi, uno a Milano e uno a Bari, per dare il nostro contributo a diffondere la conoscenza della prassi Uni PdR125.

La norma è per noi un volano per un cambiamento culturale, per questo **ci siamo certificati** noi stessi a ottobre 2022, **con il massimo dei voti (100/100)!**

Oggi accompagniamo le aziende nel percorso verso la Certificazione per la Parità di Genere, e l'esperienza ci dice che all'interno delle organizzazioni le persone possono avere un livello di coinvolgimento davvero molto alto nel lavorare per ridurre il gender gap. E **sempre più aziende stanno intraprendendo il percorso verso la Certificazione**.

Proprio come le **Società Benefit** in Italia, in continua crescita: oltre 2.600 a fine 2022, +55% rispetto al 2021.

Un dato che ci conferma l'aumento della consapevolezza delle aziende di poter fare davvero la differenza: da quest'anno abbiamo deciso di percorrere questa strada in compagnia, per questo ci siamo uniti alla più grande associazione italiana delle Società Benefit.

sviluppo della leadership & change management

Come si allineano i bisogni organizzativi dell'azienda e le persone che ogni giorno si mettono in gioco per il futuro della stessa?

Per noi la risposta è: lo **sviluppo delle competenze** dei singoli e i **percorsi di formazione** per la crescita personale e professionale.

Per noi fare formazione significa accompagnare le aziende verso il raggiungimento dei loro obiettivi – anche quelli più sfidanti – dando la possibilità al gruppo e alle singole risorse di crescere, credere in loro stesse e acquisire la consapevolezza e autonomia necessaria per **fare la differenza**.

Le competenze dei consulenti che fanno parte della nostra *nebulosa* locap, ci permettono di agire in diverse aree: sviluppo della leadership, miglioramento dei processi organizzativi, comunicazione efficace, gestione delle emozioni, tecniche di negoziazione, gestione del tempo, valorizzazione delle diversità culturali, gestione delle resistenze al cambiamento.

Qualunque sia la tematica che affrontiamo con le aziende, lo facciamo con estrema passione e voglia di partecipare allo sviluppo e al successo dell'organizzazione stessa.

il nostro purpose

Forniamo gli strumenti
e le competenze per gestire con
consapevolezza i processi di
cambiamento per uno sviluppo
più sostenibile e etico.



PEOPLE EMPOWER BUSINESS

All'interno delle organizzazioni sono
le persone a fare la differenza:
far crescere le loro competenze e la loro
consapevolezza significa far crescere
il business.
Anche in questo si misura la nostra
sostenibilità.

i nostri valori

etica

Siamo onesti, non tradiamo la fiducia, siamo coerenti, abbiamo cura.

Ci identifichiamo in questi 3 principi fondamentali dello sviluppo sostenibile e li promuoviamo:

- integrità dell'ecosistema
- efficienza economica
- equità sociale.



cultura

Siamo promotori dei cambiamenti culturali all'interno delle aziende.

Mettiamo a disposizione le nostre competenze e la nostra esperienza per una proficua contaminazione che alimenta il progresso.

Ci impegniamo, studiamo e disegniamo strade sempre nuove per tendere all'eccellenza.



ispirazione

Cosa ti meraviglia?

Quale passione ti muove?

Quanto ti influenza un sogno?

Creatività e curiosità dove ti portano?

Quello che ci muove è il desiderio di lasciare alle future generazioni gli strumenti e l'energia per diventare Leader Straordinari.





Certificazione della Parità di genere

Nel 2022 abbiamo organizzato due eventi, uno a Milano, uno a Bari, che avevano come tema **“La Certificazione della parità di genere: un viaggio affascinante alla scoperta della nostra unicità”**.

In entrambi gli eventi abbiamo illustrato la struttura della **prassi Uni PdR125/22** a cui la legge fa riferimento, e abbiamo invitato alcune aziende a parlare della loro esperienza e delle loro aspettative rispetto alla Certificazione.

Un professore del Centro Universitario Internazionale, esperto di Neuroscienze, che collabora con il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Padova, ha spiegato dal punto di vista scientifico il valore dei bias di genere nella vita quotidiana e nella sua applicazione lavorativa.

Siamo contenti di poter dire che il nostro format si è rivelato efficace, sia perché **molte delle aziende presenti si sono certificate**, sia perché altre aziende hanno riproposto il format del nostro evento, a conferma di quanto il problema sia sentito dalla società civile.

Oggi come parte del nostro business **affianchiamo le aziende nel percorso verso la Certificazione**, per renderle consapevoli del fatto che non si tratta solo di un “bollino”, ma di un importante passo in direzione della sostenibilità, come richiesto dai Sustainable Development Goals dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite – in particolare dall'Obiettivo 5.

Siamo una Società Benefit

A partire dal 2020, oltre alle attività con scopo di lucro, perseguiamo le seguenti finalità di beneficio comune:

- Collaborare con fornitori a km 0
- Adottare o migliorare i processi aziendali per minimizzare l'impatto ambientale
- Sviluppare rapporti con fornitori e clienti improntati a criteri di trasparenza, etica e sostenibilità
- Adottare politiche a sostegno delle famiglie dei dipendenti quali welfare aziendale, conciliazione casa-lavoro;
- Consulenza pro bono nell'ambito delle

specifiche competenze della società a favore di enti pubblici e privati non aventi finalità di lucro;

- Collaborazione e sinergie con organizzazioni e fondazioni il cui scopo sia allineato e sinergico con quella della società.

Il 2022 è stato caratterizzato per lo cap da un rallentamento dei risultati economici, fattore che non ci ha consentito di concentrarci come avremmo voluto sulle nostre finalità di beneficio comune. Abbiamo quindi soprattutto consolidato gli obiettivi dello scorso anno e stiamo pianificando nuovi obiettivi per il 2023.



le finalità

1)

collaborare con fornitori a km 0

Scegliamo le persone e le imprese più vicine per offrire i nostri servizi.

La “nebulosa” è una *nuvola* luminosa costituita da un gruppo di stelle, che si attraggono l’un l’altra e che, a loro volta, creano energia ed attraggono altra energia positiva ed altre sostanze cosmiche.

La “nebulosa locap” è fatta di persone, di idee, di genialità, di energia e di entusiasmo.

La maggior parte dei fornitori è per noi costituita dai consulenti, formatori e coach con cui collaboriamo; anche nella gestione dell’ufficio e della produzione di materiali di supporto alle nostre attività, ci avvaliamo di produttori e distributori a km 0 rispetto alla nostra sede, a Milano.

2)

adottare o migliorare i processi aziendali per minimizzare l’impatto ambientale

Adottiamo nuovi processi aziendali o miglioriamo quelli esistenti per minimizzare il nostro impatto.

Per la nostra Politica della Qualità, e per le finalità di beneficio comune, l’ambiente è per noi uno stakeholder indiretto.

Lo **smartworking** ci consente di evitare spostamenti non necessari sia per raggiungere il posto di lavoro, sia per confrontarci con clienti e fornitori. Abbiamo mantenuto attivi **processi di consulenza e formazione da remoto**.

Inoltre tutte le risorse di locap sono invitate a ridurre gli sprechi energetici e di materiali, a praticare la raccolta differenziata come indicato dal proprio comune di residenza e, ove possibile, ad acquistare prodotti sostenibili ed ecocompatibili.



le
finalità

3)

rapporti improntati
a criteri di trasparenza,
etica e sostenibilità

Sviluppiamo, con i nostri fornitori e clienti,
rapporti improntati a criteri di trasparenza, etica e
sostenibilità.

Guidati dai nostri valori, siamo stati tra le prime
organizzazioni in Italia a ottenere la Certificazione
per la Parità di Genere secondo la UNI PdR 125/22.

Non un “bollino” come un altro, ma un’opportunità
per valorizzare la **diversity** nei contesti lavorativi, per
darsi stimolanti obiettivi di miglioramento
continuo, e per andare con sempre
maggiore convinzione a erogare nelle
aziende corsi di formazione a tema Gender
Equality.

4)

politiche a sostegno
delle famiglie dei dipendenti

Adottiamo politiche a sostegno delle famiglie dei
dipendenti quali welfare aziendale, conciliazione
casa-lavoro.

I principali strumenti in materia di Work-Life Balance
che locap mette in campo per i propri dipendenti
sono: **part-time** verticale e orizzontale, misto;
smartworking totale o parziale, temporaneo;
elasticità dell’orario giornaliero.

La possibilità di pianificare le attività lavorative
rispetto ai propri tempi e ritmi con un conseguente
aumento di **motivazione**.

locap mette inoltre a disposizione
dei collaboratori uno **sportello di
coaching e supporto psicologico**. Tra
le opzioni a disposizione di dipendenti e
collaboratori, sono previste anche sessioni
di Coaching con la tecnica WingWave,
una tecnica di coaching emozionale e
performante, che aiuta il superamento di
stati emozionali negativi.





le
finalità

5)

consulenza pro bono

Svolgiamo attività di consulenza pro bono nell'ambito delle specifiche competenze della società a favore di enti pubblici e privati non aventi finalità di lucro.

Nel 2022 il business non ci ha consentito, come lo scorso anno, di fare investimenti in **programmi di formazione** per **docenti** e **dirigenti scolastici** alla transizione verso un nuovo modo di gestire la scuola e verso una diversa modalità di affrontare l'insegnamento e il rapporto con gli alunni.

6)

collaborazione e sinergie

Ci impegniamo a svolgere attività di collaborazione e ad attivare sinergie con organizzazioni e fondazioni il cui scopo sia allineato e sinergico con quella della nostra organizzazione.

Nel 2022 abbiamo cominciato a fare rete con altre Società Benefit, con l'obiettivo "non di andare più veloci da soli, ma di andare più lontano insieme".

I risultati economici non ci hanno consentito di creare una partnership con **GMAC onlus** Give Me A Chance, associazione senza fini di lucro con l'obiettivo di offrire opportunità a chi è privo di lavoro, con particolare attenzione alle categorie più disagiate.

Per lo stesso motivo, non abbiamo potuto offrire **supporto gratuito in attività di coaching** mirate alla **ricerca del lavoro** (scrivere il curriculum vitae, orienteering nel mercato del lavoro, selezione di personale presso i nostri clienti).

Le finalità

1)

collaborare
con fornitori
a km 0

2)

adottare o migliorare i
processi aziendali per
minimizzare l'impatto
ambientale

3)

rapporti improntati
a criteri di trasparenza,
etica e sostenibilità

Risultati 2022 - Obiettivi 2023

Gestione della catena di distribuzione e fornitura: creare una politica per la selezione dei fornitori basata su criteri coerenti con le nostre finalità, e monitoraggio dei fornitori scelti.

Monitorare gli acquisti da fornitori non tracciabili dal punto di vista della sostenibilità e fissare obiettivi di riduzione massima.

Lo smartworking ci consente di evitare spostamenti non necessari sia per raggiungere il posto di lavoro, sia per confrontarci con clienti e fornitori.

Abbiamo verificato che l'energia elettrica erogata dal nostro fornitore non proviene da fonti rinnovabili.

Valutare la sostituzione dell'offerta di energia elettrica erogata da un fornitore 100% green.

Integrare l'**employee handbook** con istruzioni relative al corretto utilizzo di internet ed email per ridurre il loro impatto ecologico.

Abbiamo ottenuto la **Certificazione della Parità di Genere**.

L'obiettivo è quello di mantenere la Certificazione per i 3 anni della sua durata, in ottica di un miglioramento continuo.

Negli annunci di selezione rimandare al Codice Etico o altro documento che dichiari il nostro **impegno per la tutela della diversity**.

Integrare la politica aziendale con un'**esplicita condivisione della Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo**.

Le finalità

Risultati 2022 - Obiettivi 2023

4)

politiche a sostegno
delle famiglie dei
dipendenti

Adottiamo misure come: part-time verticale e orizzontale, misto; smartworking totale o parziale, temporaneo; elasticità dell'orario giornaliero.

Vorremmo implementare una policy che equipari la figura secondaria del congedo genitoriale ai diritti della figura primaria.

5)

consulenza pro bono

-

Percorsi di orienteering per ragazzi delle scuole superiori.

6)

collaborazione
e sinergie

Abbiamo organizzato 2 eventi dedicati alla Certificazione della Parità di Genere che hanno stimolato le aziende a certificarsi; il primo in collaborazione con l'AIDP e Legal Community a Milano; il secondo con Mete Business School, l'Ordine degli Avvocati di Bari e Soiel International, a Bari. L'obiettivo è quello di continuare a organizzare e a partecipare a eventi di promozione della Certificazione della Parità di Genere presso le aziende.

Siamo entrati a far parte dell'Associazione italiana delle Società Benefit. Continueremo a partecipare attivamente agli incontri dell'Associazione.

Il nostro impegno ambientale era quello di dar vita a una foresta aziendale con Treedom, e di impegnarci a piantare un albero per ogni nuovo contratto sottoscritto: oggi il nostro bosco conta 15 alberi di Cacao, piantati nella Repubblica Dominicana. Contiamo di continuare a piantare altri alberi in ogni occasione in cui lo riterremo necessario.

Altre finalità

formazione/
divulgazione/
governance/
rendicontazione

Altri Risultati e Obiettivi

Nel 2022 Iocap ha favorito la partecipazione a convegni e corsi di formazione in linea con il nostro business, ma anche con i nostri interessi personali, per favorire ulteriormente il clima di benessere in azienda.

Per il 2023 ci impegniamo a continuare a diffondere il messaggio della parità di genere all'interno delle organizzazioni, attraverso eventi dedicati e percorsi di formazione e consulenza a tema Equality, Diversity and Inclusion.

Intendiamo rendere la relazione di impatto un processo sempre più partecipato, "opera d'arte collettiva" all'interno dell'azienda.

Vorremmo aumentare la componente femminile nel Consiglio di Amministrazione della società.

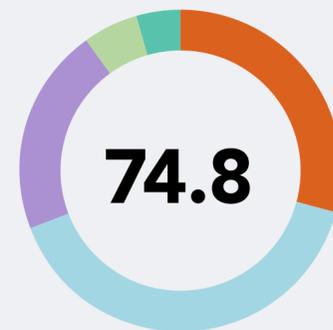
Ci piacerebbe stimolare altre imprese clienti e fornitori a intraprendere il percorso per diventare Società Benefit.



B Impact Assessment

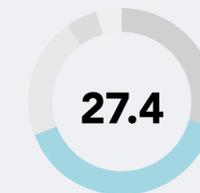
locap ha scelto il B Impact Assessment come metodo per la rendicontazione dell'impatto: uno standard internazionale completo, che ci consente di dar conto del nostro impegno e al tempo stesso di pianificare percorsi di miglioramento per il futuro.

Al momento il punteggio si attesta a 74.8, in leggero miglioramento rispetto alla precedente valutazione; continuiamo a migliorare per perseguire l'obiettivo di ottenere la certificazione B Corp.



GOVERNANCE

Lo status di Società Benefit assicura che l'impresa sia trasparente, responsabile e sostenibile. **21.2**



LAVORATORI

Contributo per il benessere di dipendenti e collaboratori, in relazione a compensi, benefit e possibilità di formazione e crescita personale e professionale. **28.9**



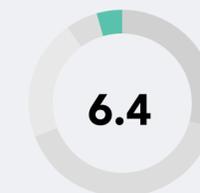
COMUNITÀ

Il nostro impegno verso la comunità di riferimento: diversità e inclusione, servizi e investimenti e impatto che l'azienda riesce a generare. **15.1**



AMBIENTE

Gestione ambientale: efficienza energetica della nostra sede, utilizzo di risorse, consumi ed emissioni. **4.0**



CLIENTI

Coinvolgimento degli stakeholder per raccogliere feedback sui prodotti e servizi offerti. **3.1**

SDGs

Quest'anno abbiamo utilizzato lo strumento **SDG Action Manager del BIA** per autovalutare il contributo del nostro lavoro allo Sviluppo Sostenibile del Pianeta.

Sono 4 i principali ambiti all'interno dei quali l'attività di locap si allinea o supera il benchmark italiano rispetto ai target ONU.

In particolare, la promozione della Parità di Genere e la riduzione delle disuguaglianze, come abbiamo detto in precedenza, sono per noi impegni interni, ma anche azioni che sviluppiamo a beneficio delle altre imprese e, più in generale, della collettività.



Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti

Con i nostri percorsi di formazione promuoviamo nelle organizzazioni un'educazione alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità culturali e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile. L'obiettivo che perseguiamo è quello di aumentare considerevolmente il numero di giovani e adulti con competenze specifiche – anche tecniche e professionali – per occupazione, posti di lavoro dignitosi e imprenditoria.

Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze

Contribuiamo a diffondere una cultura aziendale che garantisca piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni

I decisori politici di tutto il mondo hanno riconosciuto che l'ineguaglianza costituisce una potenziale minaccia per uno sviluppo sociale ed economico a lungo termine.

Ci impegniamo per:

- potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro.
- assicurare pari opportunità, promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

Pace, giustizia e istituzioni forti

Garantire un processo decisionale responsabile, aperto a tutti, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli.

Promuovere e applicare leggi non discriminatorie e politiche di sviluppo sostenibile.

Questi i target più significativi per le nostre operazioni interne. In generale abbiamo un buon posizionamento rispetto al benchmark del Paese e del settore.



Iocap Società Benefit srl
Piazza Velasca, 6 - 20122 Milano IT
iocap.com