



locap Società Benefit

RELAZIONE DI IMPATTO 2024

PEOPLE EMPOWER BUSINESS



Alba Perani
Managing Director locap

** svolta da NATIVA, il Research Department di Intesa Sanpaolo, InfoCamere, l'Università di Padova, la Camera di commercio di Brindisi-Taranto e Assobenefit*

Sono passati quasi dieci anni da quando l'Italia ha introdotto la possibilità, seconda solo agli Stati Uniti, per le imprese di adottare lo status giuridico di Società Benefit.

Da allora, **questo modello ha continuato a crescere, evolversi e ispirare**: alla fine del 2024 le Società Benefit erano **4.593**, in costante aumento nonostante l'instabilità internazionale, le incertezze economiche e i segnali di rallentamento nelle politiche ESG e DEI da parte di molte aziende statunitensi.

I dati della **Ricerca Nazionale sulle Società Benefit 2025*** lo confermano: le Società Benefit dimostrano che è possibile coniugare solidità economica e impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

Sono imprese dinamiche, innovative e performanti.

Tra il 2023 e il 2024, il loro fatturato mediano è cresciuto del 26%, contro il 15,4% delle imprese tradizionali. Un divario ancora più evidente tra le microimprese, dove la forma benefit sembra offrire un impulso concreto alla crescita.

Anche nella governance, il modello Benefit si distingue: **maggiore presenza femminile** nei Consigli di Amministrazione (48% rispetto al 38% delle non-benefit), e **più spazio ai giovani under 40**. Questo si traduce in una **leadership più inclusiva, attenta all'equità e capace di generare innovazione con visione e coraggio**.

In locap siamo orgogliosi di far parte di questa evoluzione.

Di contribuire, con il nostro lavoro quotidiano, a costruire un modo nuovo di fare impresa: **capace di andare lontano, insieme**.

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 consulenza e 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.

PEOPLE EMPOWER BUSINESS

Da oltre 40 anni crediamo nell'impatto delle persone come prima leva per il cambiamento.

Accompagniamo aziende e leader in percorsi di consulenza e sviluppo che trasformano la cultura e fanno evolvere il business.

IL NOSTRO PURPOSE



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

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.



1522

Da novembre 2023 a novembre 2024 le chiamate valide al 1522, il numero anti violenza del ministero delle Pari Opportunità: sono in continuo aumento: nel primo trimestre sono state oltre **17.800 (in crescita dell'82,5% rispetto allo stesso periodo del 2023)**, nel secondo trimestre circa 15mila (+57%) e nel terzo trimestre i dati sono in linea ai due trimestri precedenti, segnala Differenza Donna, l'associazione che gestisce il nume

1522 NUMERO ANTI VIOLENZA E STALKING

GASLIGHTING

Il gaslighting è considerato una forma di violenza psicologica che non si basa su agiti impulsivi o rabbia espressa, ma rappresenta piuttosto una forma di violenza insidiosa, subdola e nascosta, caratterizzata da asserzioni e constatazioni false messe in atto dall'abusatore e

una posizione di dipendenza psicologica e fisica. La violenza psicologica, in questo caso, viene messa in atto dall'abusatore con la finalità di ledere l'autonomia, la capacità di decision making e di valutazione della vittima, per assumerne il pieno controllo.



CAT-CALLING

Molestia maschile consistente nell'espressione verbale e gestuale di apprezzamento di natura sessuale rivolto in modo esplicito, volgare e talvolta minaccioso, a una donna incontrata per strada o in un luogo pubblico. «Ieri sera a mezzanotte io e la mia amica Marta camminavamo per strada da sole» diceva. «Due uomini hanno cominciato a farci cat-calling: "belle", "state attente al lupo". Abbiamo accelerato, questi due hanno tentato di raggiungerci, noi abbiamo girato l'angolo e abbiamo iniziato a correre mentre i due ci inseguivano urlandoci dietro cose.

Per l'ennesima volta mi viene ricordato che in quanto donna, girando sola per la mia città di sera non posso sentire tranquilla, devo stare "attenta al lupo". (Giusi Fasano, Corriere della sera, 4 luglio 2020, p. 22, Cronache dal sito treccani.it)



Certificazione della Parità di genere

Nel 2024 abbiamo completato i primi 3 anni della Certificazione della Parità di Genere secondo la Prassi UNI Pdr125:22, e anche quest'anno abbiamo coinvolto nel nostro viaggio anche consulenti, trainer e coach della Nebulosa locap. Ecco alcune delle iniziative più interessanti:

- Abbiamo proposto la Certificazione come opportunità di crescita e posizionamento per gli studi legali e le aziende nel corso di 3 **eventi pubblici** organizzati in collaborazione con **l'Ordine degli Avvocati di Milano, l'Ordine degli Avvocati di Roma, l'Associazione delle Donne Giuriste d'Italia**.
- Ad aprile 2024 abbiamo aderito al **Manifesto della comunicazione non ostile**, promosso dal progetto *Parole Ostili*.
- locap e **operàri**, società di consulenza esperta di sistemi di Governance, hanno attuato una partnership per collaborare sui progetti di Certificazione per la Parità di Genere.
- Abbiamo contribuito a realizzare un videocorso sul Piano Strategico previsto dalla Prassi Uni 125:22 per la Parità di Genere per conto di ED&C Editore. Il corso è in fase di accreditamento al CNF.
- Il 25 novembre 2024, in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne, abbiamo inviato ai nostri dipendenti e collaboratori una **survey** dal titolo **"Oggi è il 25 novembre, parliamo di violenza di genere?"** La survey è stata un'occasione per inviare un report con un glossario e alcuni dati aggiornati relativi alla violenza di genere.



Diversity&Inclusion

Una grande azienda retail nel settore dell'elettronica di consumo ha accettato "con coraggio" di avviare un percorso di formazione su temi di Diversity & Inclusion, coinvolgendo tutti i manager attraverso la formula *train the trainer*. Il percorso sta coinvolgendo progressivamente tutta l'organizzazione, a cascata. Non si tratta di formazione tecnica, ma di un vero e proprio **viaggio culturale** fatto di confronto, dialogo – e talvolta anche di scontro costruttivo – **sui temi della diversità: genere, generazioni sul lavoro, etnie e culture, disabilità.**

Un elemento che ha colpito molti partecipanti è stata la scoperta dell'**impatto** che il **linguaggio** può avere **sui comportamenti.**

Come Società Benefit, è per noi motivo di grande orgoglio sapere che il nostro lavoro di formazione e consulenza – il nostro modello di business quindi – possa avere un **impatto concreto e trasformativo sulle persone, contribuendo a rendere le organizzazioni più inclusive e consapevoli.**



Per le scuole

Anche tra i banchi di scuola portiamo il nostro contributo, affiancando insegnanti e dirigenti scolastici in un percorso di crescita che mette al centro le persone, i valori e il senso di comunità.

Così come le aziende hanno bisogno di **riconoscersi in un'identità condivisa per orientare le proprie decisioni**, anche le scuole – realtà complesse e ricche di competenze – possono trarre beneficio da una visione comune e da strumenti concreti per affrontare le sfide del presente.

Tra le attività che svolgiamo come Società Benefit, **offriamo ore di lavoro pro bono dedicate alla formazione del personale scolastico**. Lo facciamo insieme a quegli istituti che scelgono di non fermarsi, ma di **evolvere**: dotandosi di strumenti per esercitare una **leadership consapevole**, migliorare i **processi organizzativi**, rafforzare la **fiducia interna** e il **lavoro di squadra**.

L'impatto di questo impegno si riflette nella soddisfazione dei docenti, nell'energia con cui tornano ad affrontare sfide complesse e nella **consapevolezza di poter guidare il cambiamento, dentro e fuori l'aula**.



Siamo una Società Benefit

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

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

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

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

le finalità

1)

collaborare con fornitori a km 0

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

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. Effettuiamo **consulenze e formazioni da remoto** oltre che in presenza.

I nostri collaboratori sono invitati a ridurre gli sprechi, anche digitali e, ove possibile, ad acquistare prodotti sostenibili.

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, abbiamo ottenuto la **conferma della Certificazione per la Parità di Genere** secondo la UNI PdR 125/22, ottenuta nel 2022.

All'inizio del 2024 abbiamo inoltre sottoscritto il **Manifesto per la Parità di Genere della filiera italiana**, promosso da Danone e Winning Women Institute, che rappresenta l'impegno da parte delle aziende firmatarie a inserire punti di premialità in tutte le gare indette per le forniture di beni e servizi alle aziende che sono certificate per la parità di genere.

le finalità

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.

In caso di necessità i nostri collaboratori con competenze di **coaching** e **supporto psicologico** si mettono a disposizione dei colleghi di locap per affrontare possibili situazioni negative.

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.

Abbiamo svolto **programmi di formazione** e **consulenza** per **docenti** e **dirigenti scolastici** per un miglioramento nella gestione dei processi e per affrontare al meglio le relazioni con colleghi e studenti.

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.

Abbiamo attivato una collaborazione con operari, società di consulenza Benefit e B-Corp, esperta di sistemi di Governance, per collaborare sui progetti di Certificazione per la Parità di Genere.

gli obiettivi

Le finalità

1) collaborare con fornitori a km 0

Risultati 2024 - Obiettivi 2025

Quasi l'80% degli acquisti di locap è costituito dal personale esterno che eroga percorsi di consulenza, training e coaching: in questo momento non si è ritenuto necessario sviluppare una policy dedicata alla catena di fornitura sostenibile. Allargheremo il nostro impegno di collaborazione con fornitori a km 0 per il restante 20% circa degli acquisti.

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

Abbiamo integrato l'employee handbook con istruzioni relative al corretto utilizzo di internet, email e Intelligenza Artificiale Generativa per ridurre il loro impatto ecologico. Il nostro obiettivo è quello di fare **formazione** interna sul corretto utilizzo dei servizi in cloud per ridurre ulteriormente l'impatto ecologico delle nostre attività.

3) rapporti improntati a criteri di trasparenza, etica e sostenibilità

Abbiamo aderito al Manifesto per la Parità di Genere nella Filiera Italiana, un'iniziativa promossa in Italia dal Winning Women Institute e Danone per sensibilizzare le aziende e le organizzazioni riguardo l'importanza della parità di genere e dell'inclusione nella filiera italiana. Ci impegniamo a diffondere presso i nostri clienti e fornitori un documento di sensibilizzazione su questo tema.

Abbiamo ottenuto la conferma della Certificazione della Parità di Genere nell'ultimo rapporto di sorveglianza. L'obiettivo è quello di rinnovare la Certificazione per i prossimi 3 anni.

Abbiamo integrato la politica aziendale con un'esplicita condivisione della Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo.

gli obiettivi

Le finalità

Risultati 2024 - Obiettivi 2025

4)

politiche a sostegno
delle famiglie dei
dipendenti

Abbiamo aggiornato la policy relativa alla genitorialità: la politica di congedo non fa una distinzione tra figura primaria e secondaria, o stabilisce lo stesso periodo di congedo e di retribuzione per entrambi. Ci impegniamo per mantenere misure di sostegno già in atto come: part-time verticale e orizzontale, misto; smartworking totale o parziale, temporaneo; elasticità dell'orario giornaliero.

5)

consulenza pro bono

Continuiamo a svolgere programmi di formazione e consulenza per docenti e dirigenti di Istituti Secondari di Primo e Secondo Grado per aiutarli a migliorare nella gestione dei processi e per affrontare al meglio le relazioni con colleghi e studenti. Non sono stati svolti percorsi specifici di orienteering per ragazzi delle scuole superiori. Continueremo a portare il cambiamento all'interno delle istituzioni scolastiche.

6)

collaborazione
e sinergie

Abbiamo partecipato come relatori a eventi a tema Certificazione per la Parità di Genere organizzati in collaborazione con l'Ordine degli Avvocati di Milano, l'Ordine degli Avvocati di Roma, l'Associazione delle Donne Giuriste d'Italia.

L'obiettivo è quello di continuare a organizzare e a partecipare a eventi di promozione della Certificazione della Parità di Genere presso le aziende.



gli obiettivi

Altre finalità

formazione/
divulgazione/
governance/
rendicontazione

Altri Risultati e Obiettivi

Nel 2024 Iocap ha favorito la partecipazione dei dipendenti 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.

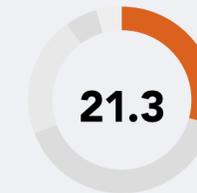
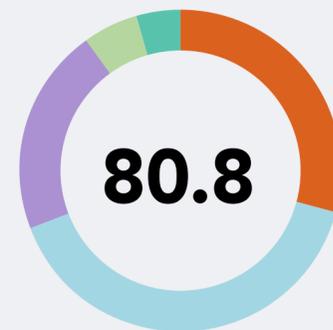
Per il 2025 ci impegniamo a continuare a diffondere il messaggio della parità di genere all'interno delle organizzazioni, attraverso eventi dedicati e percorsi di formazione e consulenza a tema Equality, Diversity and Inclusion.



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 80.8: un netto miglioramento che ci consente di pensare a un percorso per l'ottenimento della certificazione B Corp.



GOVERNANCE

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



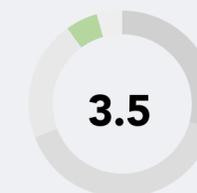
LAVORATORI

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



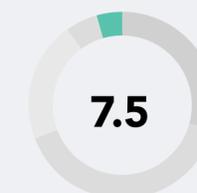
COMUNITÀ

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



AMBIENTE

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



CLIENTI

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

In quali ambiti, tra i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile individuati dall'ONU per l'Agenda 2030, possiamo **fare la differenza** e dare il nostro contributo 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 sono azioni che sviluppiamo a beneficio delle altre imprese e, più in generale, della collettività.

**SDG
ACTION
MANAGER**

Developed by



5

PARITÀ DI GENERE

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.



10

RIDURRE LE DISEGUAGLIANZE

Ridurre le disuguaglianze", si concentra sulla riduzione delle disparità di reddito, di opportunità e di accesso ai servizi, sia all'interno dei paesi che tra essi. Per le aziende, questo significa adottare politiche e pratiche che promuovano l'inclusione, la diversità e l'equità, sia all'interno della propria organizzazione che nelle loro relazioni con la società e l'ambiente.



4

ISTRUZIONE DI QUALITÀ

Con i nostri percorsi di formazione all'interno delle scuole perseguiamo l'obiettivo di fornire a docenti e dirigenti gli strumenti per aggiornarsi, per sviluppare nuove competenze relazionali, in modo da restituire a bambini e ragazzi un'istruzione di qualità.



12

CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

Il consumo e la produzione sostenibile puntano a "fare di più e meglio con meno", aumentando i benefici in termini di benessere tratti dalle attività economiche [...] È necessario un approccio sistematico e cooperativo tra soggetti attivi nelle filiere, dal produttore fino al consumatore.



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