

REPORTING SOSTENIBILITÀ

2024

INDICE





1. Squadra

1

**Rete
d'impresa**

7

Società

53

Persone

SCUADRA: CHI SIAMO

Scuadra è una rete d'impresе fondata nel 2011 che mette in relazione sette società e molteplici professionisti che si occupano di consulenza direzionale per le aziende, aiutandole a migliorare l'efficienza e la competitività per arrivare ad avere una crescita sostenibile. Ogni professionista è specializzato in un particolare ambito aziendale e lavora cooperando con altri consulenti della rete per aiutare le aziende in un'ottica globale.

Il codice etico è lo specchio della nostra realtà: racchiude i principi cui facciamo riferimento per condurre l'attività di consulenza, guida il nostro agire e il processo decisionale.

Ci siamo strutturati secondo il concetto di learning organization, dando così importanza alle sinergie sia tra

single persone sia tra team di lavoro. Tutte le persone, dai professionisti ai collaboratori fino ai nostri clienti, sono al centro dell'interesse di Scuadra e per questo favoriamo la crescita individuale e professionale, l'efficacia nel lavoro e il bilanciamento tra lavoro e vita privata.

La sostenibilità è integrata in ambito governance, environmental e social, il che significa che fa parte della nostra strategia aziendale e ci ha spinti nel 2024 a formalizzare il nostro impegno per il bene comune attraverso l'assunzione della veste giuridica di società benefit.

Avanti tutta!

SCUADRA: COSA FACCIAMO

CONSULENZA ECONOMICO FINANZIARIA E CONTROLLO DI GESTIONE

Supportiamo le aziende a impostare e mantenere una corretta strategia aziendale delle risorse finanziarie basata sul controllo di gestione, in modo che l'azienda sia sempre nella condizione di sostenere i propri impegni quotidiani legati alla gestione caratteristica e alla gestione straordinaria.

CONSULENZA FISCALE, CONTABILE E SOCIETARIA

Diamo supporto agli imprenditori sia nelle decisioni ordinarie che in quelle di carattere strategico. Siamo di supporto per il miglioramento dell'ufficio amministrativo attraverso audit periodici. Nelle imprese familiari supportiamo le aziende nel passaggio generazionale.

AREA LEGALE E COMPLIANCE NORMATIVA

Assistiamo i clienti nella tutela giudiziale e stragiudiziale in diversi settori del diritto di impresa. Affianchiamo le aziende nell'adeguamento normativo con percorsi di compliance studiati ad hoc per assicurare la conformità normativa delle attività e prevenire contestazioni da parte di Enti pubblici, privati o Autorità.

CONSULENZA DEL LAVORO, AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE, HR

Aiutiamo le imprese in tutta la gestione delle persone: dagli adempimenti amministrativi connessi alla tenuta delle paghe, alla consulenza del lavoro, alla ricerca e selezione del personale, ai piani di inserimento e crescita professionale, alla predisposizione piani welfare, alla gestione di eventuali contenziosi..

SCUADRA: COSA FACCIAMO

FINANZA AGEVOLATA

Esistono molti fondi istituzionali a supporto dello sviluppo aziendale ma non sono facilmente accessibili: Scudra aiuta le aziende a richiedere e ottenere i giusti fondi e finanziamenti in base alle reali necessità dell'azienda, sia per investimenti che per formazione.

TRASFORMAZIONE DIGITALE E BUSINESS INTELLIGENCE

Accompagniamo le aziende nella transizione digitale. Attraverso strumenti di business intelligence rendiamo accessibili e comprensibili i dati raccolti, che vengono disposti in grafiche intuitive, diagrammi e report interattivi da cui è possibile ricavare insight, andamenti e previsioni future.

SOSTENIBILITÀ

Scudra da anni accompagna le aziende nel cambiamento verso uno sviluppo sostenibile dell'azienda promuovendo la responsabilità di impresa verso le comunità, migliorando l'impatto ambientale e il benessere dei lavoratori.

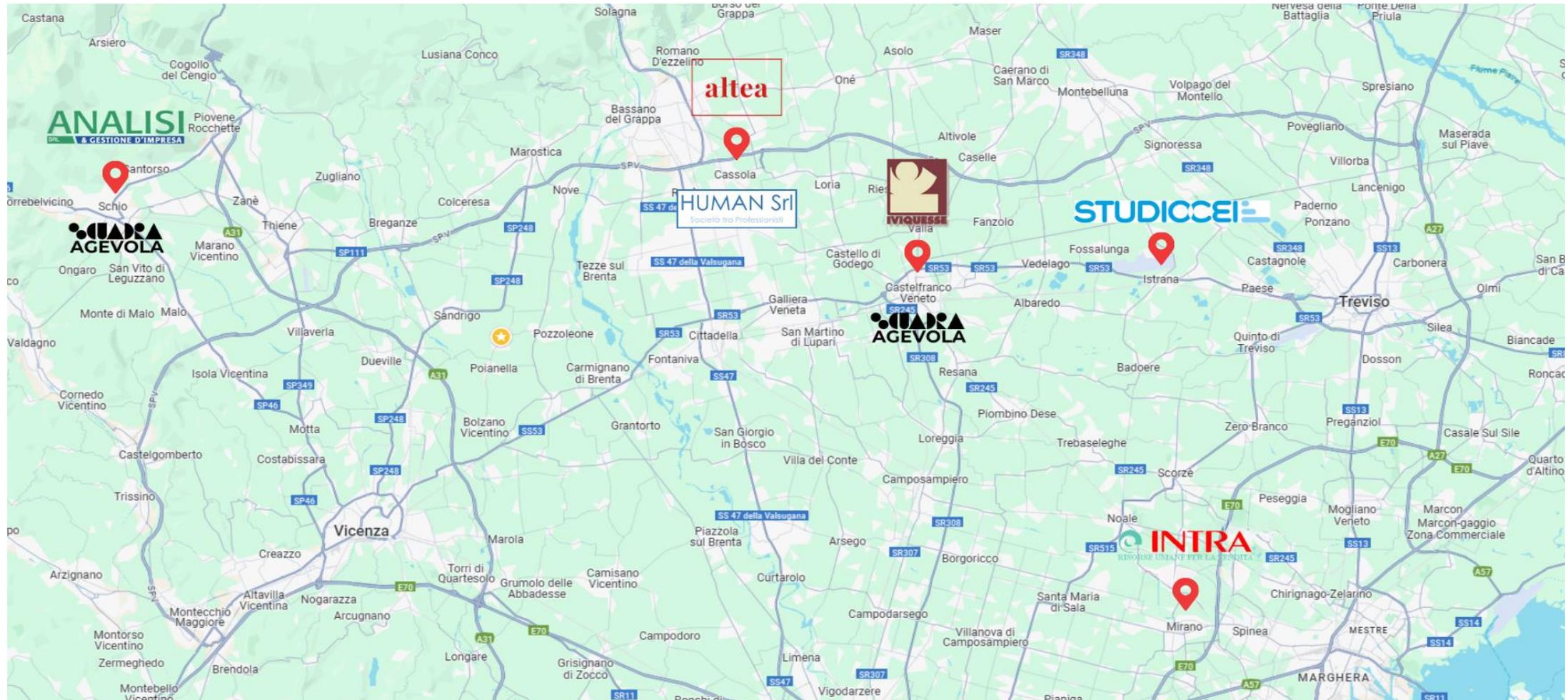
SISTEMI DI GESTIONE E LEAN MANAGEMENT

Aiutiamo le aziende a impostare i loro sistemi di gestione, anche per certificazioni, attraverso un approccio Lean di miglioramento continuo e multidisciplinare, adottando policy quanto più snelle e agili possibile (Lean Quality) e coinvolgendo il personale nel cambiamento

LA NOSTRA STORIA



DOVE SIAMO - Squadra è una rete d'impresa composta da 7 società dislocate nel territorio veneto.



VISION E BRAND IDENTITY

C sta per Conoscenza.

La formazione continua è alla base del nostro lavoro, per poter proporre al cliente le soluzioni più aggiornate e più efficienti.

**PERCHÉ SCUADRA CON
LA C E NON CON LA Q?**

PERCHÉ LA **C**
RACCHIUDE L'ESSENZA
DELLA NOSTRA VISION.

C sta per Condivisione.

Il nostro obiettivo è trasferire le competenze alle aziende, lavorando in team e condividendo insieme conoscenza ed esperienze.



**Conoscere,
Condividere,
Competere**

C sta per Competere.

Dopo un'attenta analisi aiutiamo le aziende ad essere più competitive nel loro mercato di riferimento e a vincere le sfide più difficili.

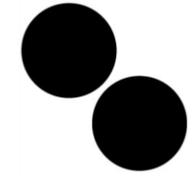
IL LOGO SCUADRA: TANTE COMPETENZE DIVERSE, LA NOSTRA UNICITÀ

Il logo Scuada è costituito da un insieme di **forme geometriche diverse**: alcune tondeggianti, altre lineari, ognuna delle quali costituisce una propria unicità e singolarità.

Queste forme geometriche rappresentano le nostre **diverse competenze**.

Come le forme geometriche che raggruppate in un preciso ordine diventano una parola di senso compiuto, anche le competenze dei vari professionisti, unite insieme formano una **sinergia**, un valore e una propria **identità collettiva**.

Tutto questo a sottolineare l'importanza del **lavoro in team** e la capacità di Scuada di **supportare a tutto tondo** le aziende con cui lavoriamo.



2. La nostra idea di sostenibilità

1

Unico
reporting

1

Impact
report

1

Codice
Etico

IL PROGETTO DI SCUADRA PER LA SOSTENIBILITÀ

In Squadra riteniamo che la sostenibilità si concretizzi in strategie precise, scelte di investimento e standard di lavoro. Un'attività di consulenza sostenibile incrementa il proprio valore nel tempo, aumentando spazi e opportunità per gli interpreti futuri. La sostenibilità economica, ambientale e sociale innesca un circolo virtuoso che contribuisce ad uno sviluppo di lungo periodo dell'azienda, più solido e continuo.

Il nostro OBIETTIVO INTERNO è fare in modo la sostenibilità sia sempre di più una componente fondamentale della nostra strategia di sviluppo: il veicolo che abbiamo scelto per essere concreti è il perseguimento del BENE COMUNE e gli standard GRI come standard di misura.

Il nostro OBIETTIVO VERSO I CLIENTI è accompagnare le aziende nel cambiamento verso uno sviluppo sostenibile e aumentare la consapevolezza dei nostri clienti e degli altri stakeholder del vantaggio competitivo e degli effetti benefici a lungo termine che questa comporta.

Intendiamo inoltre PROMUOVERE LA RESPONSABILITÀ NOSTRA E DELLE AZIENDE NELLA COMUNITÀ, aiutarle a migliorare l'impatto ambientale, garantire alti standard di sicurezza nell'ambito di lavoro e aiutare a migliorare il benessere psico-fisico delle persone che lavorano in azienda.



SCUADRA contribuisce al benessere delle persone che lavorano, rispettando le normative vigenti, diffondendo buone pratiche e impegnandosi in iniziative specifiche che hanno l'obiettivo di aumentare il benessere fisico e psicologico delle persone come la correttezza e il rispetto, decidere sulla base di dati ed elementi oggettivi, lavorare sulla crescita professionale e personale, sostenere la proattività e lo spirito di iniziativa, promuovere sincerità e trasparenza sono alla base del nostro **CODICE ETICO**.

Sezione 4. Persone



SCUADRA si impegna per uno sviluppo sostenibile delle proprie attività promuovendo presso i propri clienti e partner:

- misure di finanziamento a supporto della sostenibilità,
- certificazioni ambientali e di sostenibilità
- Formazione per modelli di sviluppo sostenibile

Sezione 2. La nostra idea di sostenibilità



SCUADRA è impegnata in questi anni nelle attività di efficientamento delle proprie risorse. Vogliamo lavorare sull'ottimizzazione degli spostamenti ed è promosso l'utilizzo di strumenti a supporto dell'attività lavorativa in smart-working, che sfruttano dispositivi mobili e piattaforme di condivisione online e cloud.

Sezione 5. Ambiente



Tramite attività di formazione ed *engagement* che coinvolgono le persone sin dal loro primo ingresso in azienda e li accompagnano durante tutto il percorso lavorativo, SCUADRA assicura formazione di qualità e l'acquisizione di competenze altamente specializzanti.

Sezione 4. Persone



SCUADRA lavora giornalmente perché la scelta delle persone e la loro formazione e crescita professionale siano fondati sull'equità e sul merito senza alcuna distinzione di genere, di razza o di provenienza. Per questo ha adottato una propria politica sulla parità di genere con obiettivi concreti

Sezione 4. Persone

STRATEGIA DI SCUADRA PER GLI SDGs



SCUADRA ha lavorato ogni anno per una crescita economica duratura e sostenibile, cercando di garantire un'esperienza lavorativa sempre migliore a tutte le persone che lavorano. SCUADRA promuove politiche di lavoro inclusive e ambienti lavorativi che contribuiscono ad un ambiente lavorativo positivo.

Sezione 2. La nostra idea di sostenibilità
Sezione 4. Persone



SCUADRA lavora per arrivare a un modello di crescita sostenibile, ottimizzando l'utilizzo delle risorse correlato alle proprie attività. In particolare siamo impegnati per la riduzione del consumo di carburanti per le auto dei nostri consulenti, di carta stampata in ufficio o dai clienti e l'energia elettrica necessaria al funzionamento degli uffici e di pc.

SCUADRA inoltre promuove queste politiche presso i clienti nel corso delle attività di consulenza.

Sezione 5. Ambiente



L'innovazione è alla base dello sviluppo di SCUADRA, che si impegna ogni giorno a sostenere lo sviluppo e l'industrializzazione delle realtà nelle quali opera.

In particolare sia al proprio interno che verso clienti e partner SCUADRA spinge fortemente lo sviluppo digitale e tecnologico dei processi.

Sezione 2. La nostra idea di sostenibilità
Sezione 5. Ambiente



SOCIETÀ BENEFIT

Molte delle società che compongono la rete SCUADRA nel corso del 2024 sono diventate società benefit con l'obiettivo di perseguire il bene comune e di identificare le persone al proprio interno responsabili dell'impatto:

- Iviquesse Srl Società Benefit
- Analisi Srl Società Benefit
- Altea Studio Srl Società Benefit
- Scuadra Agevola Società Benefit



COSA VUOL DIRE ESSERE SOCIETÀ BENEFIT E COSA HA SIGNIFICATO PER NOI DIVENTARLO.

Le società benefit perseguono, nell'esercizio dell'attività d'impresa, oltre allo scopo di lucro anche una o più finalità di beneficio comune, che possono avere un impatto responsabile, sostenibile e trasparente sulle persone, sull'ambiente, sulla società.

Gli obiettivi di beneficio comune che le società hanno deciso di perseguire sono frutto dei principi che abbiamo raccolto nel codice etico e quindi sono propri di tutti i componenti delle rete. Le società che formalmente si sono trasformate in società benefit hanno approvato un'unica matrice del bene comune.



SOCIETÀ BENEFIT: MATRICE BENE COMUNE

La matrice del bene comune rappresenta gli obiettivi che assieme, dopo riunioni di coordinamento dei team e fra società, abbiamo deciso di perseguire.

Abbiamo individuato una serie di attività con cui concretizzare il nostro impegno a favore del beneficio comune.

Come evidenziato nella matrice, le attività trovano fondamento nei valori evidenziati nel nostro codice etico.

Diventare Società Benefit ha significato per noi l'evoluzione naturale di quanto già in essere da anni. Abbiamo voluto formalizzare il nostro impegno inserendo nell'oggetto sociale anche gli obiettivi di beneficio comune.

MATRICE BENE COMUNE

PRINCIPI DEL CODICE ETICO:



CRESCITA DELLE PERSONE



VALORE DELLA SCUADRA



INTEGRITÀ E LEGALITÀ



VALORE PER IL CLIENTE



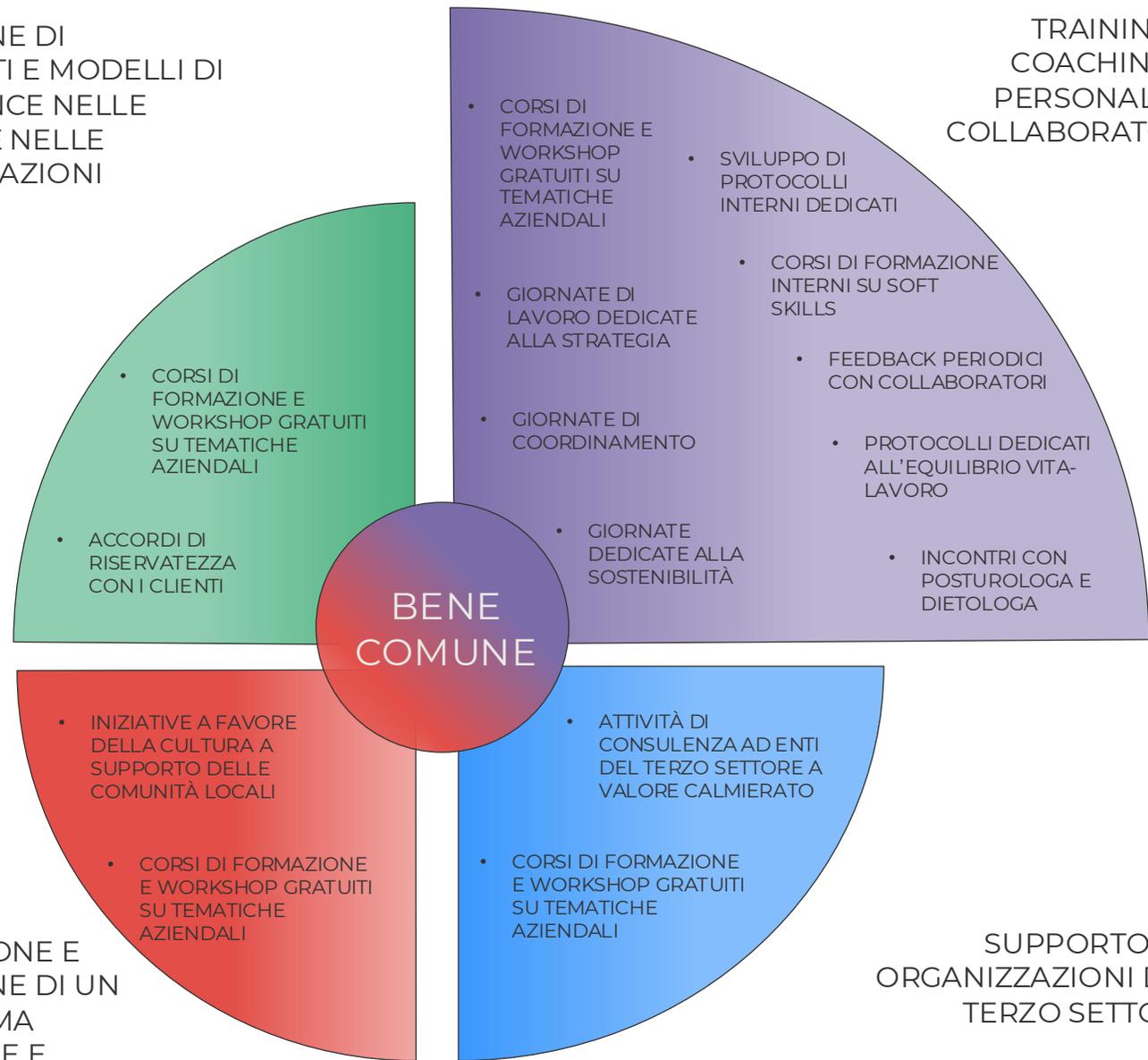
SOSTENIBILITÀ



PROMOZIONE E DIFFUSIONE DI UN ECOSISTEMA CULTURALE E ORGANIZZATIVO



DIFFUSIONE DI STRUMENTI E MODELLI DI COMPLIANCE NELLE IMPRESE E NELLE ORGANIZZAZIONI



TRAINING E COACHING A PERSONALE E COLLABORATORI



SUPPORTO AD ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE



Società benefit: Impact report 2023

AMBITI RENDICONTAZIONE	ATTIVITA' SVOLTE	INDICATORI	RISULTATO CONSEGUITO 2023	RISULTATO CONSEGUITO 2024
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;	<ul style="list-style-type: none"> I. GIORNATE DI COORDINAMENTO TRA MEMBRI SCUADRA II. GIORNATE DI LAVORO SU STRATEGIA III. SVILUPPO DI PROTOCOLLI INTERNI DEDICATI 	<ul style="list-style-type: none"> I. N. INCONTRI DI COORDINAMENTO TRA MEMBRI SCUADRA II. N. INCONTRI GIORNATE DI LAVORO SU STRATEGIA III. N. PROTOCOLLI INTERNI DEDICATI 	<ul style="list-style-type: none"> I. N. 24 INCONTRI II. N. 10 INCONTRI III. N. 1 CODICE ETICO N. 1 SISTEMA DI GESTIONE 	<ul style="list-style-type: none"> I. N. 24 INCONTRI II. N. 10 INCONTRI III. N. 1 REPORT DI SOSTENIBILITA'
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;	<ul style="list-style-type: none"> I. SVILUPPO DI PROTOCOLLI INTERNI DEDICATI II. INCONTRI CON POSTUROLOGO E DIETOLOGA III. CORSI DI FORMAZIONE INTERNI SU SOFT SKILL IV. FEEDBACK PERIODICI CON I COLLABORATORI 	<ul style="list-style-type: none"> I. N. PROTOCOLLI INTERNI DEDICATI II. N. INCONTRI CON POSTUROLOGO, N. INCONTRI CON DIETOLOGA III. N. ORE DI FORMAZIONE SU SOFT SKILL IV. N. INCONTRI DI FEEDBACK INDIVIDUALI 	<ul style="list-style-type: none"> I. N. 1 CODICE ETICO, N. 1 SISTEMA DI GESTIONE II. N. 12 INCONTRI CON POSTUROLOGO, N. 2 INCONTRI CON DIETOLOGA III. N. 16 ORE DI FORMAZIONE SU SOFT SKILL IV. N. 2 INCONTRI DI FEEDBACK A COLLABORATORE 	<ul style="list-style-type: none"> I. N. 1 PROCEDURA DI ONBOARDING II. N. 12 INCONTRI CON POSTUROLOGO III. N. 1 ORA DI FORMAZIONE SU SOFT SKILL IV. N. 2 INCONTRI DI FEEDBACK A COLLABORATORE
2. 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;	<ul style="list-style-type: none"> I. CORSI DI FORMAZIONE E WORKSHOP GRATUITI SU TEMATICHE AZIENDALI II. ATTIVITA' DI CONSULENZA PER ENTI TERZO SETTORE A VALORE CALMIERATO III. INIZIATIVE A FAVORE DELLA CULTURA A SUPPORTO DELLE COMUNITA' LOCALI IV. ACCORDI DI RISERVATEZZA CON I CLIENTI 	<ul style="list-style-type: none"> I. N. CORSI DI FORMAZIONE E WORKSHOP GRATUITI SU TEMATICHE AZIENDALI II. N. CLIENTI DI CONSULENZA PER ENTI TERZO SETTORE A VALORE CALMIERATO III. N. INIZIATIVE A FAVORE DELLA CULTURA A SUPPORTO DELLE COMUNITA' LOCALI IV. N. ACCORDI DI RISERVATEZZA CON I CLIENTI 	<ul style="list-style-type: none"> I. N. 19 WORKSHOP GRATUITI II. N. 10 CLIENTI CON VALORE ORARIO CALMIERATO III. N. 1 CONCERTO DI CAPODANNO (SCHIO) IV. N. 120 ACCORDI DI RISERVATEZZA CON I CLIENTI 	<ul style="list-style-type: none"> I. N. 1 WORKSHOP GRATUITO II. N. 2 PERCORSI FORMATIVI LEGGE GOLFO-MOSCA (40H CIASCUNO) III. N. 1 APERIFOCUS SULLA PARITA' DI GENERE IV. N. 10 CLIENTI CON VALORE ORARIO CALMIERATO V. N. 2 CONCERTO DI CAPODANNO (SCHIO E CASTELFRANCO) VI. N. 120 ACCORDI DI RISERVATEZZA CON I CLIENTI
2. 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.	<ul style="list-style-type: none"> I. GIORNATE DEDICATE ALLA SOSTENIBILITA' 	<ul style="list-style-type: none"> I. N. INCONTRI INTERNI DEDICATI ALLA SOSTENIBILITA' 	<ul style="list-style-type: none"> I. N. 2 INCONTRI INTERNI 	<ul style="list-style-type: none"> I. N. 2 INCONTRI INTERNI

BENEFIT IMPACT ASSESSMENT

Scuadra auto-valuta il proprio impatto attraverso il Benefit Impact Assessment (<https://app.bimpactassessment.net/>), lo strumento indipendente per valutare l'impatto di un'azienda su tutti i suoi stakeholders attraverso un'analisi a 360° .

Un punteggio superiore agli 80 certifica un beneficio netto per l'ecosistema. Quello della valutazione d'impatto annuale con standard terzi è uno dei requisiti legali a cui devono sottostare tutte le società benefit italiane.

Abbiamo deciso di affiancare questa misurazione allo standard GRI per avere un indicatore di miglioramento indipendente ed è coerente ai requisiti legali di una società Benefit ma soprattutto per sfruttare il suo focus sulla sostenibilità sociale ed ambientale.

La prima valutazione ha dato un risultato pari a 68,2.

Non abbiamo ancora raggiunto il livello minimo di 80 punti nel BIA. Tuttavia, siamo motivati a rafforzare le nostre pratiche e miriamo al raggiungimento e al successivo superamento di questo traguardo nei prossimi anni, fissandoci così un obiettivo di miglioramento continuo.



COINVOLGIMENTO DELLE PERSONE DI SCUADRA

Raggruppando tutte le istanze interne abbiamo evidenziato i 3 elementi principali che rappresentano i temi materiali per le persone in Squadra

*Equilibrio vita
lavoro*

*Ambiente di
lavoro positivo e di
fiducia*

*Formazione
delle persone*

3. Governance

600

Clienti

8

**Aree di
consulenza**

2.894.892 €

**Fatturato
2023**

GOVERNANCE - RETE SCUADRA

Valore economico generato e distribuito	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Costo operativi	1.539.302 €	1.802.773,51 €	1.966.349,58 €
Salari e Benefit dipendenti	530.617 €	580.384,15 €	714.503,30 €
Pagamenti a fornitori di capitali	3.062 €	3.045,00 €	3.400,12 €
Pagamento a governo	56.422 €	46.310,00 €	84.774,00 €
Investimenti nella comunità	- €	4.120,00 €	2.077,00 €
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	2.129.403 €	2.436.633 €	2.771.104,00 €
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	47.721 €	114.610 €	147.067,41 €

La tabella riporta il Valore economico generato e distribuito dalla Rete Scudra, e comprende Altea Srl SB – Analisi Srl SB – Iviquesse Srl SB – Scudra Agevola Srl SB – Studiocei Srl

GOVERNANCE – COMPLIANCE E FISCALITÀ

Durante il periodo di reporting non si riscontrano pene pecuniarie significative e sanzioni non monetarie per la non conformità con leggi e/o normative in materia sociale, ambientale ed economica

Non si sono verificate denunce riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e la perdita di dati dei clienti nel corso del triennio 2021-2023

Scuadra non sostiene in nessun modo partiti politici ed i rapporti con le istituzioni sono fondati sul rispetto delle regole e la conformità (compliance) a tutte le normative vigenti.

Sanzioni economiche	2021	2022	2023
Normative fiscali	0	0	0
Normative GDPR e antiriciclaggio	0	0	0
Normative di sicurezza e ambientali	0	0	0
Altre normative	0	0	0
Totale	0	0	0

GOVERNANCE: LEARNING ORGANIZATION

Scuadra vuole definirsi una «**learning organization**», che vede lo scambio di idee e di esperienze e la formazione delle persone come una parte fondamentale del proprio lavoro, per poter rispondere rapidamente alle nuove idee e tecnologie e per offrire servizi sempre innovativi e in linea con il mercato di riferimento.

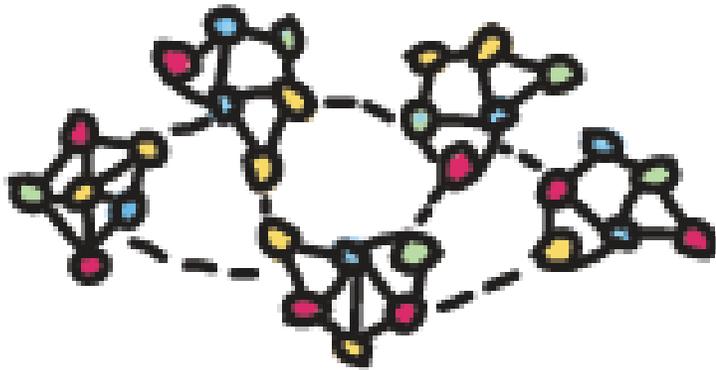
Scuadra è organizzata in gruppi di lavoro (**team**) per favorire il confronto attivo e lo scambio di idee e di competenze. Ogni team è composto da professionisti senior e junior, coordinati da un team leader. Tutti i componenti sono incoraggiati a crescere e a formarsi. I vari team di Scuadra sono strettamente correlati tra loro, si contaminano e si evolvono.

Per condividere i progetti di lavoro e renderli accessibili in qualsiasi momento e luogo a tutti i componenti del team utilizziamo piattaforme digitali di condivisione, come Microsoft 365.

Sono inoltre previste delle riunioni di coordinamento periodiche sia tra team, sia tra società.



GOVERNANCE: LEARNING ORGANIZATION



Learning
Organizations



GOVERNANCE – PROCESSO DECISIONALE

Il processo decisionale all'interno della rete Squadra avviene attraverso riunioni strategiche e di coordinamento, con il coinvolgimento delle persone. Nella tabella è presente una rendicontazione delle attività svolte nel 2023.

ATTIVITA' 2023	N. GIORNATE
Ogni realtà definisce ANNUALMENTE i propri OBIETTIVI IN DOCUMENTI STRATEGICI (es. XMATRIX) che condivide con il proprio personale.	6
Durante l'anno sono programmate RIUNIONI PERIODICHE SETTIMANALI E BISETTIMANALI per lavorare sul coordinamento e sulle priorità delle persone	72
Periodicamente vengono programmate GIORNATE DEDICATE AL CONTROLLO DELLA STRATEGIA	5
Il team di gestione di Squadra si allinea ogni 2 mesi per COORDINARSI SULLE ATTIVITÀ DI RETE	18

GOVERNANCE – ANALISI RISCHI E OPPORTUNITÀ

S	<p>CLIMA AZIENDALE FORMAZIONE CONTINUA CONDIVISIONE MATERIALE CONDIVISIONE COMPETENZE CONCRETEZZA NELLA CONSULENZA AI CLIENTI RELAZIONE DURATURA CON I CLIENTI GAMMA DEI SERVIZI APPROCCIO AL CLIENTE SINERGIA TRA CONSULENTI</p>	<p>CRESCITA SERVIZI INNOVATIVI (E CONSULENZA IN GENERALE) CRESCITA DIMENSIONALE PREMIANTE ATTRATTIVITÀ DEL BRAND COLLABORAZIONE CON FEDERICA C. E STUDIO LEGALE (A LA VALLE, R. RUBINI, S. SALVALAGGI) COLLABORAZIONE CON ALTRI SOGGETTI (Cristian compagno, Daniele Fogale, team legale) FINANZIAMENTI IN AMBITO 50% SOCIETÀ BENEFIT NUOVO SERVIZIO WHISTLEBLOWING</p>	O
W	<p>INSERIMENTO NUOVI PROFESSIONISTI DIFFICOLTÀ SOSTITUZIONE CONSULENTI SENIOR -- inserite nuove figure nel team: Arianna, Ilaria, Angelo, Marco COMMERCIALE -- inserite figure dedicate RISORSE DEFINITE FINANZIAMENTI REUNIONI DI GRUPPO (riunioni interne e con clienti) CHIAREZZA SU RUOLI TI DI CONSULENZA (ES. clienti su questi ambiti) Evento Flavio, manda IN CONTROLLO OVE FIGURE</p>	<p>DIFFICOLTÀ PER MICRO AZIENDE DI CONSULENZA AUMENTO COMPETIZIONE DA ALTRE SOCIETÀ DI CONSULENZA RIDUZIONE VALORE GIORNATA COSTI FATTURATO COPERTI DA FINANZIAMENTI PANDEMIA COVID-19 POCCHI CLIENTI CON PIU' DI 2 SE RISCHIO GESTIONE INFORMATICA RISCHIO DI NON ESSERE AGGIORNATI NORMATIVA RISCHIO DI NON ESSERE AGGIORNATI TECNOLOGICA (ES. AI)</p>	T

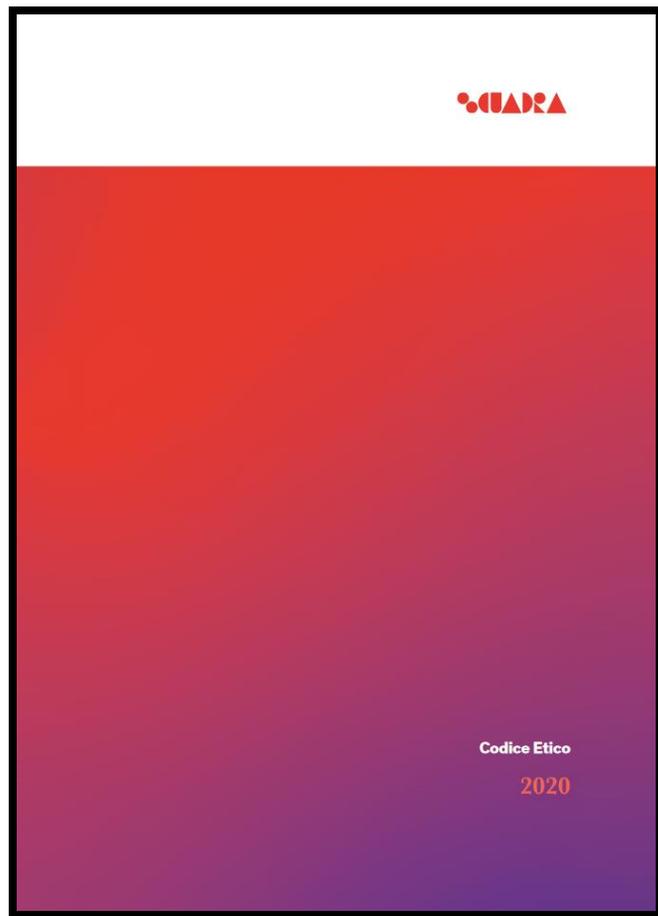
.1

Analizziamo annualmente i rischi che dobbiamo gestire secondo schema SWOT e valutiamo le opportunità per migliorarci.

.2

Le azioni concordate vengono inserite nei Progetti Strategici dell'anno.





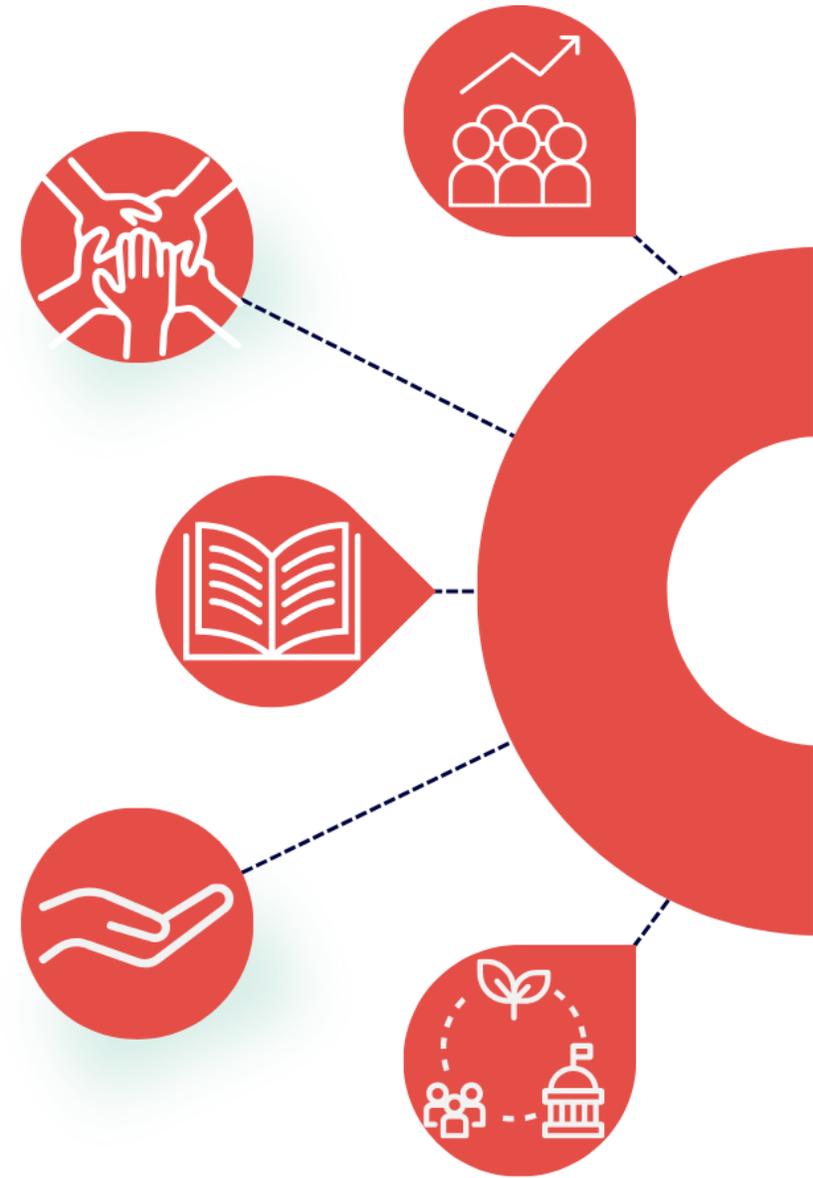
**Il codice etico è
specchio della
nostra realtà.
Racchiude i principi
a cui facciamo
riferimento per
condurre l'attività
di consulenza,
guida il nostro agire
e le decisioni che
prendiamo.**

Abbiamo costruito il nostro Codice Etico attraverso un confronto tra tutti i componenti del comitato di gestione di Squadra cercando un allineamento sui principi fondamentali per ogni persona.

I principi sono poi stati raggruppati in 5 aree e declinati con esempi pratici di comportamento che possano essere una rappresentazione chiara del modo di agire.

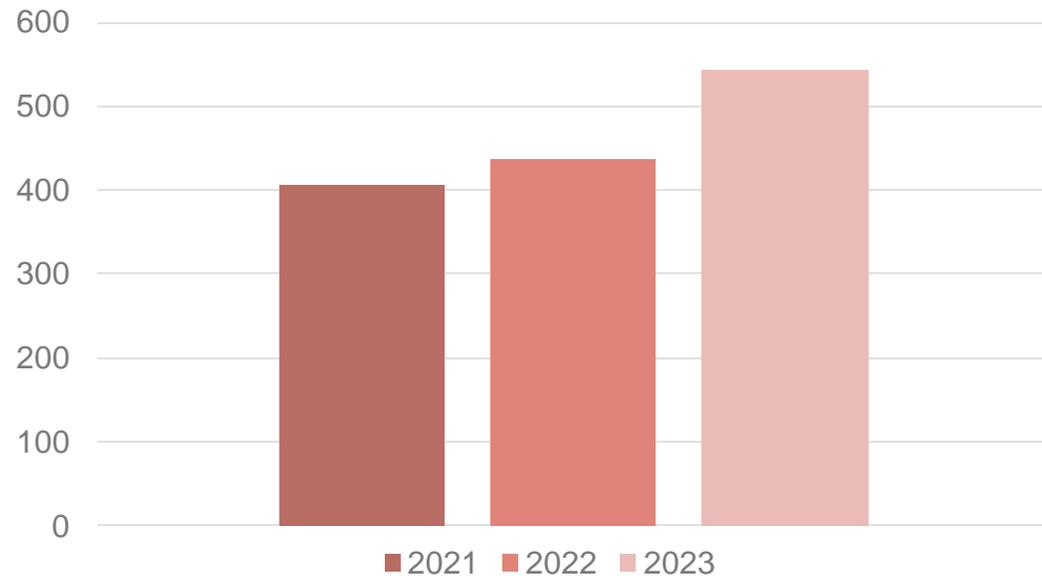
- A. VALORE PER IL CLIENTE**
A.1 Capire bene i bisogni del cliente
A.2 Competenza sulla consulenza proposta
A.3 Concretezza sulla consulenza proposta
A.4 Conduzione della consulenza
A.5 Il valore della consulenza
A.6 Partnership
A.7 Ruoli per il cliente
- B. VALORE PER LA SCUADRA**
B.1 Condividiamo le nostre competenze ed esperienze per massimizzarne il valore
B.2 Condivisione strategie singole e allineamento rispetto alla rete
B.3 Lavoro di squadra
- C. LE PERSONE**
C.1 Correttezza e rispetto
C.2 Decidere sulla base di dati ed elementi oggettivi
C.3 Crescita professionale e personale
C.4 Proattività e spirito di iniziativa
C.5 Sincerità e trasparenza

- D. INTEGRITA' E LEGALITA'**
D.1 Rispetto delle leggi
D.2 Proteggiamo le informazioni riservate
D.3 Evitiamo i conflitti di interesse
- E. SOSTENIBILITA'**
E.1 Software e tecnologie sostenibili
E.2 Procedure di lavoro efficienti
E.3 Bilanciamento del lavoro con la vita privata
E.4 Crescita di giovani professionisti e pari opportunità
E.5 Scelte eco sostenibili
E.6 Sostegno alle comunità locali



CLIENTI

In Squadra, crediamo che correttezza e condivisione delle informazioni siano la chiave per costruire una crescita economica diffusa e sostenibile. Per questo vogliamo ridefinire il funzionamento della consulenza all'impresa, rendendola comprensibile, coinvolgente ed in grado di contribuire operativamente alla risoluzione dei problemi dei clienti.



Cultura della qualità (formazione presso clienti e workshop gratuiti, certificazioni di qualità, consulenza e formazione)



Crescita e coinvolgimento del personale dei clienti



Innovazione e guida al cambiamento (tecniche Lean)



Protezione e sicurezza dei dati (Accordo interno con i professionisti)



Sostegno della crescita dei clienti tramite contributi e finanziamenti

FINANZIAMENTI OTTENUTI PER I CLIENTI

Nel corso del 2023 abbiamo lavorato e partecipato a numerosi bandi per finanziare **investimenti** e **formazione** presso i nostri clienti, per un valore totale raggiunto pari a circa 1 milione di €.

Il risultato è stato più che soddisfacente, continueremo a lavorare per supportare le aziende nella spinta verso l'**innovazione**, la **digitalizzazione** e la **sostenibilità**.



60% investimenti

40% formazione ai dipendenti



SODDISFAZIONE CLIENTI

Per valutare la soddisfazione relativa ai nostri servizi abbiamo selezionato un campione dei nostri clienti a cui abbiamo poi sottoposto un'intervista telefonica approfondita.

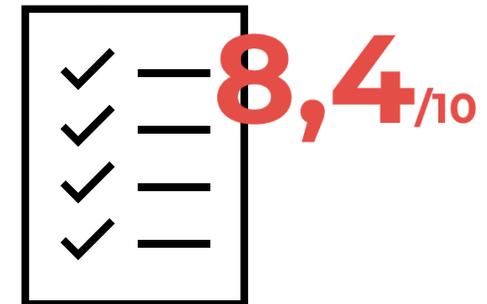
Le domande avevano lo scopo di approfondire:

- Aree in cui è necessario implementare un miglioramento
- Aree di soddisfazione da mantenere o su cui puntare ancora di più
- Il rapporto con i professionisti, sia dal punto di vista di competenze e creazione di valore, sia più prettamente relazionale

La valutazione generale del nostro servizio con un voto da 1 a 10. Il feedback ricevuto dai clienti si è rivelato soddisfacente, totalizzando una valutazione generale di 8,4/10.

I punti del servizio maggiormente apprezzati sono stati:

- Concretezza e puntualità della consulenza offerta
- Ampiezza dei servizi offerti che permette di essere seguiti a tutto tondo
- Relazione con i consulenti molto umana e attenta alle esigenze specifiche di ognuno
- Linguaggio chiaro e concreto che va incontro alle persone che si hanno davanti
- Disponibilità, reattività, puntualità, proattività



4. Le Persone

53

Persone

55%

Donne

2460

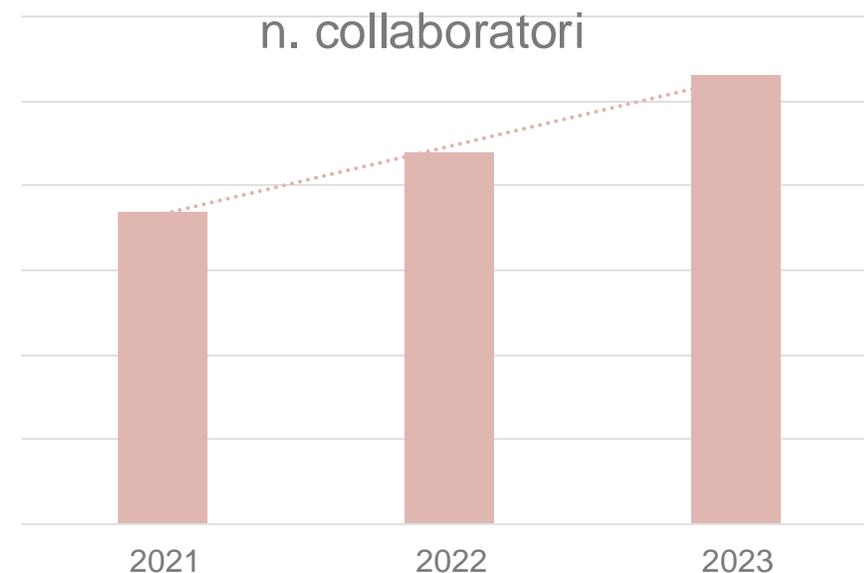
Ore di
formazione

I NOSTRI COLLABORATORI

SCUADRA è costituita da 53 collaboratori, dipendenti e professionisti.

Il numero di persone è cresciuto in modo significativo nel corso del triennio, come evidenziato dal grafico a lato.

La selezione del personale dipendente e dei professionisti viene fatta senza discriminazione alcuna, ma sulla base di competenze e soft skills, con particolare attenzione alla vicinanza casa-lavoro consci dell'importanza della vicinanza al luogo di lavoro per la sostenibilità dello stesso a lungo termine.



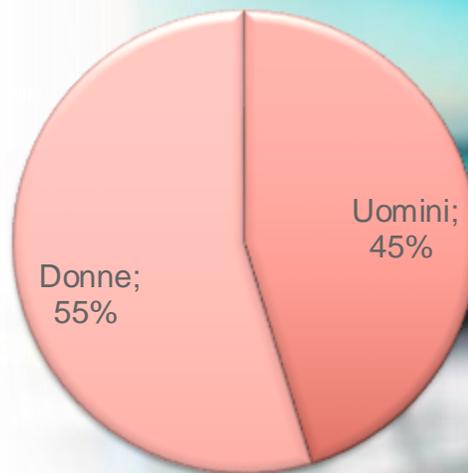
Anno	2021			2022			2023		
Categoria	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti	3	13	16	4	18	22	7	20	27
Collaboratori	13	8	21	14	8	22	17	9	26

Anno	2021			2022			2023		
Categoria	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dipendenti	2	6	8	3	13	6	4	16	7
Collaboratori	2	10	9	1	12	9	1	13	12

DIVERSITY & INCLUSION

LA POLITICA AZIENDALE RITIENE STRATEGICA LA PRESENZA NEL PROPRIO ORGANICO DI DONNE, CONSAPEVOLE DELL'IMPORTANZA DEL LORO APPORTO.

Nel corso del triennio 2021-2023 la presenza femminile è aumentata, nel 2021 costituiva il 43% del totale dei collaboratori (considerando dipendenti e professionisti) mentre nel 2023 costituisce il **55%** del totale. Nel corso del periodo oggetto di Reporting non si sono registrati episodi di discriminazione.



■ Uomini ■ Donne

DIVERSITY & INCLUSION

La parità di genere si inserisce nel percorso di Scudra per la sostenibilità. Nel corso del 2023, in seguito al coinvolgimento di tutti i collaboratori per la definizione dei temi materiali, sono emersi 3 aspetti fondamentali e determinanti per la sostenibilità futura di Scudra e dei suoi collaboratori: equilibrio vita lavoro, formazione delle persone e ambiente di lavoro positivo e di fiducia. Le Donne di Scudra si sono confrontate ulteriormente sulla tematica dando degli input alla redazione ed adozione di una **Politica per la Parità di Genere**. Il documento comprende un insieme di misure volte a favorire l'effettiva parità tra uomo e donna nel lavoro, considerando ogni «fase lavorativa» (pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e formazione, piena attuazione del congedo di paternità) con l'obiettivo di misurare e standardizzare i progressi realizzati.



NUOVI RAPPORTI DI LAVORO

Complessivamente, nel corso del triennio considerato, i nuovi ingressi sono rappresentati in maggioranza da donne (14 DONNE VS 12 UOMINI).

Nel corso del 2023 sono entrate a far parte di Squadra 13 persone, in maggioranza giovani appartenenti alle fasce d'età >30 (23%) e 30-50 anni (62%).

Nuovi rapporti di lavoro (assunzioni dipendenti e inizio collaborazioni con professionisti) divisi per genere (n.)

Anno	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti	1	3	4	1	6	7	4	3	7
Collaboratori	0	0	0	2	1	3	4	2	6

Nuovi rapporti di lavoro (assunzioni dipendenti e inizio collaborazioni con professionisti) divisi per fascia d'età (n.)

Anno	2021			2022			2023		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dipendenti	2	2	0	1	2	4	3	4	0
Collaboratori	0	0	0	0	3	0	0	4	2



RAPPORTI DI LAVORO CESSATI



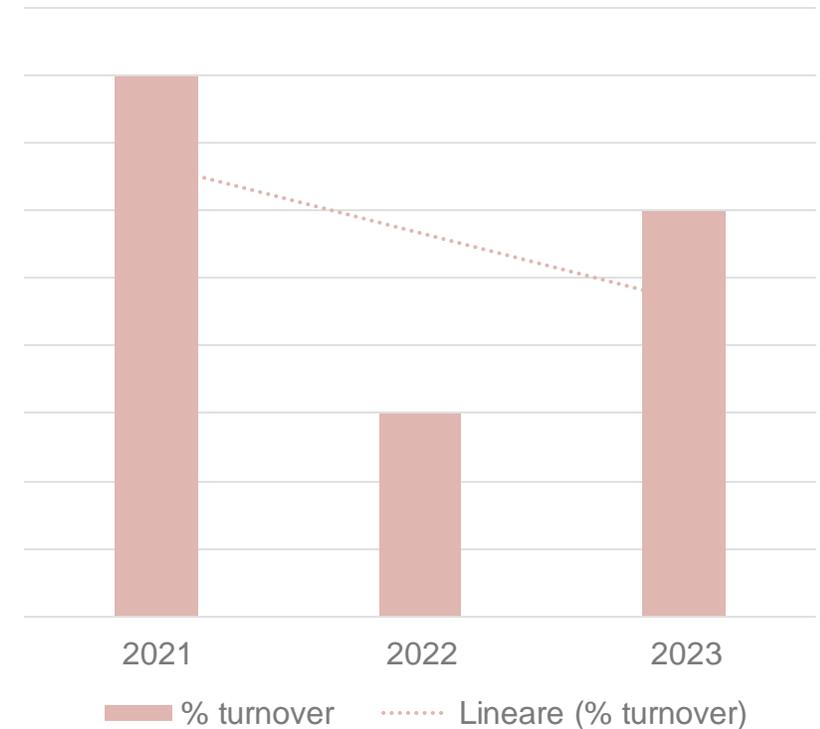
Il tasso di turnover è in diminuzione nei tre anni di reporting, indice positivo dello «star bene» in Squadra, come evidenziato dal grafico sotto riportato.

Rapporti di lavoro cessati (dimissioni e fine collaborazioni con professionisti) divisi per genere (n.)

Anno	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti	0	1	1	1	1	2	0	1	0
Collaboratori	1	1	2	1	1	2	0	2	0

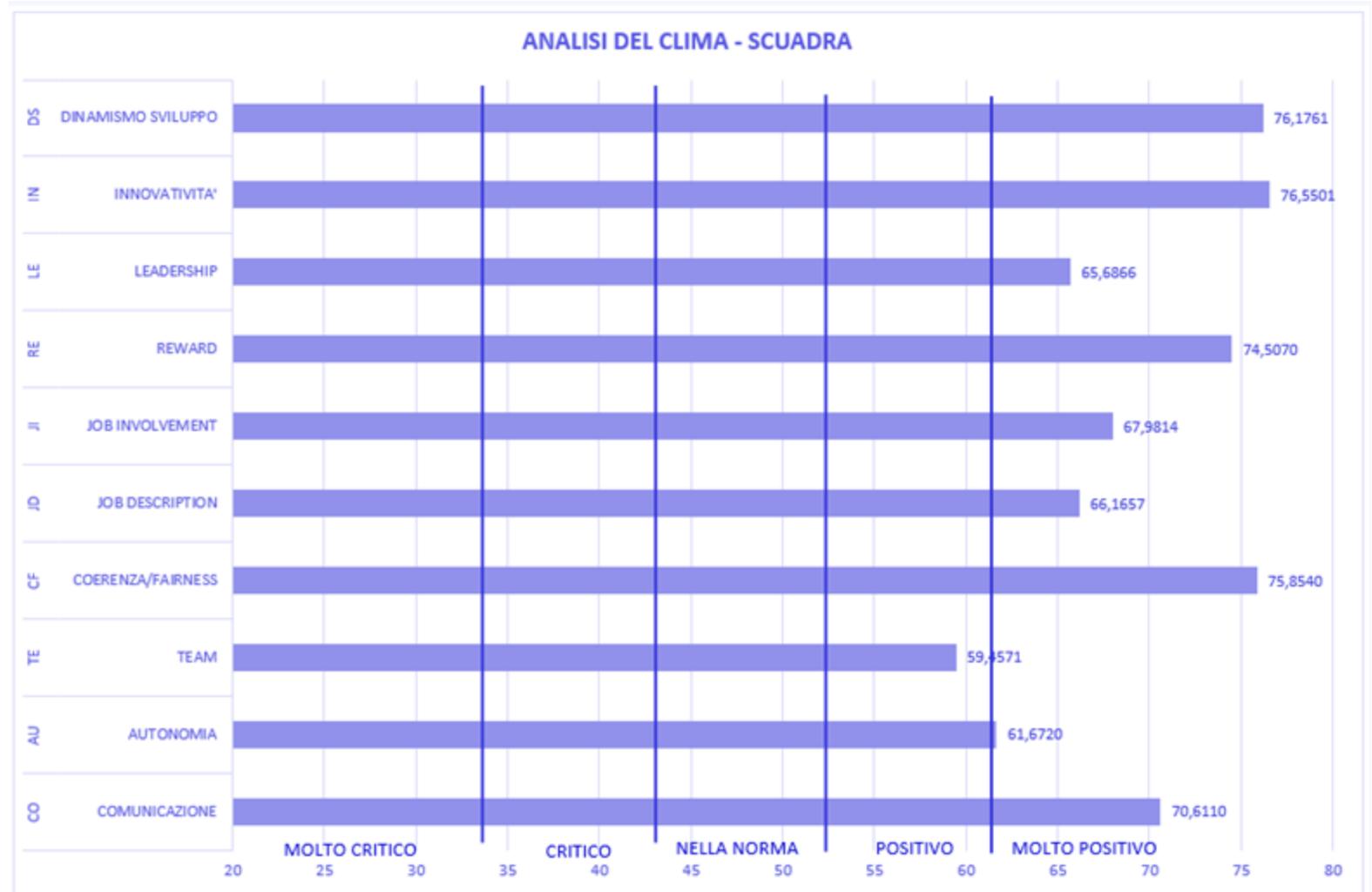
Rapporti di lavoro cessati (dimissioni e fine collaborazioni con professionisti) divisi per fascia d'età (n.)

Anno	2021			2022			2023		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dipendenti	0	1	0	1	1	0	0	1	0
Collaboratori	1	1	0	0	2	0	0	2	0



ANALISI DEL CLIMA INTERNO: come si sta in Squadra?

Per valutare la soddisfazione relativa al clima di lavoro interno a Squadra, tutti i dipendenti e collaboratori hanno compilato un questionario di analisi del clima composto da 70 domande. Il test indaga alcune dimensioni organizzative che influenzano il modo di percepire l'azienda da parte delle persone che ne fanno parte, e ha permesso di fotografare come vengono percepite le relazioni interne e «come si sta al lavoro».



WELLBEING

Il lavoro occupa un tempo considerevole dell'arco della giornata e sempre più famiglia, salute e tempo libero si intrecciano e si integrano in maniera sinergica nell'esperienza professionale delle persone.

In quest'ottica sono state avviate una serie di iniziative e servizi per agevolare la gestione delle esigenze personali e familiari, compatibilmente con le necessità aziendali, e con l'obiettivo di contribuire attivamente al miglioramento della qualità della vita delle nostre persone, favorendone il benessere psico-fisico e nello sforzo costante di assicurare un corretto livello di work-life blend all'interno dell'ambiente di lavoro.



WELLBEING

Ginnastica posturale: in collaborazione con uno studio di fisioterapia, Scuada offre a dipendenti e collaboratori incontri individuali e incontri periodici di gruppo, con lo scopo di migliorare la propria postura nella quotidianità ed eseguire i movimenti in maniera più corretta e consapevole, favorendo il confort del corpo. Utile alla prevenzione di problematiche alla colonna vertebrale che possono essere aggravate da posture viziate.

Alimentazione: Scuada in collaborazione con una biologa nutrizionista, ha proposto nel 2023 incontri formativi e di consapevolezza specifici sulla nutrizione, con lo scopo di promuovere uno stile di vita sano, ed incentivare l'adozione di buone abitudini alimentari.

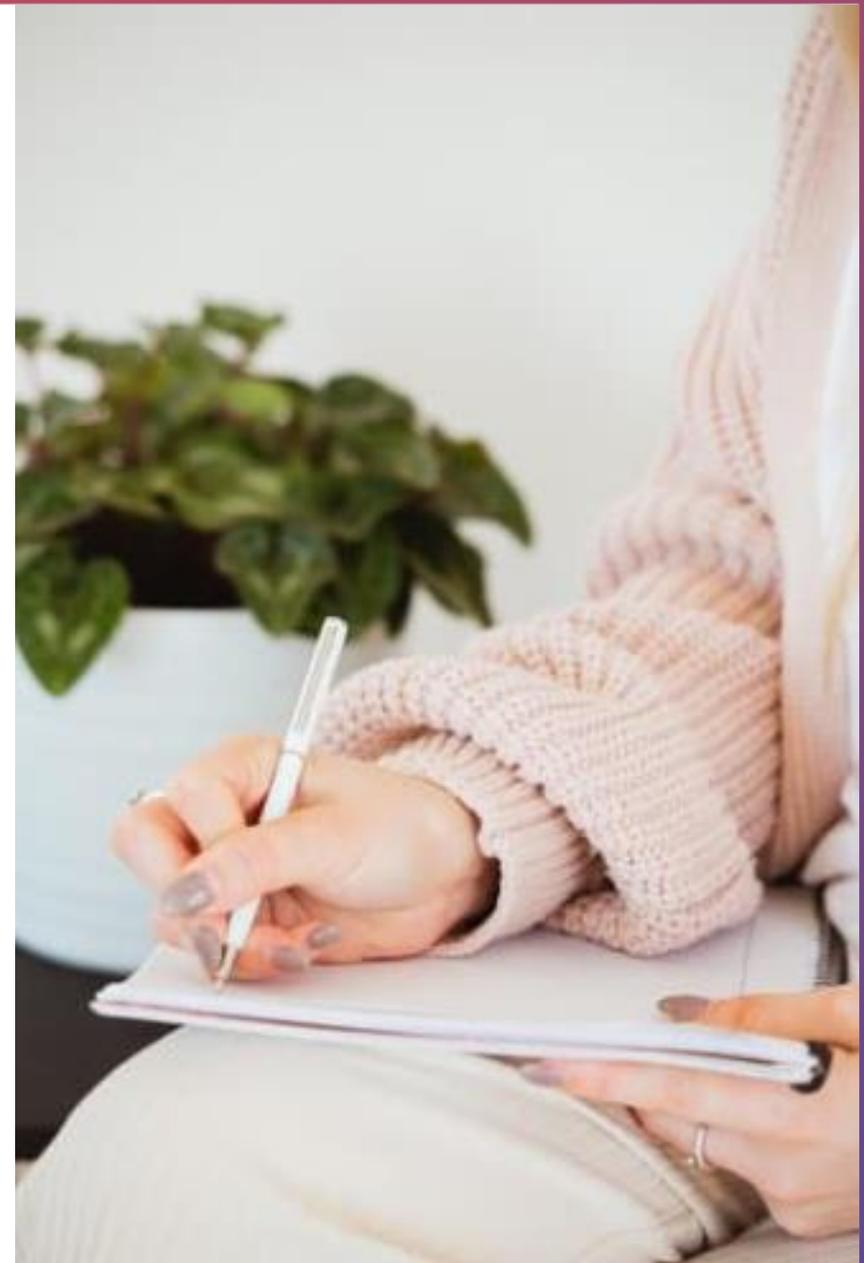


n. incontri	2021	2022	2023
Ginnastica posturale	10	10	10
Nutrizionista	0	0	3

WELLBEING

Flessibilità oraria del lavoro: Squadra al fine di favorire la conciliazione lavoro e vita privata consente alle persone, in caso di necessità (es. impegni familiari), di organizzare il proprio lavoro con flessibilità oraria coordinandosi comunque con i colleghi. Siamo consci dei vantaggi derivanti da questa scelta sia per il la persona (maggior concentrazione, meno stress, migliore organizzazione familiare e più attenzione alle proprie esigenze) che per l'azienda (maggior soddisfazione delle persone, clima di lavoro ottimale con propensione alla collaborazione, miglior immagine dell'azienda).

Lavoro agile: il lavoro agile in Squadra è gestito in caso di necessità da parte delle persone. Preferiamo vederci, ma qualche volta risulta più efficace lavorare da casa. Per questo quasi tutto il personale è dotato di pc portatili in grado di collegarsi alle risorse condivise anche da casa, grazie alle soluzioni cloud adottate.



WELLBEING

Durante il corso del 2023 abbiamo organizzato diversi incontri con i collaboratori di Squadra dedicati alla **strategia** e al **coordinamento** periodico.

n. 2 giornate dedicate alla strategia

n. 4 riunioni di coordinamento

n. 4 giornate dedicate alla definizione delle attività di beneficio comune

n. 3 giornate di team building



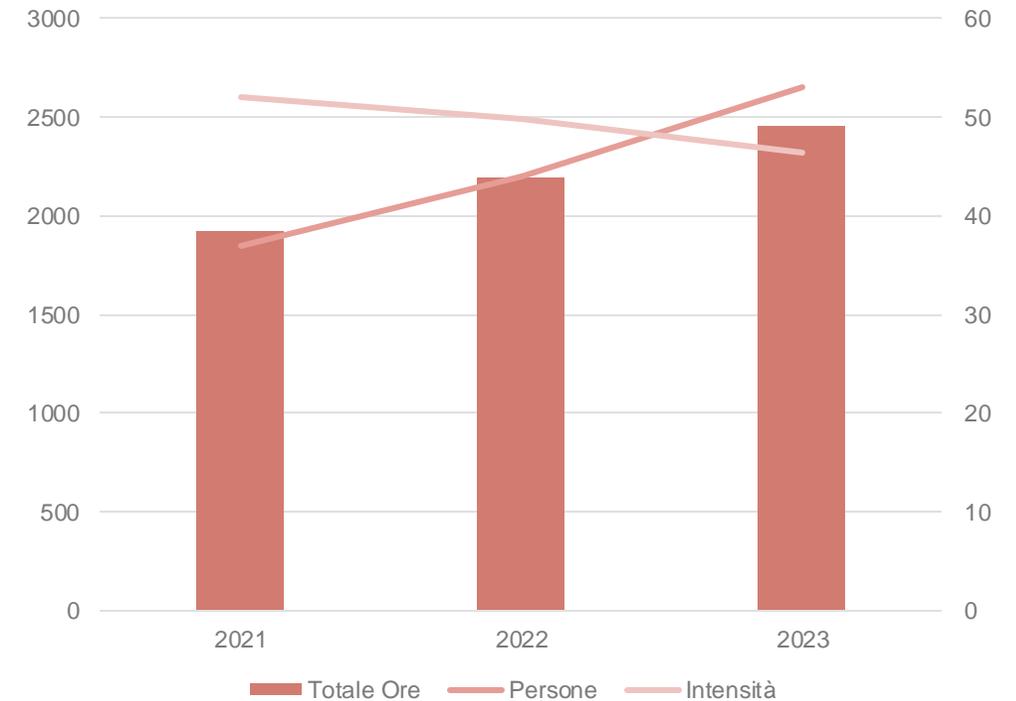
FORMAZIONE CONTINUA

In Squadra la formazione delle persone è di fondamentale importanza, per questo motivo ogni realtà che compone Squadra lavora in ottica di Formazione Continua.

Un contesto lavorativo attento alla crescita e alla motivazione delle persone si traduce in professionalità e innovazione presso i clienti. I professionisti lavorano in team; questo consente alle persone di supportarsi a vicenda e di fornire al cliente un servizio sempre attento e puntuale.



Formazione per Addetto



Formazione	2021	2022	2023
Totale Ore	1927,72	2196	2460
Persone	37	44	53
Intensità	52,1	49,9	46,4

SALUTE E SICUREZZA

La tutela della salute e della sicurezza delle persone rappresenta per Scudra una priorità in quanto impatta sul benessere psico-fisico delle persone e indirettamente sull'andamento del business nel suo complesso.

Scudra ha impostato un sistema di gestione in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro in ottemperanza alla normativa italiana prevista dal D.Lgs. 81/08. Al fine di garantire la tutela dei suoi dipendenti in modo efficace viene erogata formazione e visite mediche in linea con quanto richiesto dal Decreto Legislativo 81/2008. In sede di formazione, obbligatoria per i dipendenti, vengono coinvolti anche i collaboratori professionisti.

Salute e Sicurezza sul lavoro per Scudra significano anche postura corretta, gestione dello stress e ambienti di lavoro sereni.

RISCHIO INCIDENTI STRADALI

MISURE:

- Rispettare pedissequamente il codice della Strada;
- Rispettare i limiti di velocità;
- Non utilizzare il cellulare;
- Prediligere il car-sharing;
- Fare attenzione manovrando il veicolo;
- Non distrarsi;
- Non mettersi alla guida di un veicolo particolarmente pesante;
- Non guidare più di 4 ore consecutive;
- Dormire/riposare prima di guidare.

RISCHI PIU' COMUNI

- Tagli/abrasioni con cancelleria (es. carta, graffettatrice, forbici ecc.);
- Inciampo/scivolamento (es. conformazione pavimenti, ostacoli lungo il percorso ecc.);
- Postura scorretta alla scrivania → rischio ergonomico;
- Stress da lavoro correlato;
- Uso di videoterminale.



RISCHIO STRESS DA LAVORO CORRELATO

POSSIBILI MISURE:

- Segnalare al Responsabile del personale (Margherita) eventuali disagi, incomprensioni o difficoltà con colleghi, nelle attività lavorative e riguardanti fattori correlati;
- Chiedere aiuto e parlare con i colleghi se il carico di lavoro è troppo elevato;
- Prendersi le pause necessarie dal lavoro;
- Proporre delle misure o delle soluzioni per ridurre le condizioni e i fattori di stress;
- Fare attenzione al comportamento e al benessere dei colleghi.



INIZIATIVE PER LE PERSONE

I membri di Squadra sono impegnati in iniziative a sostegno delle comunità ed in generale degli stakeholder individuati, iniziative confluite nella definizione di Bene Comune con la trasformazione in Società benefit.

INIZIATIVE	TOTALE	NOTE
CORSI DI FORMAZIONE E WORKSHOP GRATUITI SU TEMATICHE AZIENDALI	15	Imprenditore 4.0 Castelfranco e Schio
GIORNATE DI LAVORO SU STRATEGIA	2	Giornate dedicate alla condivisione della Strategia
GIORNATE DI COORDINAMENTO TRA MEMBRI SCUADRA	4	Riunioni di coordinamento Squadra
GIORNATE DEDICATE ALLA SOSTENIBILITA'	4	Giornate dedicate alla definizione del bene comune, all'analisi di materialità ed al lavoro su Mirò
SVILUPPO DI PROTOCOLLI INTERNI DEDICATI	12	Standard attualmente in essere
INCONTRI CON POSTURISTA E DIETOLOGA	12	Incontri con Posturologa e con Dietologa
FEEDBACK PERIODICI CON I COLLABORATORI	4	Giornata di feedback
CORSI DI FORMAZIONE INTERNI SU SOFT SKILL	5	Giornate su Comunicazione e soft skill
PROTOCOLLI DEDICATI ALL'EQUILIBRIO VITA/LAVORO	1	Codice Etico
ATTIVITA' DI CONSULENZA PER ENTI TERZO SETTORE A VALORE CALMIERATO	796	Ore dedicate a cooperative a prezzi calmierati o senza addebito
INIZIATIVE A FAVORE DELLA CULTURA A SUPPORTO DELLE COMUNITA' LOCALI	1	Concerto di Capodanno a Schio
	1	Sponsorizzazione teatro civico Schio
	1	Adozione a distanza
ACCORDI DI RISERVATEZZA CON I CLIENTI	150	Inseriti in tutti i nuovi contratti da circa 3 anni

INIZIATIVE PER LE COMUNITÀ



Dal 2018 organizziamo presso il Teatro di Schio il Concerto di Capodanno, in collaborazione con l'Orchestra Giovanile Filarmonia Veneta e il Maestro Giovanni Costantini.

Dal 2024 abbiamo iniziato a proporre questa iniziativa anche presso il Teatro Accademico di Castelfranco Veneto, offrendo con l'aiuto dei nostri partner aziendali un evento musicale e culturale di alto livello.

INIZIATIVE PER LE COMUNITÀ



CUADRA **emmepi**
STABILITÀ E TECNOLOGIA

Workshop gratuiti per imprenditori e manager

Imprenditore 4.0

Le competenze aziendali indispensabili oggi e in futuro



CUADRA **STUDIO FOGALE**

Workshop gratuiti per imprenditori e manager

Imprenditore 4.0

Le competenze aziendali indispensabili oggi e in futuro

Durante il corso del 2023 abbiamo proposto sia a Schio che a Castelfranco Veneto una serie di **workshop gratuiti** dedicati a manager e titolari d'azienda. In questi incontri abbiamo approfondito temi utili allo sviluppo e alla gestione di un'attività, dalla gestione del personale al controllo di gestione, dalla modalità Lean alla finanza agevolata.

Totale: **14 giornate**



QUALI VANTAGGI COMPORTA CERTIFICARE LA PROPRIA IMPRESA? QUANTO LE CERTIFICAZIONI ALIMENTANO IL BUSINESS? 4 SEMINARI PER ESPORRE INSIEME AGLI ESPERTI LE OPPORTUNITÀ DELLE PIÙ IMPORTANTI CERTIFICAZIONI AZIENDALI.

23 OTTOBRE
QUALITÀ ISO 9001

30 OTTOBRE
AMBIENTE E SICUREZZA
14001 | 45001

6 NOVEMBRE
CERTIFICAZIONI ESG

13 NOVEMBRE
PARITÀ DI GENERE

IN CNA TREVISO
V.LE DELLA REPUBBLICA 154
ORE 20.30-22.00

INFORMAZIONI E ADESIONI
PARTECIPAZIONE GRATUITA

RICHIESTA PRENOTAZIONE
ENTRO IL 16/10/2023
TEL. 0422/3195
FORMAZIONE@CNATREVISO.IT

www.cna.it
info@cna.it

urly.it/3x70x

CERTIFICARE L'IMPRESA

EVENTI | MIGLIORAMENTO CONTINUO

CNA TERRITORIALE DI TREVISO

In collaborazione con: **CUADRA**



Abbiamo collaborato anche con CNA di Treviso e la Confcommercio di Venezia per degli **incontri formativi gratuiti** organizzati specificatamente per le aziende.

Confcommercio di Venezia: 1 incontro dedicato alla prevenzione e gestione della crisi.

CNA di Treviso: 4 incontri dedicati alle certificazioni aziendali.

Totale: **5 incontri**

INIZIATIVE PER LE COMUNITÀ

Sempre con l'obiettivo di offrire il migliore dei servizi ai nostri clienti, oltre ad un servizio anche alla comunità, ci concentriamo anche su altri punti per noi fondamentali.

n. 150 accordi di riservatezza inseriti in tutti i nuovi contratti

n. 796 ore dedicate ad enti del terzo settore con prezzo calmierato

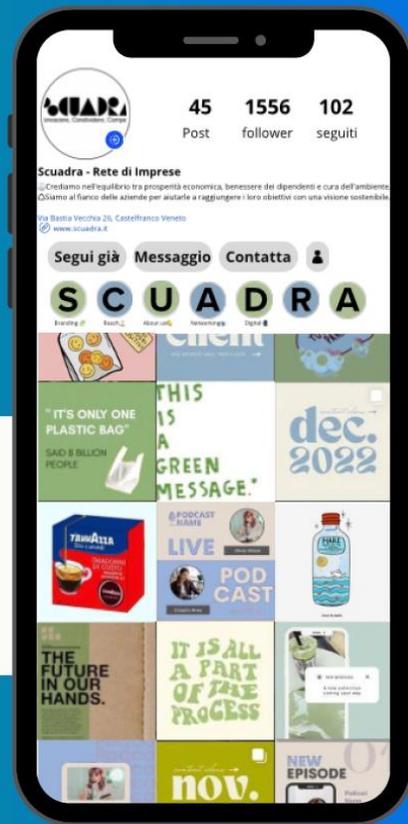
n. 650 ore dedicate ad enti del terzo settore senza addebito



INIZIATIVE PER LE COMUNITÀ

MOCKUP
Instagram

ITSCOSMO
FASHION ACADEMY | STYLE YOUR FUTURE



Nell'impegno per il beneficio comune rientra anche la collaborazione iniziata nel 2023 con l'ITS COSMO di Padova, nell'ottica di fornire momenti di formazione pratica agli studenti di questa scuola.

Nel 2024 affiancheremo gli studenti in un progetto di comunicazione legato ai nostri obiettivi di sostenibilità e bene comune.



INIZIATIVE INTERNE

A dicembre 2023 abbiamo organizzato n. 2 giornate di formazione specifica per dipendenti e collaboratori sulle soft skills, focalizzata in particolare sulla comunicazione.

Abbiamo quindi esplorato le basi della PNL, approfondendo come comunicare efficacemente con colleghi e clienti.



INIZIATIVE INTERNE

In Squadra è fondamentale la condivisione, che mettiamo in atto sia nella messa in comune delle competenze professionali tra colleghi, sia nelle occasioni più informali di aperitivi, compleanni o cene, che si tengono regolarmente e spontaneamente.



INIZIATIVE INTERNE

Nell'ottica della crescita individuale, oltre alla condivisione delle competenze tra colleghi e alle giornate di formazione, vengono organizzate in Squadra delle giornate specificatamente dedicate ai feedback tra dipendenti/collaboratori e titolari.

Vengono in questo modo condivisi con ogni dipendente e collaboratore degli obiettivi di crescita compatibili con il benessere individuale e l'equilibrio vita-lavoro.

n. 2 feedback all'anno dedicate a ciascun collaboratore.



5. Ambiente

4

Progetti di
riduzione
consumi

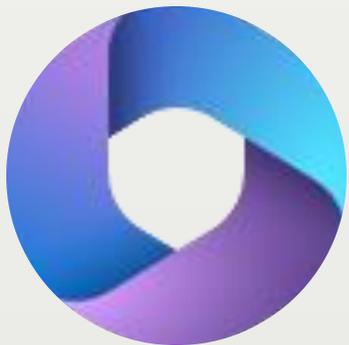
-22%

Riduzione
consumo di
metano

-7%

CO₂e
Emessa

IL NOSTRO IMPEGNO PER L'AMBIENTE



DIGITALIZZAZIONE

Le Informazioni e processi interni vengono gestiti esclusivamente in formato elettronico. Le attività di progetto trovano piena esplicazione attraverso piattaforme di condivisione (es. Microsoft Office 365), il 100% delle persone utilizzano Microsoft 365.



GESTIONE SOSTENIBILE DEGLI SPAZI LAVORATIVI

Secondo il principio di riduzione ed efficienza degli input, gli spazi sono costantemente revisionati per ottimizzarne l'utilizzo e la condivisione, attraverso la modulazione di diversi open space.



RIDUZIONE DI CARTA E PLASTICA

Grande attenzione viene posta alla promozione di buone pratiche rivolte alla riduzione degli sprechi. È stata abbattuta quasi totalmente la produzione di documenti cartacei. Al fine di ridurre il consumo di plastica è stato installato erogatore d'acqua con allaccio diretto alla rete idrica, eliminando così il consumo di acqua in bottiglia.



CORRETTA GESTIONE DEL RIFIUTO

Particolare attenzione è dedicata al corretto conferimento dei rifiuti prodotti, da parte di tutti, negli appositi contenitori differenziati (carta e cartone, plastica e vetro, rifiuto indifferenziato). Acquistiamo capsule per il caffè compostabili o caffè macinato per ridurre la produzione di rifiuto indifferenziato.

CONSUMO DI RISORSE

Scuadra è organizzata in 5 sedi operative ed è costituita da 53 persone che in parte lavorano presso uffici, in parte svolgono attività presso clienti. Di conseguenza, i consumi di Scuadra consistono in:

- Energia elettrica e gas naturale per attività e riscaldamento-raffrescamento degli uffici
- Carburante per lo svolgimento dell'attività di consulenza presso clienti.

Nella tabella a lato viene data evidenza del consuntivo totale di risorse, diviso per il triennio 2021-2023.

SCUADRA	2021	2022	2023
Consumi di fonti rinnovabili			
E. Elettrica (kwh)	15266	16925	18090
Consumi di fonti NON rinnovabili			
E. Elettrica (kwh)	22007	24530	23710
Metano (smc)	6161	4588	4812
Carburante (lt)	27510	28197	26099



EMISSIONI

Le principali emissioni di Scuadra derivano dal consumo di energia e combustibili per l'attività di ufficio e dal consumo di carburanti per gli spostamenti.

Nel 2022 si è registrata una riduzione del consumo di metano (scope 2) in parte dipesa dalle temperature meno rigide registrate durante il periodo invernale, in parte derivante dall'installazione di una pompa di calore nella sede di Cassola (VI).

Il calcolo delle emissioni di CO₂e è stato eseguito utilizzando i fattori di conversione DEFRA per elettricità e metano, per quanto riguarda il carburante è stato utilizzato il fattore di conversione ISPRA.

kgCO ₂ e SCUADRA	2021	2022	2023
SCOPE 1			
Carburante per attività di consulenza da clienti	56.276,97	57.890,08	61.171,79
Metano	103.350,78	76.965,29	80.714,04
SCOPE 2			
Energia elettrica	7.713,10	7.837,30	8.559,29
SCOPE 3			
Carburante Pendolarismo dipendenti	15.432,03	17.105,12	19.886,17
Emissioni Totali	182.772,87	159.797,79	170.331,29

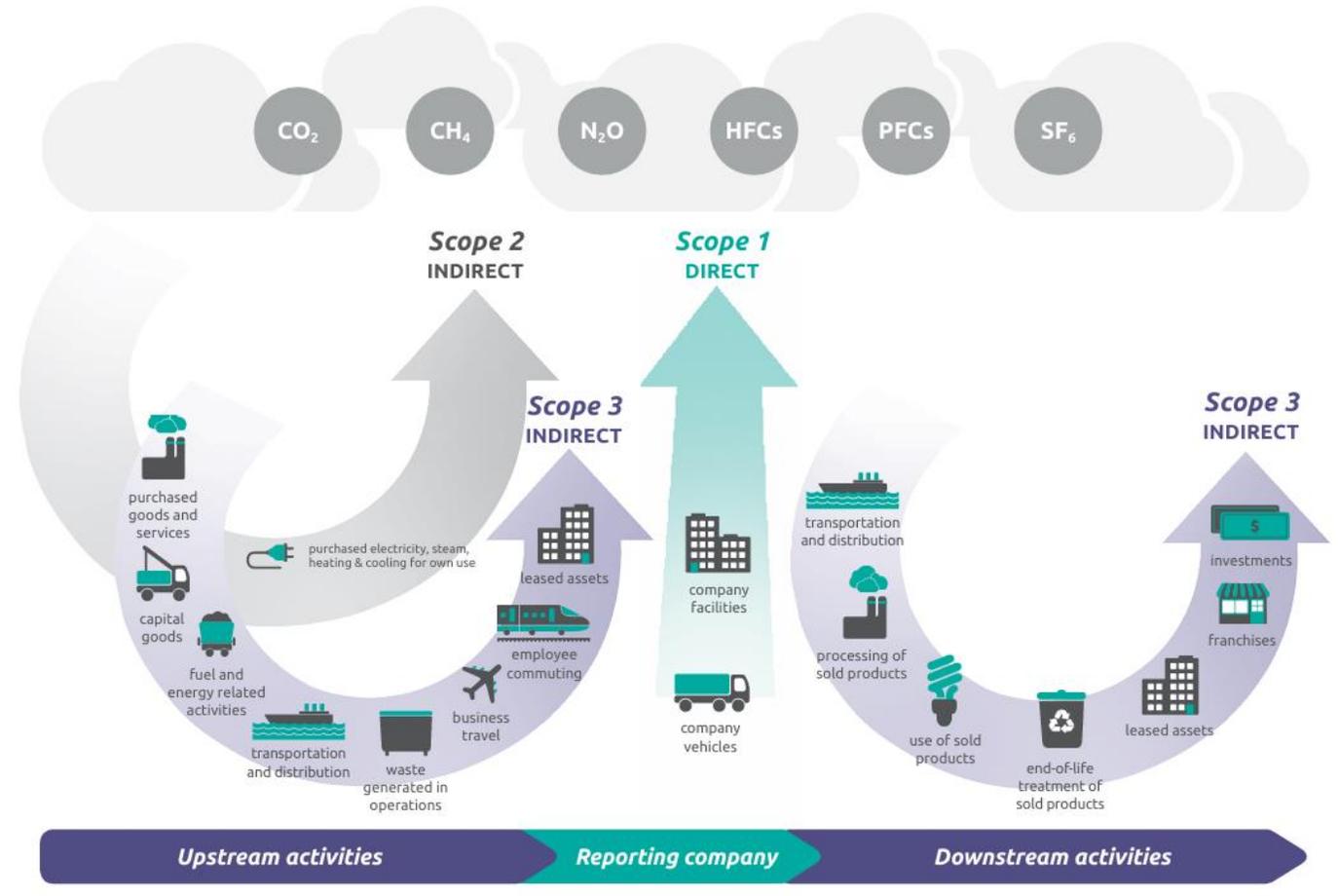


EMISSIONI

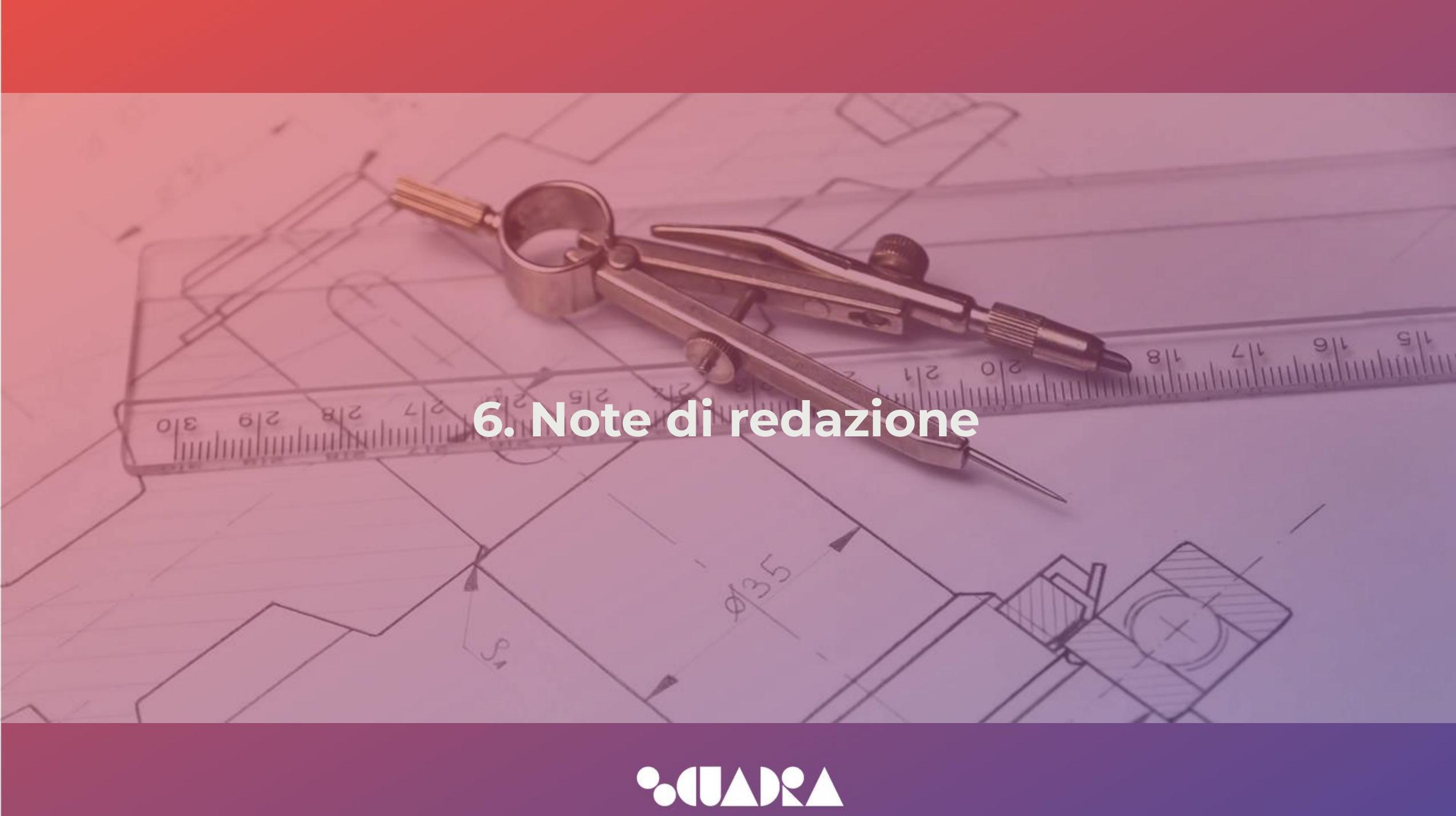
Le emissioni di Scope 3 di Scuada derivano dal consumo di carburante per il pendolarismo dei dipendenti; risulta essere l'unica tipologia di emissione Upstream Scope 3 in quanto Scuada:

- non svolge viaggi d'affari (l'attività di consulenza presso clienti è inclusa nello Scope 1),
- non genera rifiuti (ad esclusione di quelli urbani per l'attività d'ufficio),
- non acquista materie prime e relative operazioni di trasporto (ad eccezione di personal computer e dispositivi vari una tantum).

Scuada non genera emissioni Downstream Scope 3 in quanto non è una realtà produttiva.



Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions

A technical drawing of a mechanical part is shown on a blueprint. The drawing includes various lines, dimensions, and a circular feature with a diameter of $\varnothing 35$. A ruler is placed horizontally across the drawing, showing measurements in millimeters. Several drafting tools, including a compass, a pair of dividers, and a pencil, are scattered on the drawing. The background is a gradient of red and purple.

6. Note di redazione

Nota Metodologica Reporting

Il presente documento costituisce il primo Bilancio di Sostenibilità di SCUADRA RETE DI IMPRESA redatto, su base volontaria, con l'obiettivo di comunicare agli stakeholder la vision aziendale e le performance realizzate in ambito economico, ambientale e sociale.

Il documento è stato redatto a dimostrazione dell'impegno di SCUADRA verso una rendicontazione che permetta la comprensione del business, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto delle attività sulle collettività e sull'ambiente.

Il perimetro di rendicontazione delle informazioni contenute nel presente documento si riferisce al periodo 2021-2022-2023 ed include le società che compongono la rete SCUADRA, ovvero Altea Studio Srl SB, Analisi Srl SB, Iviquesse Srl SB, Studiocei Srl e Scudra Agevola Srl SB.

La scelta dei temi trattati e l'estensione della loro stessa rendicontazione sono frutto del risultato dell'Analisi di Materialità.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto ispirandosi ai GRI Sustainability Reporting Standards pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2021, che è possibile visionare al sito www.globalreporting.org.

Eventuali specifiche limitazioni di perimetro sono espressamente indicate all'interno del Content Index.

Il presente documento è approvato dal team di gestione di SCUADRA RETE DI IMPRESA in data 30/10/2024.

Le nostre sedi:

- Altea Studio Srl SB, Via Giuseppe Verdi, 22 – Cassola
- Analisi Srl SB, Via Lago di Costanza, 35/A – Schio
- Iviquesse Srl SB, Via Bastia Vecchia, 26 – Castelfranco Veneto
- Scudra Agevola Srl SB, Via Lago di Costanza, 35/A – Schio
- Studiocei Srl, Piazzale Roma, 49, 31036 - Istrana

Per informazioni sul Bilancio di Sostenibilità scrivere a info@scuadra.it



GRI Index

GRI content index		
Dichiarazione d'uso	Scuadra, e le società che la compongono, ha redatto il Report "with reference" agli standard GRI, per il triennio 2021-2023	
GRI 1 utilizzato	GRI 1: Principi fondamentali 2021	
GRI STANDARD	INFORMATIVA	SEZIONE
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli dell'organizzazione	SCUADRA
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	NOTA METODOLOGICA
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	NOTA METODOLOGICA
	2-4 Revisione delle informazioni	NOTA METODOLOGICA
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	SCUADRA
	2-7 Dipendenti	PERSONE
	2-8 Lavoratori non dipendenti	GOVERNANCE
	2-9 Nomina e selezione del massimo organo di governo	GOVERNANCE
	2-10 Struttura e composizione della governance	GOVERNANCE
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	GOVERNANCE
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	GOVERNANCE
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Non definita
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	GOVERNANCE
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	LA NOSTRA IDEA DI SOSTENIBILITA'
	2-23 Impegni in termini di politiche aziendali	LA NOSTRA IDEA DI SOSTENIBILITA'
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di politiche aziendali	LA NOSTRA IDEA DI SOSTENIBILITA'
	2-25 Processi per rimediare agli impatti negativi	AMBIENTE
2-26 Sistemi di gestione dei reclami	GOVERNANCE	
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	GOVERNANCE	
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	LA NOSTRA IDEA DI SOSTENIBILITA'	

GRI Index

GRI STANDARD	INFORMATIVA	SEZIONE
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	LA NOSTRA IDEA DI SOSTENIBILITA'
	3-2 Lista dei temi materiali	LA NOSTRA IDEA DI SOSTENIBILITA'
	3-3 Gestione dei temi materiali	LA NOSTRA IDEA DI SOSTENIBILITA'
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	GOVERNANCE
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	GOVERNANCE
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	GOVERNANCE
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	GOVERNANCE
GRI 207: Imposte 2019	207-1 Approccio alla fiscalità	GOVERNANCE
	207-2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	GOVERNANCE
	207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	GOVERNANCE
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	AMBIENTE
	302-3 Intensità energetica	AMBIENTE
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	AMBIENTE
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	AMBIENTE
	305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	AMBIENTE
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	AMBIENTE
GRI 306: Rifiuti	306-3 Rifiuti prodotti	AMBIENTE
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	PERSONE
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	PERSONE
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	PERSONE
GRI 405: Diversità e inclusione 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	PERSONE
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	PERSONE
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	PERSONE



Avanti tutta!