



Rapporto di
sostenibilità

Cassa Raiffeisen
Bassa Atesina

2023

30.05.2023



Raiffeisen

Cassa Raiffeisen Bassa Atesina

**INDICE DEI CONTENUTI**

1. Metodo	5
1.1 Il Rapporto di sostenibilità.....	6
1.2 Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG).....	6
1.3 Metodo di lavoro	7
1.4 Il calcolo delle emissioni di CO ₂	8
2 La Cassa Raiffeisen	9
2.1 Chi siamo - cose da sapere sulla Banca in relazione alla sostenibilità.....	10
2.2 Principi, convinzioni e cultura aziendale	11
3 La sostenibilità come fattore di successo: strategia e impatto	13
3.1 Comprensione e strategia di sostenibilità	13
3.2 Analisi di materialità.....	15
3.3 Analisi dei rischi e opportunità	16
4 La banca responsabile	20
4.1 Creazione di valore regionale	20
4.2 Responsabilità ambientale e sociale del prodotto	22
4.3 Innovazione e sviluppo	23
4.4 Requisiti legali ESG (obblighi)	24
4.5 Prospettive future e programma di sostenibilità.....	24
5. Gestione del personale	27
5.1 Le persone nella Cassa Raiffeisen	27
5.2 Apprezzamento e promozione dei dipendenti.....	30
5.3 Istruzione e formazione.....	30
5.4 Soddisfazione dei dipendenti	31
5.5 Salute e sicurezza.....	32
5.6 Gestione delle diversità ed equilibrio tra lavoro e vita privata.....	32
5.7 Prospettive future e programma di sostenibilità.....	32
6 Gestione sostenibile degli impatti ambientali	35
6.1 Il nostro impegno per la tutela dell'ambiente e del clima	35
6.2 Emissioni di CO ₂ e impronta di CO ₂	44
6.3 Prospettive future e programma di sostenibilità.....	46
7 Sensibilizzazione e comunicazione	50
7.1 "Fare del bene e parlarne".....	50
7.2 Azioni, misure interne	50



7.3 Azioni, misure esterne	50
8 Sintesi e prospettive	53
9. Appendice	54



PREMESSA

Cari lettori,

siamo lieti di presentare il rapporto di sostenibilità della Cassa Raiffeisen Bassa Atesina. In questo rapporto desideriamo fornirvi una panoramica dei nostri sforzi e dei nostri progressi nell'ambito della sostenibilità.

La Cassa Raiffeisen si è posta l'obiettivo di promuovere lo sviluppo sostenibile armonizzando gli aspetti ecologici, sociali ed economici. Crediamo fermamente che la sostenibilità non sia solo una responsabilità nei confronti dell'ambiente e della società, ma anche una chiave per il successo economico a lungo termine.

Un punto centrale del nostro impegno per la sostenibilità è la tutela dell'ambiente. Abbiamo adottato misure per ridurre la nostra impronta ambientale. Tra queste, la promozione delle energie rinnovabili, la riduzione del consumo energetico nelle nostre filiali e la riduzione del materiale stampato e dei prodotti in omaggio.

Ma la sostenibilità va oltre la tutela dell'ambiente. Diamo grande importanza alla responsabilità sociale. Ciò significa che ci impegniamo a favore delle comunità in cui operiamo. Sosteniamo iniziative e organizzazioni locali che promuovono l'istruzione, l'assistenza sanitaria e la giustizia sociale. Promuoviamo inoltre una cultura del lavoro responsabile, basata sulla diversità, sulle pari opportunità e sui diritti dei lavoratori.

Anche la sostenibilità economica è una componente centrale delle nostre azioni. In quanto banca cooperativa, perseguiamo il principio della conservazione del valore a lungo termine. Ci sforziamo di creare valore stabile e sostenibile per i nostri soci e clienti. Nel farlo, ci affidiamo a pratiche commerciali trasparenti ed etiche per ottenere e mantenere la fiducia dei nostri stakeholder.

In questo rapporto desideriamo presentare i nostri obiettivi, le misure e i risultati ottenuti nell'ambito della sostenibilità. Mostriamo come abbiamo integrato la sostenibilità nella nostra strategia aziendale e come la stiamo continuamente sviluppando. Allo stesso tempo, vorremmo anche darvi un'idea delle sfide che dobbiamo affrontare e di come stiamo lavorando per superarle.

Siamo consapevoli che la sostenibilità è un processo continuo e che abbiamo ancora molto da fare. Tuttavia, siamo orgogliosi dei risultati ottenuti finora e siamo motivati a continuare a dare il nostro contributo a un futuro sostenibile.

Vi ringraziamo per il vostro interesse e ci auguriamo che questo rapporto di sostenibilità vi offra una visione completa del nostro impegno.

Franz-Josef Mayrhofer
Direttore

Robert Zampieri
Presidente

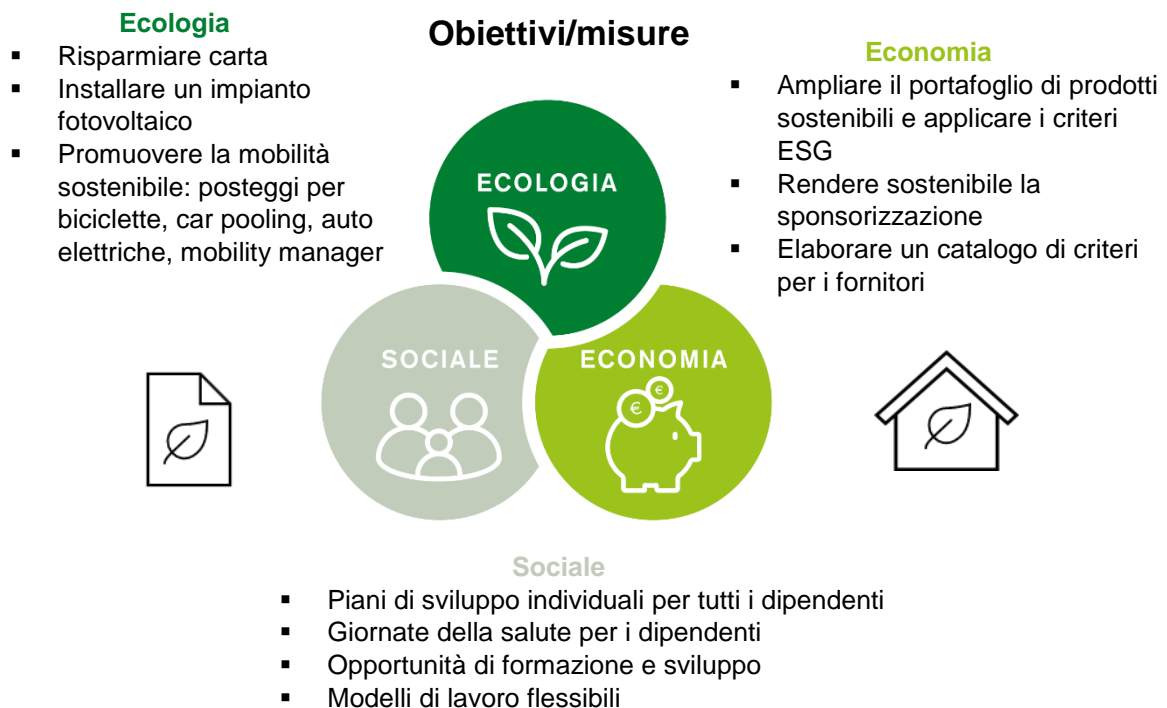


Cassa Raiffeisen Bassa Atesina

Fatti e highlights nell'ambito della sostenibilità

Il nostro concetto di sostenibilità:

- ❖ Filosofia di cooperativa – attenzione al benessere della comunità
- ❖ Gestione responsabile delle risorse
- ❖ Promozione dei cicli locali e dello sviluppo economico e sociale locale



Numeri, dati e fatti 2022



100% energia elettrica verde



20,5h numero medio di ore di **formazione** per dipendente



63 dipendenti

di cui **26** donne e **37** uomini

Creazione di valore locale:

17.898 clienti

2.217 soci

182.442€ di sponsorizzazioni e donazioni

99 associazioni sostenute





1. Metodo

1.1. Il Rapporto di sostenibilità

Il rapporto di sostenibilità, come dichiarazione non finanziaria di un'azienda, è stato redatto per la prima volta dalla Cassa Raiffeisen Bassa Atesina nel 2022 su base volontaria, sulla base degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG). Si tratta di uno strumento di gestione e comunicazione aziendale che fa luce sugli impatti ecologici, economici e sociali generati dalle attività aziendali svolte. In questo modo, viene valutata la situazione attuale della Cassa Raiffeisen dal punto di vista della sostenibilità e viene definita una strategia di sostenibilità per i prossimi anni.

Lo scopo del rapporto di sostenibilità è quello di definire misure e obiettivi di sviluppo per la Cassa Raiffeisen al fine di promuovere uno sviluppo sostenibile e a lungo termine o di ridurre l'impatto ambientale derivante dalle attività aziendali e di migliorare la situazione sociale ed economica.

1.2. Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG)

Il rapporto di sostenibilità della Cassa Raiffeisen Bassa Atesina si basa sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs). Gli SDGs sono gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, definiti e adottati congiuntamente da tutti i 193 Stati membri nel 2015 come parte dell'Agenda 2030. Gli SDGs comprendono 17 obiettivi con un totale di 169 sotto-obiettivi, che mirano a garantire a livello globale uno sviluppo sostenibile a livello economico, ecologico e sociale e quindi a trasformare radicalmente il nostro mondo. In linea di principio, si tratta di dare forma al progresso economico globale in armonia con la giustizia sociale ed entro i limiti ecologici del nostro pianeta.

Durante la preparazione del rapporto di sostenibilità, le misure sviluppate sono state assegnate ai 17 obiettivi di sviluppo. Inoltre, le misure sono state assegnate ai rispettivi sotto-obiettivi, che possono essere visualizzati nell'appendice corrispondente e nel catalogo delle misure.

ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG





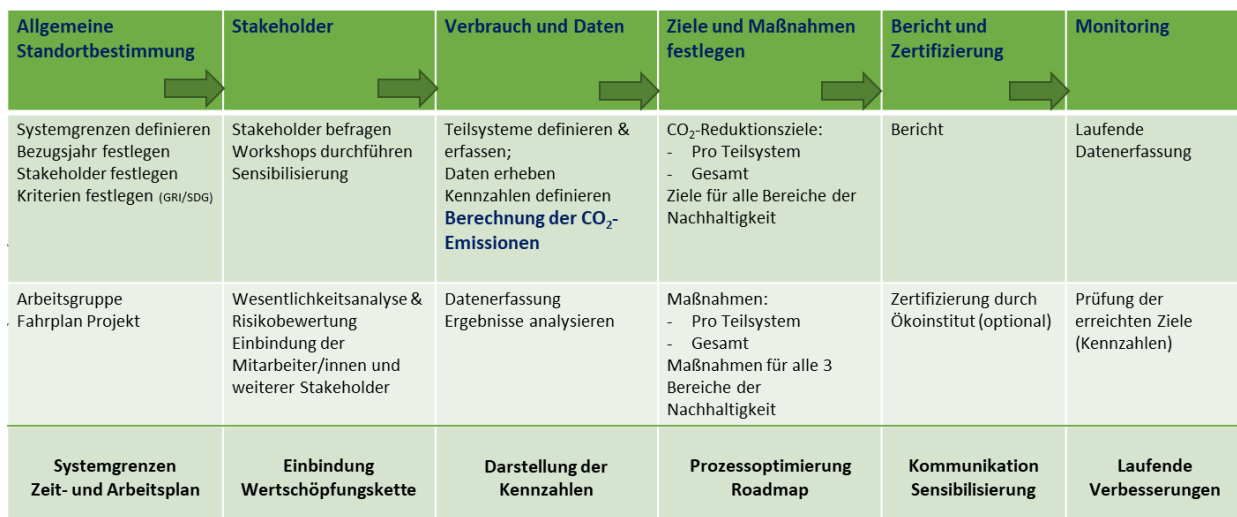
1.3. Metodo di lavoro

Per la stesura del rapporto di sostenibilità è stato costituito un gruppo di lavoro composto da 7 dipendenti della Cassa Raiffeisen Bassa Atesina e da consulenti esterni della Federazione Cooperative Raiffeisen e dell'Ökoinstitut Alto Adige.

All'inizio è stato effettuato un sopralluogo presso la Cassa Raiffeisen Bassa Atesina per creare una base per l'indagine sullo stato di fatto. Sono state visitate la sede centrale di Laives, le filiali e gli uffici di Laives Via Kennedy, Pineta, Bronzolo, Ora e San Giacomo. Successivamente, è stato condotto un sondaggio online sul tema della sostenibilità e sono stati organizzati due workshop con i dipendenti e uno con i dirigenti e i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Cassa Raiffeisen, per definire gli argomenti essenziali da trattare nel rapporto. Per questi temi selezionati sono state definite misure e obiettivi (programma di sostenibilità), che dovrebbero migliorare lo sviluppo sostenibile della Cassa Raiffeisen. Sulla base dei risultati dei workshop, sono state sviluppate un'analisi di materialità e una valutazione dei rischi per identificare in anticipo i possibili rischi e le difficoltà nell'attuazione delle misure e per definire le possibili soluzioni (matrice di materialità).

L'obiettivo della raccolta di dati e informazioni qualitative e quantitative è quello di comprovare la situazione attuale. I dati si riferiscono agli anni finanziari 2019-2020-2021-2022, con il 2020 e il 2021 come anni eccezionali a causa della pandemia di Covid-19. Dopo la raccolta dei dati, si formano delle cifre chiave che serviranno come base per il monitoraggio futuro. Il rapporto è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, presentato all'Assemblea Generale e successivamente pubblicato online.

Nei prossimi anni, spetterà al gruppo di lavoro attuare queste misure, monitorare costantemente i risultati e a far progredire la strategia di sostenibilità della Cassa Raiffeisen. Dopo il completamento del primo rapporto di sostenibilità, verrà rilasciato un certificato dall'Ökoinstitut.



Questo diagramma mostra il processo in modo schematico.



1.4. Il calcolo delle emissioni di CO₂

L'impronta di CO₂ è anche definita "bilancio di CO₂" e quantifica la quantità di emissioni di gas serra che si verificano direttamente e indirettamente lungo il ciclo di vita di un prodotto o di un'azienda nel corso delle sue attività commerciali. In questo modo è possibile sapere con certezza quali attività (lungo la catena di produzione) generano quanta CO₂. Questa conoscenza può essere utilizzata per identificare potenziali risparmi e ridurre gli impatti ambientali definendo varie misure.

Il "Protocollo sui gas serra" (ISO 14064) e gli standard attualmente uniformi e vincolanti sono utilizzati come standard per la determinazione dell'impronta di CO₂. Questo per garantire una comparabilità di base dei risultati.

Il Protocollo GHG prevede che le emissioni siano determinate e calcolate in base a queste tre aree:

- Emissioni dirette di gas a effetto serra: flotta aziendale, riscaldamento, condizionamento, ecc. – Ambito 1
- Emissioni indirette di gas serra da energia acquistata: elettricità, ecc. - Ambito 2
- Emissioni indirette di gas a effetto serra: veicoli esterni, consumo di materiali, consumo di carta, smaltimento dei rifiuti, viaggi del personale, fornitori di servizi esterni, ecc.

Queste aree sono rilevate e calcolate in dettaglio nel capitolo "6.2 Emissioni di CO₂".



2. La Cassa Raiffeisen

La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina è una banca cooperativa locale. È nata nel 2010 dalla fusione delle due Casse Raiffeisen Laives e Bronzolo-Ora, che hanno una lunga storia: la Cassa Raiffeisen Bronzolo-Ora è stata fondata nel 1922, la Cassa Raiffeisen Laives un po' più tardi, nel 1958. Oggi, l'area di attività della Cassa Raiffeisen copre cinque comuni della Bassa Atesina, ovvero Laives, Vadena, Bronzolo, Ora e Montagna. La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina ha in totale quattro filiali (Laives, San Giacomo, Bronzolo, Ora) e due punti di assistenza (Pineta e Montagna). La sede amministrativa si trova in Via B. Franklin 6 a Laives.

Come banca cooperativa, ci basiamo sui principi e valori di Friedrich Wilhelm Raiffeisen: l'auto-aiuto, l'auto-amministrazione, l'auto-responsabilità e la solidarietà guidano le nostre azioni. Al centro delle nostre attività non c'è quindi la massimizzazione del profitto, ma le persone. Siamo impegnati esclusivamente nei confronti dei nostri clienti e soci e ci concentriamo sulle loro esigenze, indipendentemente dagli azionisti e dalle commissioni. Siamo radicati a livello locale e quindi conosciamo bene le persone e le imprese del territorio. I nostri 63 dipendenti si occupano delle preoccupazioni dei nostri oltre 2.200 soci e dei circa 17.900 clienti.

Grazie ai suoi pilastri cooperativi, Cassa Raiffeisen Bassa Atesina si impegna ad:

- essere una **buona banca** che assicura la stabilità e l'efficienza dell'azienda, controlla e gestisce i rischi, realizza un'organizzazione adeguata e garantisce un'offerta competitiva;
- essere una **buona cooperativa che**, con un'identità comune e condivisa, sostiene la reale partecipazione dei suoi soci, crea relazioni di qualità con tutti i suoi partner, li assiste nello sviluppo del territorio in cui hanno sede e ispira fiducia nella comunità;
- essere una **buona azienda in rete** che condivide autonomamente valori, cultura, strategie, un sistema organizzativo, un modo di comunicare e una continuità operativa, ed essere sempre più efficiente e competitiva sul mercato.





Nel corso dei decenni, la Cassa Raiffeisen Bassa Atesina è cresciuta in modo costante e sano con la sua missione. Le cifre che seguono dimostrano che oggi poggia su basi molto solide:

Cifre chiave	31.12.2022
Filiali	6
Dipendenti	63
Clienti	17.898
Soci	2.217
Totale di bilancio (data di riferimento)	531.007.755 €
Volume d'affari dei clienti	793.890.431 €
Depositi diretti	377.820.764 €
Depositi indiretti	132.737.620 €
Prestiti	283.332.047 €
Utile d'esercizio al netto delle imposte	6.745.978,39 €
Patrimonio netto (in bilancio)	78.034.603 €
Rendimento del capitale proprio	8,73%
Rapporto di capitale proprio	14,70%
Cost-Income-Ration (rapporto costi-ricavi)	52,43%
NPL ratio (quota di crediti in sofferenza sul volume totale dei prestiti)	5,57%
Associazioni e organizzazioni sostenute	99
Sponsorizzazioni e donazioni	182.442 €

2.1. Chi siamo - fatti interessanti sulla Banca in relazione alla sostenibilità

L'idea di sostenibilità è un elemento centrale della filosofia Raiffeisen: in senso economico, lo scopo di una banca cooperativa non è quello di generare profitti elevati a breve termine, ma di migliorare le condizioni economiche dei propri soci e, più in generale, della propria area di attività nel medio e lungo periodo. Gli utili necessari per uno sviluppo stabile ed equilibrato vengono destinati in misura preponderante alle riserve della Cassa Raiffeisen e non versati agli azionisti; una parte viene inoltre messa a disposizione per scopi benefici.

Inoltre, i principi della solidarietà e dell'aiuto reciproco sono sempre stati di grande importanza per Raiffeisen, il che si riflette oggi soprattutto nelle ampie attività di sponsorizzazione e donazione: progetti come il concorso di sponsorizzazione, in cui tre progetti no-profit dell'area di attività possono vincere un totale di 10.000 euro, e la nuova piattaforma di crowdfunding per associazioni, che viene messa a disposizione gratuitamente dalla nostra Cassa Raiffeisen alle associazioni locali con progetti no-profit. Fedeli al nostro motto **“fiducia a portata di mano”**.

La vivibilità del mondo di domani dipende dalla rapidità e dall'ambizione con cui verranno attuate le misure di protezione del clima e dalla sostenibilità con cui tutti noi cambieremo il nostro stile di vita, abbandonando la società del consumo e dell'usa e getta per passare a un trattamento attento e rispettoso delle persone e della natura. È a questo che ognuno di noi è chiamato a rispondere!



"Sii tu stesso il cambiamento che desideri vedere in questo mondo". (Mahatma Gandhi)

2.2. Principi, convinzioni e cultura aziendale

I nostri principi e le nostre convinzioni sono presentati nella nostra dichiarazione di missione. La visione, la missione e i nostri valori, insieme al nostro statuto e al codice etico, costituiscono la base delle nostre azioni e ci forniscono un orientamento.

LA NOSTRA VISIONE

Come banca cooperativa indipendente e di successo economico, uniamo tradizione, competenza e innovazione e contribuiamo responsabilmente allo sviluppo economico e sociale della Bassa Atesina.

LA NOSTRA MISSIONE

Creiamo valore aggiunto per i nostri soci e clienti.

Attraverso un'assistenza personale e professionale in loco, contribuiamo al successo economico dei nostri soci e clienti con soluzioni individuali. Ci concentriamo sulle loro esigenze e ci consideriamo un partner finanziario forte e affidabile.

La vicinanza al cliente è il nostro punto di forza.

I NOSTRI VALORI





IL NOSTRO TEAM



"Il nostro team è il cuore della nostra organizzazione. Ogni singolo membro apporta competenze, esperienze e prospettive uniche che insieme formano una combinazione imbattibile. Insieme siamo forti e in grado di superare qualsiasi sfida".

Il Direttore Franz-Josef Mayrhofer



3. La sostenibilità come fattore di successo: strategia e impatto

3.1. Comprensione e strategia di sostenibilità

La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina è consapevole del suo ruolo di artefice dello sviluppo sostenibile. Anche in virtù della sua missione cooperativa, Cassa Raiffeisen Bassa Atesina si sente in dovere di contribuire a una trasformazione sostenibile agendo in modo responsabile e adatto al futuro.

La motivazione a redigere volontariamente un rapporto di sostenibilità riflette l'interesse e il desiderio del management per uno sviluppo sostenibile e a lungo termine. La comprensione della sostenibilità da parte della Cassa Raiffeisen Bassa Atesina è essenziale per lo sviluppo di una strategia di sostenibilità. Per determinare la comprensione e l'importanza della sostenibilità per i dipendenti, è stato organizzato un workshop e condotto un sondaggio online.

Durante i workshop sono state poste ai dipendenti domande sulla loro comprensione della sostenibilità e sui valori della Cassa Raiffeisen. Le risposte sono state successivamente illustrate in nuvole di valori e mostrano quali valori sono importanti per i dipendenti e quali termini associano alla sostenibilità.

Quali sono i valori che Cassa Raiffeisen Bassa Atesina dovrebbe incarnare all'interno e all'esterno?

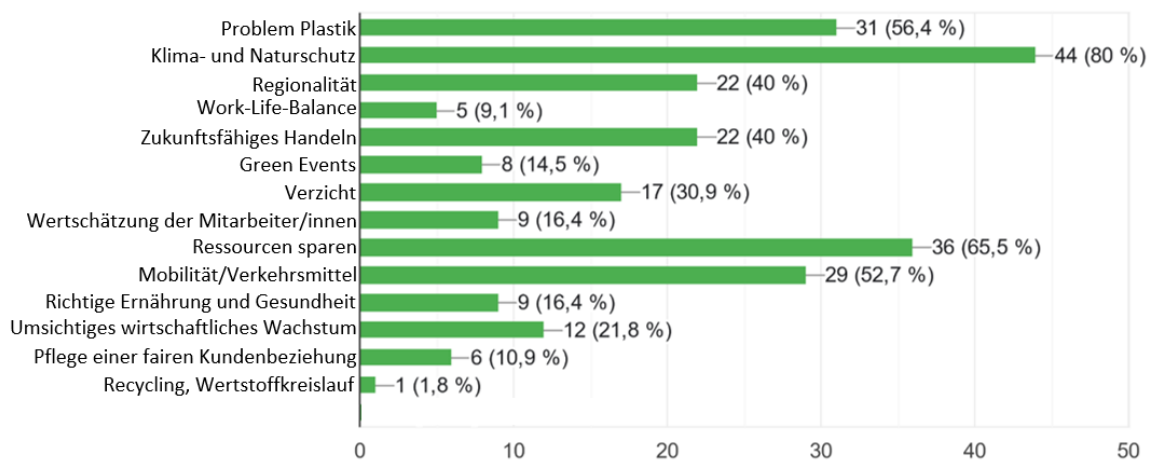




I dipendenti associano i seguenti termini alla sostenibilità sul posto di lavoro



Inoltre, ai dipendenti è stato chiesto in un sondaggio online che cosa intendono per sostenibilità e quali problemi associano ad essa. La figura seguente mostra le loro risposte.



I risultati mostrano che il tema della sostenibilità è molto importante per i dipendenti e che essi si aspettano che l'azienda si impegni in questo settore. I dipendenti vogliono sostenere il percorso sostenibile della Cassa Raiffeisen Bassa Atesina. Durante i workshop e il sondaggio sono stati raccolti anche suggerimenti e idee per una banca sostenibile.

Il nostro modo di intendere la sostenibilità

Il nostro concetto di sostenibilità è strettamente legato all'idea cooperativa di Friedrich Wilhelm Raiffeisen: non ci concentriamo sulla massimizzazione del profitto, ma sul benessere della comunità. In conformità al nostro statuto, come banca locale promuoviamo i cicli locali e lo sviluppo economico e sociale locale. La sostenibilità è quindi ancorata nel nostro statuto e anche nel nostro codice etico. Inoltre, abbiamo definito il tema della sostenibilità come misura strategica nel nostro Piano strategico 2020 - 2025.



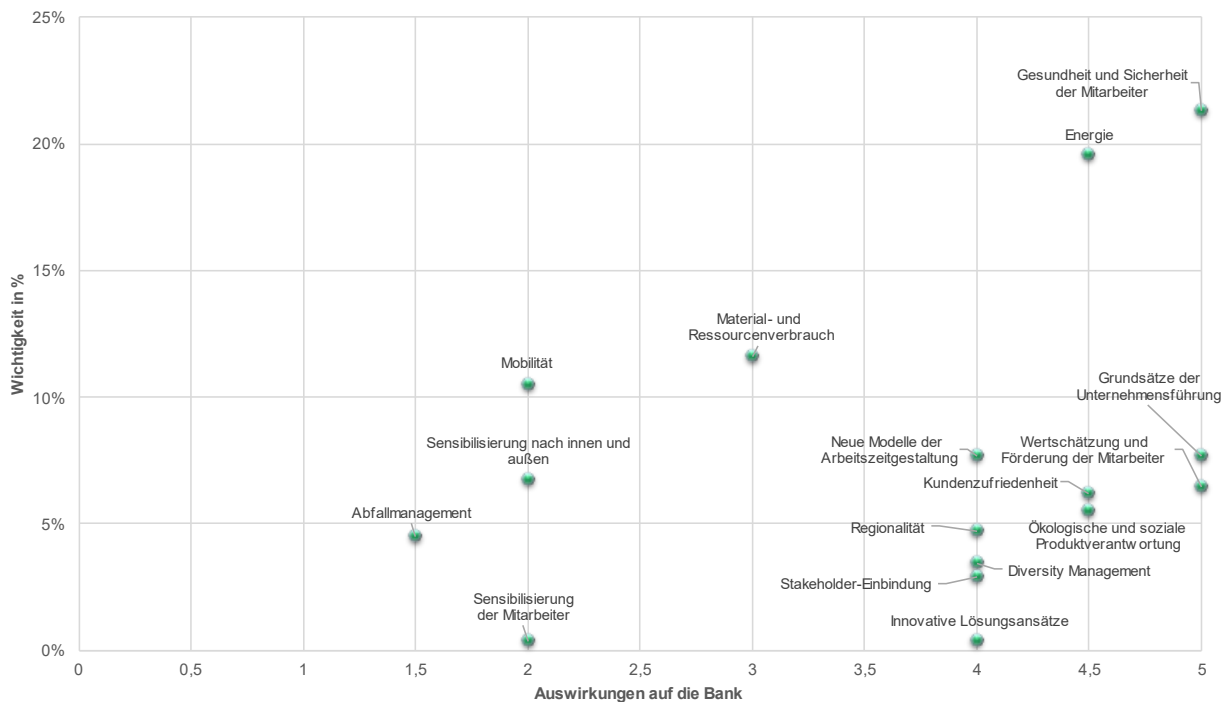
Intendiamo la sostenibilità come un uso responsabile delle risorse a nostra disposizione e pertanto ci sforziamo di ridurre il nostro consumo di risorse e di utilizzare risorse rinnovabili, ove possibile. In questo modo, puntiamo a ridurre la nostra impronta di CO₂ e a dare il nostro contributo a un futuro sostenibile. Inoltre, sosteniamo e promuoviamo iniziative benefiche e sostenibili nella nostra area di attività in vari modi. Consideriamo la sostenibilità in modo olistico, con tutti gli aspetti ecologici, sociali ed economici.

3.2. Analisi di materialità

Oltre a una chiara comprensione della sostenibilità, l'analisi di materialità è fondamentale per lo sviluppo di una strategia di sostenibilità mirata e realistica. L'obiettivo dell'analisi di materialità è identificare le questioni di sostenibilità particolarmente importanti per l'azienda dal punto di vista degli stakeholder (dipendenti e dirigenti/Consiglio di Amministrazione). In questo modo, anche i vari stakeholder vengono integrati nel processo. Allo stesso tempo, vengono valutati l'impatto sulla banca e il valore aggiunto che si può ottenere con l'attuazione delle misure. Si valutano anche i rischi potenziali e si formulano strategie per evitarli.

Durante i workshop con dipendenti, dirigenti e il Consiglio di Amministrazione sono stati registrati i temi potenzialmente rilevanti della governance aziendale, della sostenibilità economica, della gestione dei dipendenti e dell'impatto ambientale e sono stati raccolti suggerimenti e idee per misure volte ad aumentare la sostenibilità in azienda. Le proposte sono state classificate in ordine di priorità e valutate in base al loro impatto sulla banca.

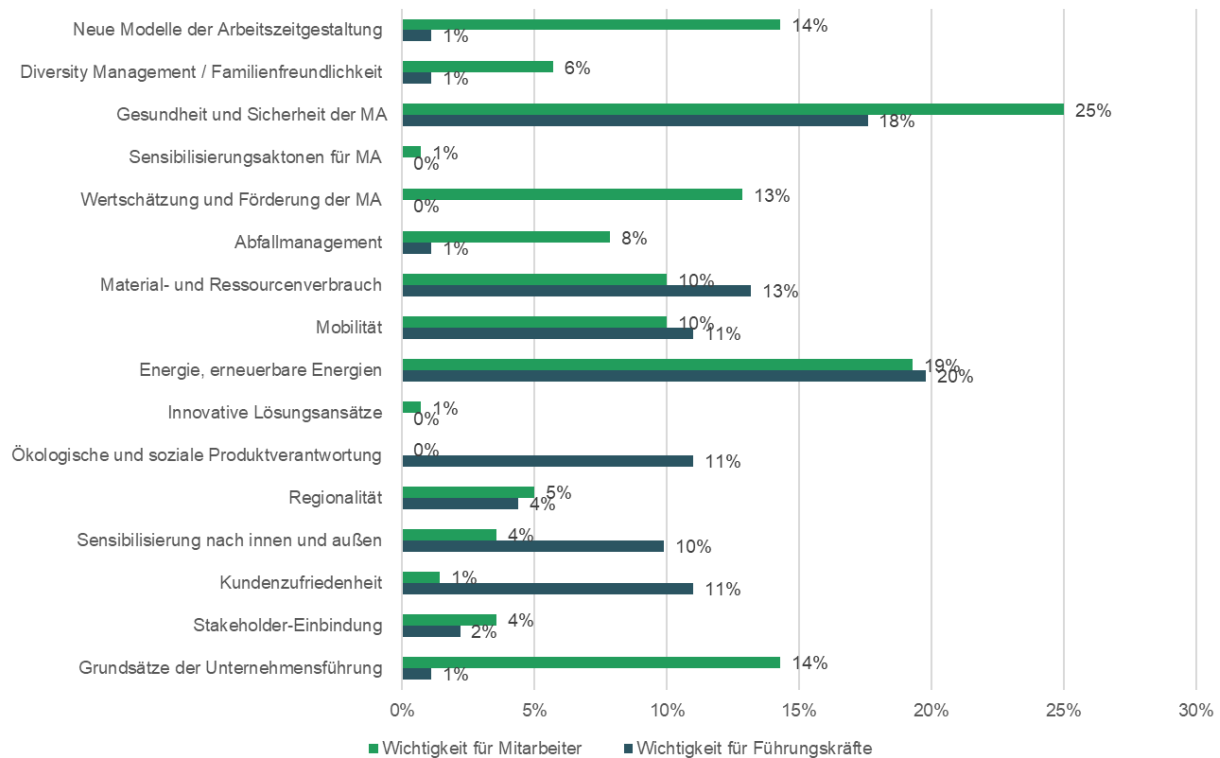
Wesentlichkeitsmatrix Raiffeisenkasse Unterland





Le priorità del personale e dei dirigenti differiscono su alcuni temi. Il grafico seguente riflette le differenze e le sinergie.

Wesentlichkeitsanalyse Raiffeisenkasse Unterland



Sulla base dell'analisi di materialità, è stato sviluppato un catalogo di misure che funge da base per la strategia di sostenibilità e i suoi obiettivi. Le misure a breve, medio e lungo termine in esso contenute sono a loro volta valutate sulla base dei possibili rischi che possono emergere durante l'attuazione. A tal fine, sono stati selezionati in anticipo gli approcci risolutivi per ridurre al minimo i rischi potenziali.

3.3. Analisi dei rischi e delle opportunità

Per gli argomenti prioritari nei workshop, sono stati valutati i possibili fattori di rischio, ossia le difficoltà di realizzazione delle rispettive misure. Per limitarne la portata o minimizzarne le conseguenze, queste potenziali difficoltà sono state ponderate in base al loro grado di rischio e sono state definite possibili soluzioni per evitare il più possibile queste complicazioni o per prevenirne l'insorgere.



	Obiettivo principale	Ponderazione	Misura	Il rischio	Approccio alla soluzione
Ambiente	Risorse				
	Uso consapevole delle risorse	2	Digitalizzazione - risparmio di carta	Disponibilità e collaborazione del personale; Soddisfazione del cliente; modelli legali; ostacoli tecnici per i sistemi digitali; Costi di acquisizione	Comunicare chiaramente le ragioni al personale e ai clienti; sensibilizzazione continua del personale; Consulenza di esperti per eliminare gli ostacoli tecnici
	La qualità prima della quantità	2	Regali per i clienti di alta qualità	Costi; Soddisfazione del cliente	Comunicare con ancora più forza le idee ambientali
	Consumo di energia, energie rinnovabili				
	Risparmiare energia	2	Risparmio di energia elettrica grazie all'illuminazione ad alta efficienza energetica (LED)	Costi di acquisizione	Sostituire se necessario; Ridurre l'illuminazione dove possibile
		2	Ottimizzare le impostazioni generali di base	Fattibilità tecnica; costi; Spegnimento degli elettrodomestici durante la notte: attuazione pratica Membri del personale	Contatto precoce con i tecnici; richiami regolari e sensibilizzazione; definizione delle persone responsabili
	Utilizzo di energia rinnovabile	2	Partecipazione alla comunità delle energie rinnovabili	Spesa in termini di tempo	Supporto di esperti; RVS; seguire le migliori pratiche; richiedere sovvenzioni.
		4	Installare un impianto fotovoltaico	Tempo necessario; costi; fattibilità tecnica	Verifica della fattibilità tecnica; richiesta di finanziamento
	Mobilità				
	Promuovere la mobilità sostenibile dei dipendenti	2	Nominare il mobility officer come referente per la mobilità sostenibile	Risorse e tempo	Definire orari e regolarità, far parte del team di sostenibilità per creare sinergie
		3	Parcheggio per biciclette	Mancanza di spazio; Costi e tempi	Ristrutturazione degli spazi già esistenti; implementazione graduale; cooperazione per i box per le biciclette
	Evitare	2	Conversazioni online con i clienti	Connessione internet stabile; Soddisfazione del cliente	Già disponibile
	Gestione dei rifiuti				



	Sistema di separazione funzionante	2	Ottimizzare la separazione dei rifiuti	Mancanza di accettazione; Separazione professionale da parte dei dipendenti	Comunicazione chiara al personale delle motivazioni
--	---	---	--	--	---

	Obiettivo principale	Ponderazione	Misura	Il rischio	Approccio risolutivo
Sociale	Apprezzamento e promozione dei dipendenti				
	Riconoscimento dei risultati ottenuti	2	Apprezzamento dei dipendenti	Non è sufficiente; richiede tempo; percezione soggettiva.	Valutazioni periodiche del personale; vari gruppi di lavoro
	Ulteriore sviluppo	2	Sviluppo delle risorse umane	Spesa in termini di tempo	Passo dopo passo nella preparazione dei piani di sviluppo
	Salute e sicurezza				
	Promozione della salute fisica e mentale	3	Creare uno spazio sociale	Costi	Progetto: attrattività del luogo di lavoro
		2	Promozione delle attività sportive e della salute dei dipendenti	Impegno di tempo; collaborazioni adeguate	
	Gestione delle diversità/amicizia con le famiglie				
	Un'azienda che si rivolge alle famiglie	5	Assistenza all'infanzia	Fattibilità; logistica; redditività; convenzioni/cooperazioni appropriate.	Progetto: attrattiva sul posto di lavoro; maggiore redditività grazie a una cooperazione adeguata
	Nuovi modelli di progettazione del lavoro				
	Flessibilità Orario e luogo di lavoro	3	Telelavoro	Equità tra le diverse aree; soddisfazione del cliente	Creare regole chiare per l'uso del telelavoro; buona comunicazione al personale e ai clienti; nuovi modelli organizzativi; Sensibilizzazione



	Obiettivo principale	Ponderazione	Misura	Il rischio	Approccio alla soluzione
Economia	Regionalità				
	Promuovere i cicli economici regionali	2	Selezione di fornitori e fornitori di servizi regionali	Costi; tempo necessario; offerta a fornitori regionali con prodotti/servizi adeguati.	Costruire sulla base esistente e riadattarla se necessario o possibile
	Responsabilità ecologica e sociale del prodotto				
	Promuovere un'attività bancaria sostenibile	2	Ampliare il portafoglio di prodotti sostenibili	Sostenibilità non sempre verificabile	Delegare o orientare organizzazioni di livello superiore (ad esempio, RLB).
5		Banca etica	Troppe poche richieste nel bacino d'utenza; tempi lunghi; scarsa sensibilità; disponibilità a investire	Comunicazione forte su vari canali. Promuovere l'etica bancaria a tutti i livelli.	

	Obiettivo principale	Ponderazione	Misura	Il rischio	Approccio alla soluzione
Sensibilizzazione	Sensibilizzazione interna ed esterna Promuovere un'attività bancaria sostenibile	2	Sensibilizzazione dei dipendenti	Dispendio di tempo e costi	L'implementazione avviene passo dopo passo, in modo da distribuire lo sforzo.
		3	Sensibilizzare i dipendenti a ridurre il consumo di elettricità	Impegno di tempo; Attuazione pratica del personale	
		3	Fatti e cifre	Spesa in termini di tempo	
		2	Comunicazione regolare sul processo di sostenibilità	Spesa in termini di tempo	Fornire informazioni a intervalli regolari (ad esempio due volte l'anno) in una newsletter/informazioni per il personale.

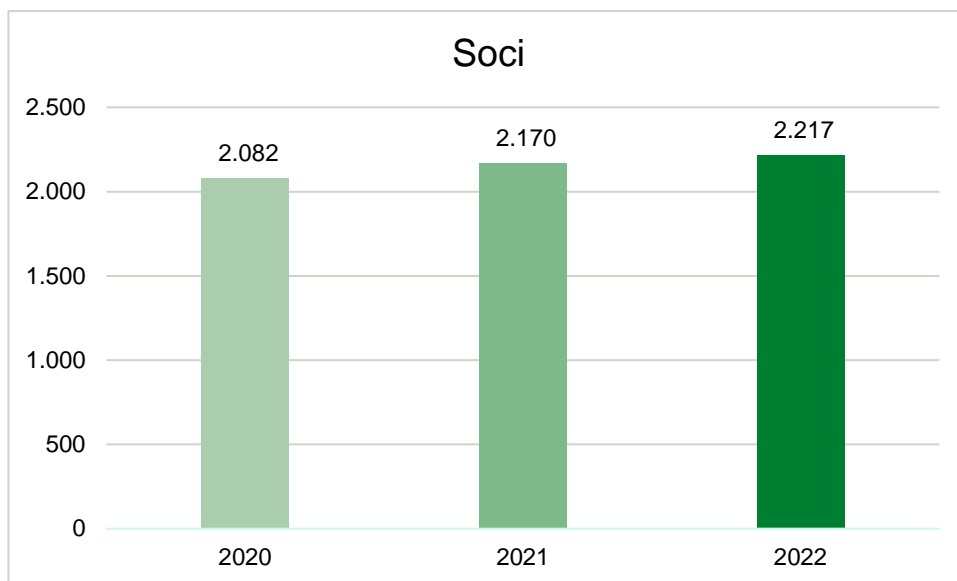
* 1 = nessun rischio, 5 = alto rischio



4. La banca responsabile

4.1. Creazione di valore regionale

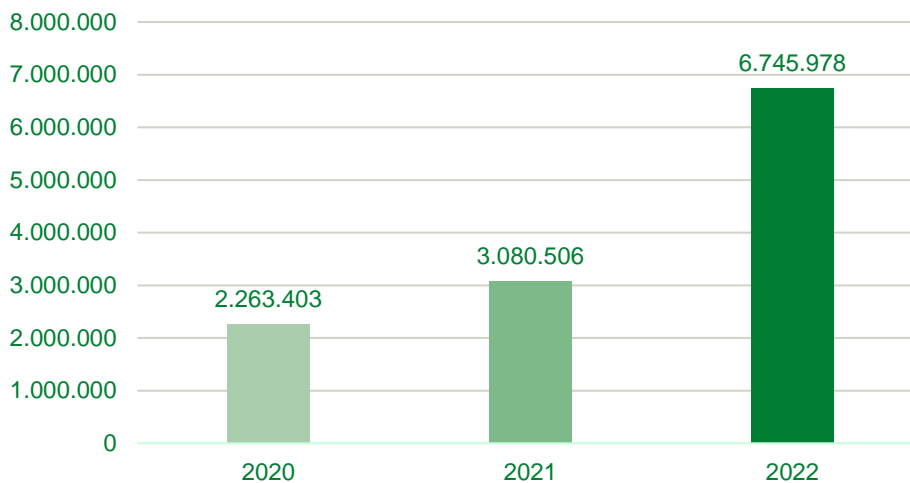
Per una banca cooperativa radicata sul territorio come Cassa Raiffeisen Bassa Atesina, la creazione di valore regionale è il fulcro delle sue attività economiche. Attualmente la Cassa Raiffeisen Bassa Atesina conta 2.217 soci e 17.898 clienti, di cui quasi il 90% rappresentato da clienti privati e circa il 10% da clienti aziendali, istituzioni pubbliche e organizzazioni no-profit. Inoltre, la maggior parte dei nostri clienti proviene dall'Bassa Atesina e dall'area circostante o vi risiede o lavora.



La raccolta di depositi da parte della clientela non è soggetta a restrizioni geografiche, mentre i prestiti sono concessi principalmente a persone e aziende della nostra area di attività: il 97,3% del nostro volume di prestiti rimane locale.

Il principio del valore aggiunto regionale è in primo piano anche nella selezione dei nostri fornitori: per gli acquisti e i servizi, la preferenza viene data principalmente ai soci, ai clienti e alle aziende locali, a condizione che offrano anche il prodotto o il servizio. Dei 249 fornitori e prestatori di servizi della Cassa Raiffeisen Bassa Atesina, solo una piccola parte (0,8%) proviene dall'estero. Quasi il 40% di tutti i fornitori persegue una filosofia aziendale ecologica/sociale.

Con la nostra politica aziendale responsabile, diamo un importante contributo alla stabilità economica e all'ulteriore sviluppo della regione dell'Bassa Atesina. Le seguenti illustrazioni mostrano alcuni dei principali dati economici della Cassa Raiffeisen Bassa Atesina nel periodo di riferimento 2020-2022.

**Rapporto di capitale proprio:****14,39%** nel 2020**13,80%** nel 2021**14,70%** nel 2022**Rendimento del patrimonio netto al netto delle imposte:****3,34%** nel 2020**4,36%** nel 2021**CIR (Cost income ratio - EBA Banca d'Italia):****74,48%** nel 2020**66,67%** nel 2021**52,43%** nel 2022**Utile netto dopo imposte (in euro)**

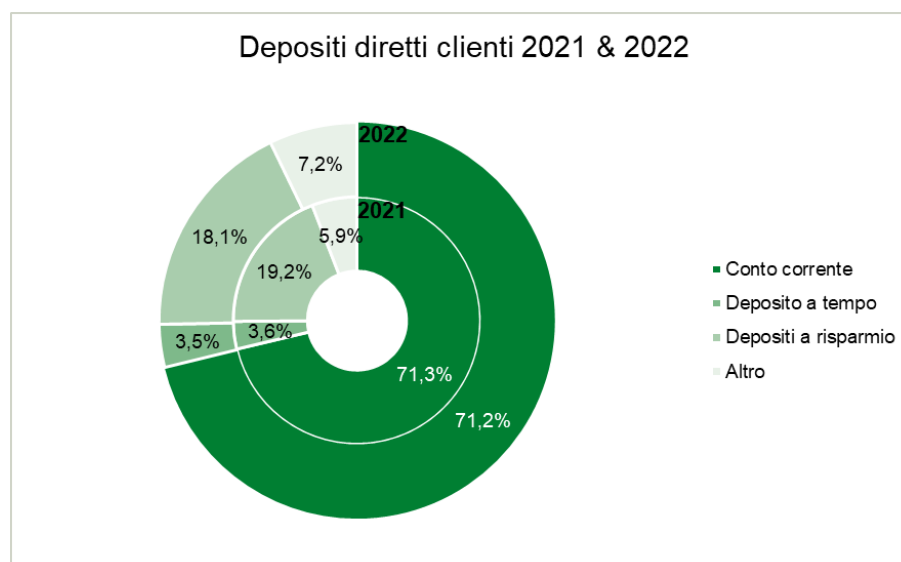
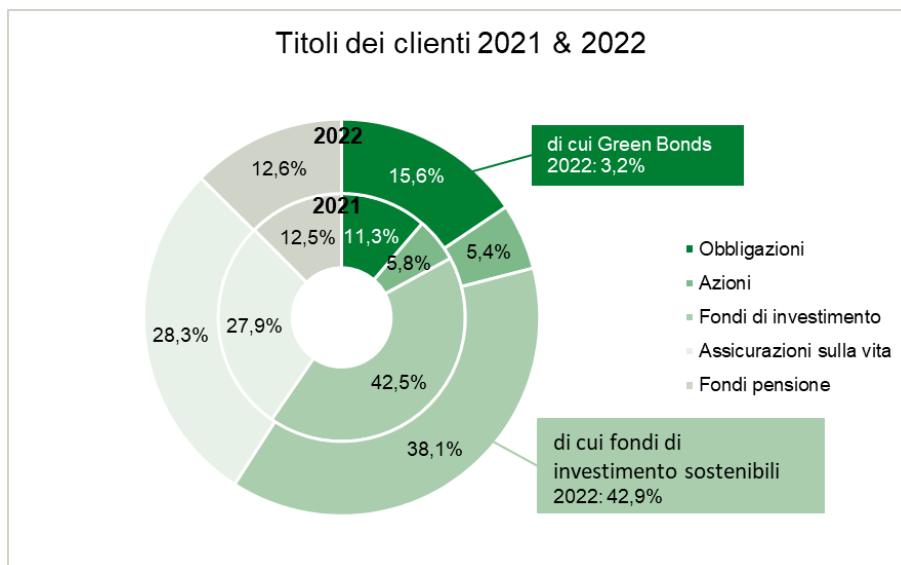
Inoltre, la Cassa Raiffeisen Bassa Atesina svolge anche un importante mandato di promozione. Da molti anni sosteniamo le associazioni consapevolmente perché danno un contributo importante con le loro diverse attività e contribuiscono a creare una vivace comunità di paese per giovani e anziani. Con il sostegno finanziario alle associazioni e alle organizzazioni, desideriamo esprimere il nostro ringraziamento e il nostro apprezzamento per i numerosi cittadini che lavorano su base volontaria e sono lieti di dare un contributo allo sviluppo sociale della pianura altoatesina. Circa 100 associazioni attive nei settori sociale, sportivo, culturale ed economico sono state sostenute con donazioni e contributi. Nel 2022, la Cassa Raiffeisen Bassa Atesina ha messo a disposizione 182.442 euro per questo scopo.

Nel complesso, grazie al forte riferimento locale del modello aziendale, molti fondi rimangono nell'area di attività della Cassa Raiffeisen Bassa Atesina: acquisti da fornitori e prestatori di servizi locali, salari e stipendi e relativi benefit, interessi sui depositi dei clienti, donazioni e sponsorizzazioni, ecc.



4.2. Responsabilità ecologica e sociale del prodotto

La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina intende ampliare ulteriormente il proprio portafoglio di prodotti sostenibili in futuro. Ciò include l'intermediazione dei Green Bond della Cassa Centrale Raiffeisen e le linee di risparmio e finanziamento dell'Ethical Banking, con particolare attenzione a temi quali il commercio equo e solidale, la riduzione degli handicap, l'agricoltura biologica, le energie rinnovabili, la riabilitazione energetica e i fondi di emergenza per gli agricoltori. La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina desidera offrire più attivamente prodotti bancari sostenibili e sensibilizzare i clienti agli investimenti sostenibili. Anche i consulenti vengono formati di conseguenza.



Come già detto, i prestiti vengono concessi in gran parte nell'area di attività, che promuove i cicli locali e regionali. In futuro i criteri ecologici avranno un ruolo importante nella concessione dei prestiti. L'adeguamento del processo di prestito per garantire le linee guida ESG (EBA) avverrà probabilmente nell'ambito di un progetto nazionale per tutte le Casse Raiffeisen. La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina vorrebbe offrire finanziamenti e



consulenze speciali per progetti sostenibili in particolare e rendere sostenibile anche la sponsorizzazione sviluppando e applicando i criteri corrispondenti.

La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina collabora principalmente con partner impegnati in valori cooperativi, tra cui Federazione Cooperative Raiffeisen, Cassa Centrale Raiffeisen, Raiffeisen Servizi Assicurativi e la compagnia assicurativa Assimoco.

4.3. Innovazione e sviluppo

Crowdfunding per le associazioni

Con il motto "Ciò che uno non può fare, molti possono farlo", Friedrich Wilhelm Raiffeisen ha inventato il crowdfunding, il quale funziona secondo lo stesso principio: con tante piccole somme di denaro si può realizzare un progetto più grande. Per questo motivo la Cassa Raiffeisen Bassa Atesina ha creato una piattaforma online per il crowdfunding al fine di realizzare insieme progetti sociali o culturali di associazioni e cooperative e contribuire così alla comunità. Le associazioni possono contattare Cassa Raiffeisen Bassa Atesina, che poi inserisce il progetto sulla piattaforma di crowdfunding Raiffeisen. La piattaforma aiuta a promuovere il progetto e, soprattutto, a diffonderlo online in modo che il maggior numero possibile di persone ne venga a conoscenza. Qui il progetto non viene solo descritto, ma anche sostenuto nel modo più rapido possibile: con un semplice clic, tutti possono contribuire al successo del progetto con una donazione a scelta, con carta di credito o bonifico bancario. Più persone vengono a conoscenza del progetto, più sostenitori possono essere conquistati e prima si raggiunge l'obiettivo di finanziamento. Questo obiettivo viene fissato all'inizio. Il "piatto" virtuale con la somma delle donazioni raccolte viene aggiornato quotidianamente. La piattaforma di donazione è messa a disposizione delle nostre associazioni gratuitamente.

Concorso di finanziamento

Nel 2023, il concorso di finanziamento della Cassa Raiffeisen Bassa Atesina ha premiato per la seconda volta le tre migliori iniziative di beneficenza dell'area di attività.

Progetti vari

I processi di innovazione e di sviluppo hanno caratterizzato la Cassa Raiffeisen per molti anni. Numerosi dipendenti (interessati e coinvolti) di tutti i settori sono sempre coinvolti nei progetti. La scarsità di tempo e di risorse umane spesso limita la velocità di attuazione, poiché i progetti devono essere portati avanti in aggiunta all'attività quotidiana.

Negli ultimi anni sono stati realizzati diversi progetti di riorganizzazione interna della Banca. Tra le altre cose, è stato introdotto il CentroServizioClienti per garantire una comunicazione rapida ed efficiente con i clienti e, allo stesso tempo, sgravare i consulenti dalla clientela nelle filiali, in modo che possano concentrarsi completamente sul contatto personale con i clienti.

Tra gli altri progetti in corso o completati di recente figurano lo Smart Working e il progetto "Aumentare l'attrattiva della Cassa Raiffeisen Bassa Atesina come datore di lavoro", che prevedeva lo spostamento del pomeriggio libero al venerdì e la creazione di vari benefit per i dipendenti.



4.4. Requisiti legali ESG (obblighi)

Il termine ESG è generalmente inteso come riferimento alle tre aree di responsabilità di una banca legate alla sostenibilità: ambientale, sociale e di governance. Le norme europee e nazionali prevedono alcuni obblighi attuali e futuri in materia di ESG per le piccole banche cooperative come le Casse Raiffeisen. I contenuti del presente rapporto di sostenibilità non sono in alcun modo in contrasto con tali norme. Nella preparazione del presente rapporto non è stato possibile prendere in considerazione i documenti pertinenti, in quanto non ancora disponibili. Per soddisfare i requisiti a livello europeo e nazionale, la Cassa Raiffeisen Bassa Atesina ha preparato e pubblicato i propri documenti. Il Piano triennale ESG affronta le "12 aspettative della Banca d'Italia sui rischi climatici e ambientali" e la loro attuazione. Il progetto aziendale del premio di risultato descrive come i fattori ESG vengono presi in considerazione nella politica di remunerazione variabile di Cassa Raiffeisen Bassa Atesina.

L'obiettivo è quello di sfruttare le sinergie tra il rapporto di sostenibilità e i requisiti legali dei criteri ESG. La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina cercherà di allineare costantemente i temi rilevanti e le relative decisioni. Le sinergie potranno essere affrontate in modo più dettagliato nella prossima revisione del rapporto di sostenibilità.

4.5. Prospettive future e programma di sostenibilità

Un programma di sostenibilità strutturato nell'area economica della sostenibilità, tra le altre cose, deve garantire il raggiungimento degli obiettivi generali. La regionalità, i legami territoriali e un portafoglio di prodotti ecologici e sociali sono solo alcuni esempi che svolgono un ruolo essenziale in questo ambito.

La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina è consapevole della propria responsabilità e vuole dare d'ora in poi ancora più priorità a questo tema in tutte le aree. Per questo motivo, Andreas Schroffenegger è stato nominato responsabile della sostenibilità per portare avanti le misure definite nei tre settori. Inoltre, il tema della sostenibilità è già stato integrato in diversi processi per poterlo radicare nella cultura aziendale. Da diversi anni vengono garantite una maggiore trasparenza e una buona comunicazione interna, coinvolgendo i dipendenti in vari gruppi di progetto per dare forma all'azienda. Inoltre, si cerca costantemente di dare alle donne le stesse opportunità di assumere posizioni dirigenziali. La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina cerca già di acquistare da fornitori locali quando possibile e ha creato una piattaforma di crowdfunding online per realizzare congiuntamente progetti sociali o culturali di associazioni e cooperative.

Si sta già cercando, ove possibile, di selezionare fornitori e prestatori di servizi locali che siano soci o clienti della Cassa Raiffeisen o comunque situati nel bacino di utenza. Tutte le coperture in plastica, come quelle per la patente dell'auto, sono state abolite.

La tabella seguente mostra le misure sviluppate dal gruppo di lavoro per l'area economica nell'ambito del rapporto di sostenibilità.



Economia

SDG	Obiettivo principale	Misura proposta	Tempo. telaio	Cifre chiave	Priorità	Obiettivi
Principi di governance aziendale						
12.6	Promuovere scelte sostenibili	Nomina di un responsabile per la sostenibilità / team per la sostenibilità	K	Nomina ufficiale	B	Ancoraggio della sostenibilità nelle operazioni quotidiane, implementazione continua delle misure definite
12.6 16.7		Ancorare la sostenibilità nella cultura aziendale (visione)	M		B	
12.6		I leader come modelli di ruolo	M		B	
12.8	Più trasparenza in tutte le questioni	Comunicazione interna e trasparenza	In corso		B	Creare una comunicazione interna efficace e continua. Rafforzare la soddisfazione e l'apprezzamento dei dipendenti.
5.5	Quota femminile	Parità di genere tra i dirigenti	in corso	% Rapporto uomini-donne	B	Parità nelle posizioni di leadership
	Coinvolgimento degli stakeholder					
12.8 13.3	Membri	Presentare il rapporto di sostenibilità alla sessione plenaria	K		A	Sensibilizzazione e promozione di alternative ecocompatibili
10.2	Sostenibilità con le parti interessate	Sponsorizzazione sostenibile	M	Numero di progetti sostenibili	B	
Soddisfazione del cliente						
8.9	Migliorare il servizio clienti	Mostra la presenza	K		C	Aumentare la soddisfazione dei clienti
		Questionario periodico sulla soddisfazione dei clienti	M	Questionari / a	C	
Creazione di valore regionale						



8.3	Promuovere i cicli economici regionali	Selezione di fornitori e fornitori di servizi regionali	in corso	% Quota di fornitori e prestatori di servizi locali	A	Rafforzare l'economia locale e i produttori locali
		Definire i criteri per i fornitori	M	Catalogo dei criteri	B	
Responsabilità ecologica e sociale del prodotto						
10.2 16.3	Promuovere un'attività bancaria sostenibile	Ampliare il portafoglio di prodotti sostenibili	In corso	Rapporto tra prodotti non sostenibili e sostenibili	A	Rafforzare l'economia sostenibile
		Banca etica	M		A	
4.7		Formazione specifica per il personale	In corso	Numero di corsi di formazione/anno	B	
13.3		Sensibilizzare i clienti agli investimenti sostenibili	M	Numero di progetti ecologici e sociali / anno	C	
7.1	Promuovere uno sviluppo sostenibile ed economicamente solido	Finanziamenti speciali e servizi di consulenza per progetti sostenibili	L	Numero di finanziamenti speciali / anno	B	

K= breve termine (2023), M= medio termine (2024-2026), L= lungo termine (2027+).





5. Gestione dei dipendenti

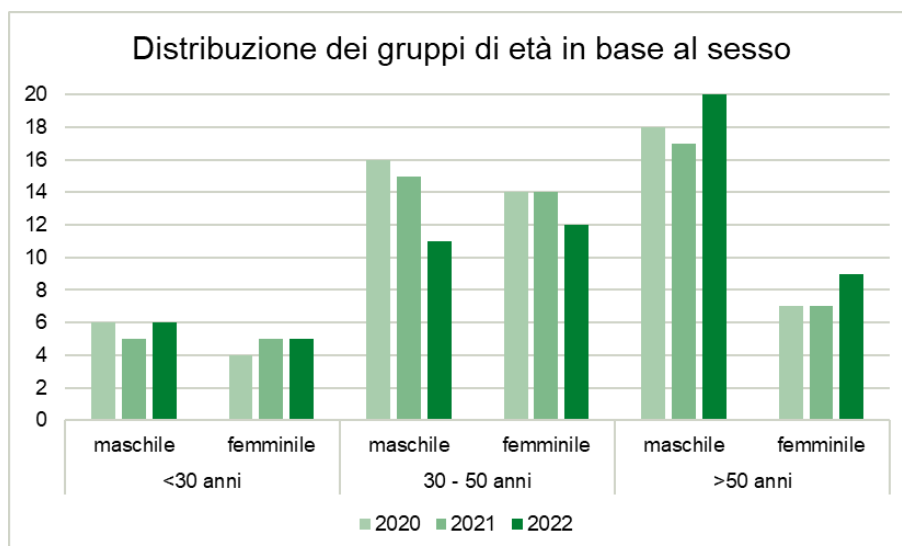
5.1. Le persone della Cassa Raiffeisen

I 63 dipendenti della Cassa Raiffeisen Bassa Atesina apportano un'ampia gamma di capacità e competenze e contribuiscono in modo significativo al successo della banca cooperativa. Fiducia, onestà e collaborazione in uno spirito di partnership guidano le loro azioni e modellano il modo in cui lavorano insieme. La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina attua già misure sociali nell'ambito del progetto "Attrazione sul lavoro". La gestione dei dipendenti è una parte importante della strategia di sostenibilità, per cui nell'ambito del presente rapporto di sostenibilità sono previste ulteriori misure per i dipendenti. Le misure coprono le aree della valorizzazione e della promozione, della salute e della sicurezza, della gestione della diversità/amicizia familiare e dei nuovi modelli di progettazione del lavoro e mirano a trattenere i dipendenti impegnati e qualificati e ad attirare nuovi dipendenti nel team.

La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina ha attualmente 63 dipendenti¹, di cui 26 donne e 37 uomini. La distribuzione di genere dei 13 dirigenti è la seguente: dei 3 dipendenti con responsabilità professionale, 2 sono uomini e 1 è una donna. I 10 dipendenti in posizione dirigenziale (con responsabilità sul personale) sono tutti uomini. La maggior parte dei dipendenti (29) ha più di 50 anni.

Distribuzione dei gruppi di età in base al sesso

Gruppi di età	<30 anni		30 - 50 anni		>50 anni	
	maschile	femminile	maschile	femminile	maschile	femminile
2020	6	4	16	14	18	7
2021	5	5	15	14	17	7
2022	6	5	11	12	20	9



¹ Anno 2022



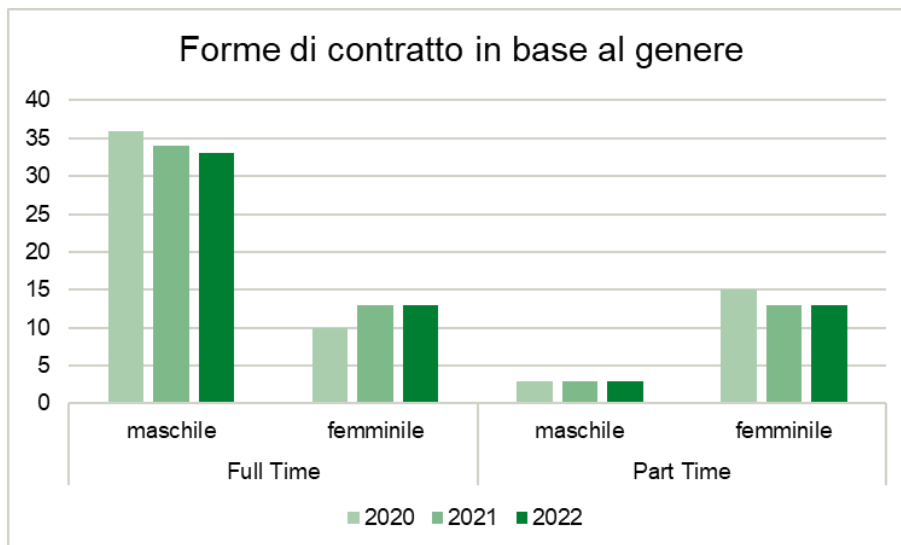
Genere	MA con gestione professionale		MA in posizioni manageriali	
	maschile	femminile	maschile	femminile
2020	2	1	11	0
2021	2	1	11	0
2022	2	1	10	0

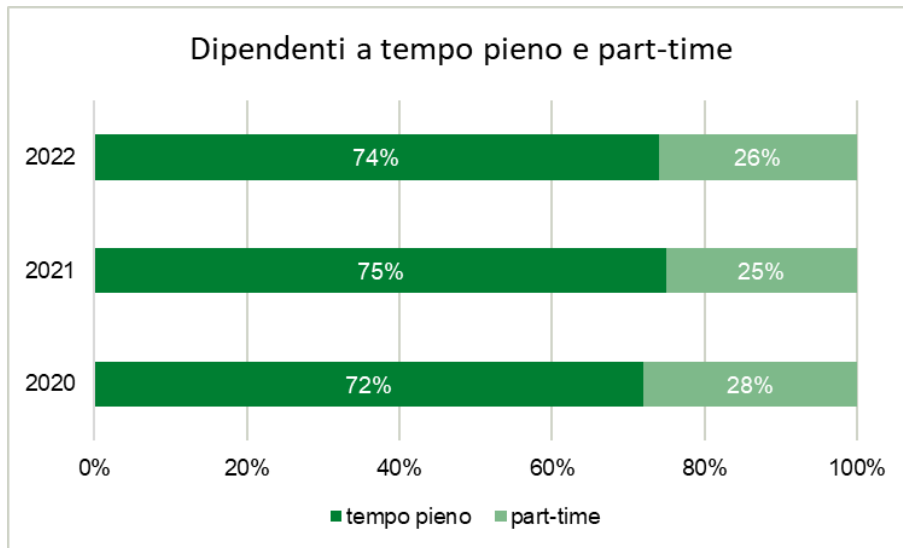
Forme di contratto in base al genere

La maggior parte dei dipendenti (46) lavora a tempo pieno, 16 lavorano a tempo parziale. Tra i dipendenti a tempo pieno, 33 sono attualmente uomini e 13 donne. La maggior parte dei dipendenti part-time sono donne (13), attualmente 3 uomini lavorano part-time. 53 dipendenti hanno un contratto di lavoro fisso, 9 sono assunti a tempo determinato.

Attualmente, 12 membri del personale si avvalgono di modelli speciali di orario di lavoro, ovvero telelavoro. Questo modello è stato introdotto nel 2020 con la pandemia ed è ora utilizzato regolarmente da 7 uomini e 5 donne.

Genere	A tempo pieno		Part-time	
	maschile	femminile	maschile	femminile
2020	36	10	3	15
2021	34	13	3	13
2022	33	13	3	13



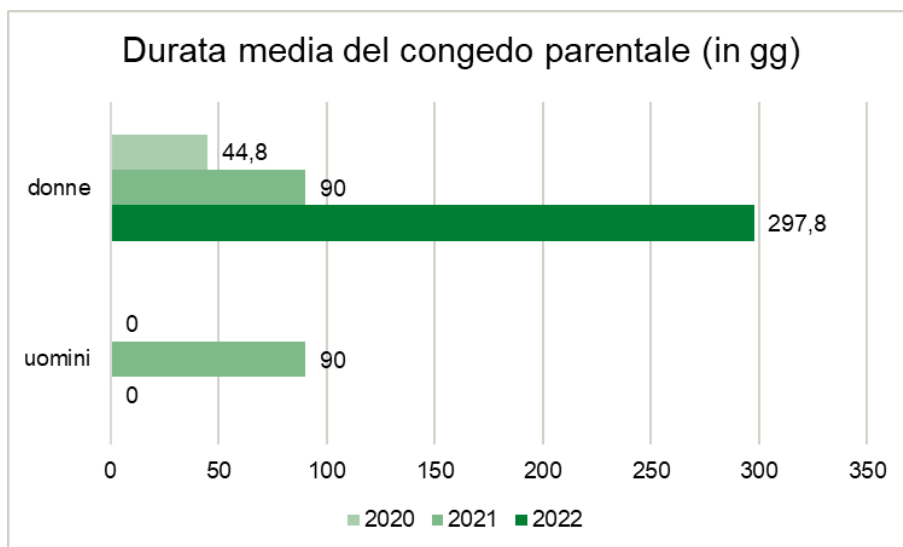


Fluttuazione

Rotazione del personale		
	Entrate	Partenze
2020	6	5
2021	3	5
2022	6	7

Congedo parentale

La figura seguente mostra la durata media del congedo parentale facoltativo per uomini e donne nel periodo di riferimento.





Vantaggi

Prestazioni nell'ambito del contratto collettivo di lavoro, del contratto integrativo provinciale e, inoltre, come prestazioni individuali, la Cassa Raiffeisen offre una serie di valori aggiunti.

Vantaggi finanziari

La banca offre al personale condizioni preferenziali per i prodotti bancari (gestione del conto, mutuo prima casa, ecc.), buoni pasto, bonus speciali per gli anniversari di servizio (15, 25, 30, 35 e 40 anni di servizio) e molto altro ancora.

Fornitura e protezione

Si tratta di polizze che coprono il decesso o l'invalidità permanente da infortunio e l'invalidità permanente da malattia, il Wechselseitige Krankenbeistandsverein (WKR - prestazioni in caso di malattia), l'assicurazione per l'assistenza a lungo termine e i versamenti al fondo pensione complementare (Raiffeisen Pensionsfonds).

Altro

Altri vantaggi sono il sostegno al circolo ricreativo del personale. Il club per il tempo libero, gestito dal personale, organizza gite ed eventi, contribuendo così in modo prezioso a creare un'atmosfera lavorativa positiva e un senso di appartenenza. Il pacchetto di benefit per i dipendenti viene continuamente rivisto e ampliato.

5.2. Apprezzamento e promozione dei dipendenti

Le prestazioni e l'impegno dei nostri dipendenti sono riconosciuti e valorizzati. I dipendenti sono coinvolti nei processi decisionali attraverso vari gruppi di lavoro e possono contribuire con le loro opinioni e idee. In occasione delle valutazioni annuali del personale, vengono premiate le prestazioni individuali e discusse le opportunità di ulteriore sviluppo. In generale, si attribuisce valore alla comunicazione apprezzabile e al feedback regolare e tempestivo.

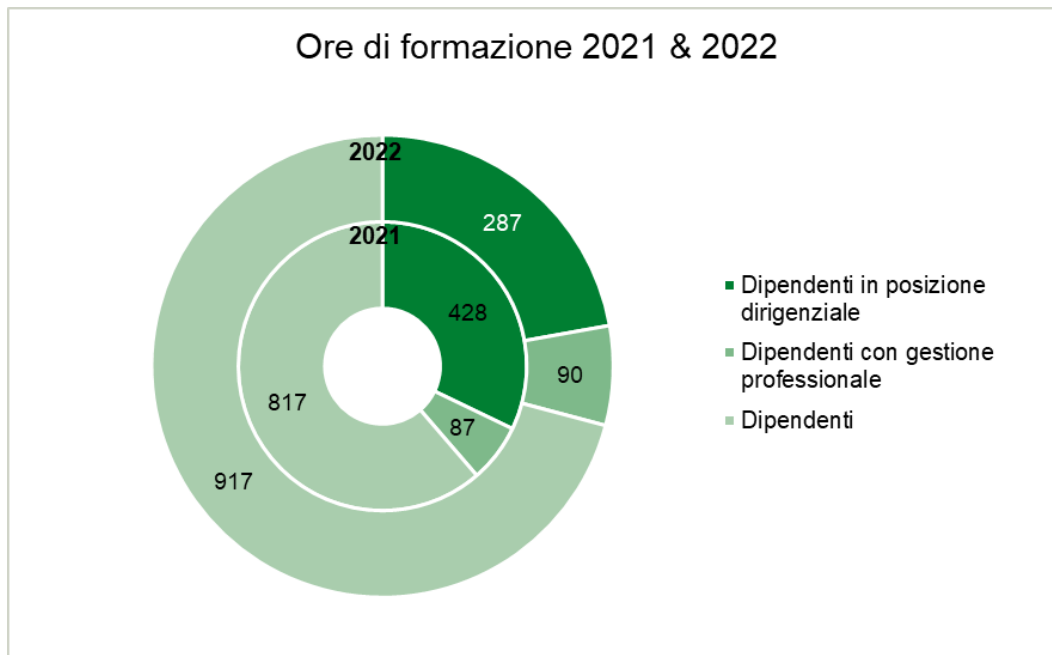
Ogni dipendente ha l'opportunità di discutere del lavoro in corso, delle idee e delle difficoltà di attuazione con il proprio supervisore in un Jour Fix mensile. Inoltre, tutti i dipendenti sono periodicamente coinvolti nella "Giornata della strategia", in cui il raggiungimento degli obiettivi strategici viene elaborato e discusso insieme. All'inizio dell'anno, gli obiettivi individuali dei dipendenti vengono concordati con i loro supervisori durante le riunioni di definizione degli obiettivi.

5.3. Istruzione e formazione

Diversi programmi di formazione e aggiornamento offrono al personale l'opportunità di sviluppare e ampliare le proprie competenze professionali, sociali e personali. Nel 2022 sono state completate in media 20,5 ore di formazione per dipendente, per un totale di 1.294 ore di formazione. Di queste oltre 1.000 ore di formazione nel 2022, 287 ore sono state completate dai dirigenti con responsabilità del personale e 90 ore dai dipendenti con responsabilità tecniche. A causa dei crescenti requisiti e della crescente formalizzazione del programma di formazione e aggiornamento, negli ultimi anni sono stati completati anche molti corsi di formazione obbligatori, come quelli sul riciclaggio di denaro, sulla sicurezza informatica o sulla sicurezza sul lavoro.



Ore di formazione continua	totale	per dipendente
2020	1.949	30
2021	1.332	21
2022	1.294	20,5



In futuro, per ogni dipendente verranno elaborati piani di sviluppo individuali, in cui verranno pianificati anche la formazione e l'aggiornamento professionale. Inoltre, si farà sempre più ricorso a offerte digitali come l'e-learning.

5.4. Soddisfazione dei dipendenti

La soddisfazione dei dipendenti viene rilevata periodicamente attraverso un sondaggio online. Il sondaggio viene condotto in collaborazione con una società di consulenza, che confronta i dati anche con quelli di altre banche. Ciò consente una migliore valutazione dei risultati.

Nel complesso, il personale è generalmente soddisfatto della propria situazione lavorativa. Tuttavia, ci sono alcune aree di miglioramento, come la comunicazione, il miglioramento della cultura del feedback e le opportunità di sviluppo personale. Questi risultati servono come base per misure continue volte ad aumentare la soddisfazione del personale.

Poiché l'ultima indagine ufficiale si è svolta nel 2019, i dati non sono più sufficientemente aggiornati per la presente relazione. Tuttavia, queste indagini hanno contribuito in modo significativo all'impegno della Banca nei confronti del personale. La comunicazione interna è stata notevolmente migliorata (attraverso workshop, riunioni strategiche, pomeriggi del personale e, tra le altre cose, le fireside chat, in cui ogni membro del personale ha avuto l'opportunità di parlare di persona con il direttore in un contesto molto informale).



5.5. Salute e sicurezza

La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina garantisce condizioni di lavoro adeguate, sicure e salutarie sulla base delle normative vigenti in materia di sicurezza sul lavoro. Inoltre, vengono create ulteriori offerte per la salute e il benessere fisico e mentale dei dipendenti. Ad esempio, nell'ambito del progetto "Attrattività sul lavoro" si sta valutando la riprogettazione della sala caffè della sede centrale o l'installazione di una cucina. Per promuovere le attività sportive, sono previste anche convenzioni o collaborazioni con strutture sportive. Le giornate della salute che la Cassa Raiffeisen Bassa Atesina organizza per i propri soci possono essere utilizzate anche dai dipendenti. In futuro questo aspetto dovrà essere comunicato più intensamente. Per quanto riguarda l'ergonomia e la sicurezza sul lavoro, i luoghi di lavoro vengono controllati regolarmente e vengono organizzati corsi. In futuro, la carenza di personale dovrà essere meglio risolta o evitata attraverso una migliore gestione del personale e il dialogo con i dipendenti.

5.6. Gestione della diversità ed equilibrio tra lavoro e vita privata

La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina vuole migliorare la compatibilità tra famiglia e lavoro attraverso diverse misure. La Cassa Raiffeisen offre ai propri dipendenti orari di lavoro flessibili (flextime), la possibilità di telelavoro e contratti part-time. Questi ultimi vengono concordati individualmente in base alle esigenze dei dipendenti e ai requisiti del rispettivo posto di lavoro. Per aumentare ulteriormente la flessibilità, le riunioni e le sessioni di formazione si svolgono online tramite Zoom, quando possibile. Inoltre, nell'ambito del progetto "Attractiveness at Work" si stanno valutando varie opzioni di assistenza all'infanzia. L'uguaglianza e le pari opportunità sono praticate anche nelle opportunità di carriera. Inoltre, la settimana di 4,5 giorni, con il pomeriggio libero, è stata spostata dal giovedì al venerdì.

Attualmente si sta valutando l'introduzione del "Family and Work Audit". Questo passo mira a rafforzare ulteriormente il sostegno alla compatibilità tra famiglia e lavoro e a garantire che i dipendenti raggiungano un buon equilibrio tra lavoro e vita privata.

5.7. Prospettive future e programma di sostenibilità

La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina si è dedicata anche al secondo pilastro della sostenibilità, le questioni sociali.

I membri del personale sono già coinvolti in varie decisioni attraverso gruppi di lavoro. Sono già stati organizzati workshop sul tema dell'apprezzamento dei dipendenti. Inoltre, esistono piani di sviluppo generali che saranno gradualmente suddivisi per ciascun membro del personale.

Il progetto "Attrazione sul posto di lavoro" è stato avviato nel 2022. Un gruppo di lavoro si occupa di varie questioni per rendere il posto di lavoro della Cassa Raiffeisen Bassa Atesina ancora più attraente. Tra questi, ad esempio, una sala sociale con cucina, condizioni più favorevoli, vantaggi per i dipendenti con i nostri partner sponsor e molto altro ancora.

Il codice di abbigliamento è già stato adattato alle condizioni climatiche dell'estate 2022. Ora si discuterà insieme se e come modificare il codice di abbigliamento.

Il telelavoro e la flessibilità degli orari di lavoro e di ingresso sono già presenti e devono essere mantenuti per promuovere anche un migliore equilibrio tra vita privata e professionale e l'uso dei trasporti pubblici. Inoltre, esistono già molti contratti part-time diversi.



Sociale

SDG	Obiettivo principale	Misura proposta	Tempo. telaio	Cifre chiave	Priorità	Obiettivi
Apprezzamento e promozione dei dipendenti						
8.5 10.3	Ulteriore sviluppo	Sviluppo delle risorse umane	In corso	Numero di piani di sviluppo in relazione ai dipendenti	A	Utilizzare e sfruttare appieno le competenze interne
4.4 8.5	Riconoscimento dei risultati ottenuti	Maggiore apprezzamento dei dipendenti	In corso		A	Rafforzare la soddisfazione e l'apprezzamento dei dipendenti.
4.7	Formazione continua	Partecipazione consapevole alla formazione continua	In corso		C	
8.8	Apprezzamento dei dipendenti	Comunicazione apprezzativa	K		C	
	Uguaglianza	Parità di trattamento del personale	In corso		A	
Salute e sicurezza						
8.5 10.3	Benessere dei dipendenti	Gestione delle risorse umane e comunicazione trasparente	In corso		B	Dipendenti sani ed equilibrati
3.8 8.8		Cucina per il pranzo in sede	M		B	
8.8		Ripensare il codice di abbigliamento	M		C	
3.8 8.8	Promozione della salute mentale	Creare uno spazio sociale	M		A	
3.8	Promozione della salute fisica	Promozione delle attività sportive e della salute dei dipendenti	M		A	
8.8		Ergonomia sul posto di lavoro	In corso		B	
3.8		Giornate della salute per i dipendenti	M		B	



Gestione delle diversità/amicizia con le famiglie

4.2 10.3	Un'azienda amica delle famiglie	Assistenza all'infanzia	L		A	Facilitare la riconciliazione tra famiglia e lavoro e il ritorno al lavoro.
5.5 10.3		Audit famiglia e carriera	M	Certificato	B	

Nuovi modelli di progettazione del lavoro

5.4 11.6	Flessibilità di orario e luogo di lavoro	Telelavoro	In corso	Ore di telelavoro/anno, dipendente con contratto corrispondente	A	Promuovere la flessibilità per conciliare la vita privata e professionale e l'uso del trasporto pubblico.
8.5		Orario di lavoro flessibile	In corso		C	
5.4 8.5	Modelli di lavoro innovativi	Nuovi modelli di orario di lavoro	In corso		B	

K= breve termine (2023), M= medio termine (2024-2026), L= lungo termine (2027+).





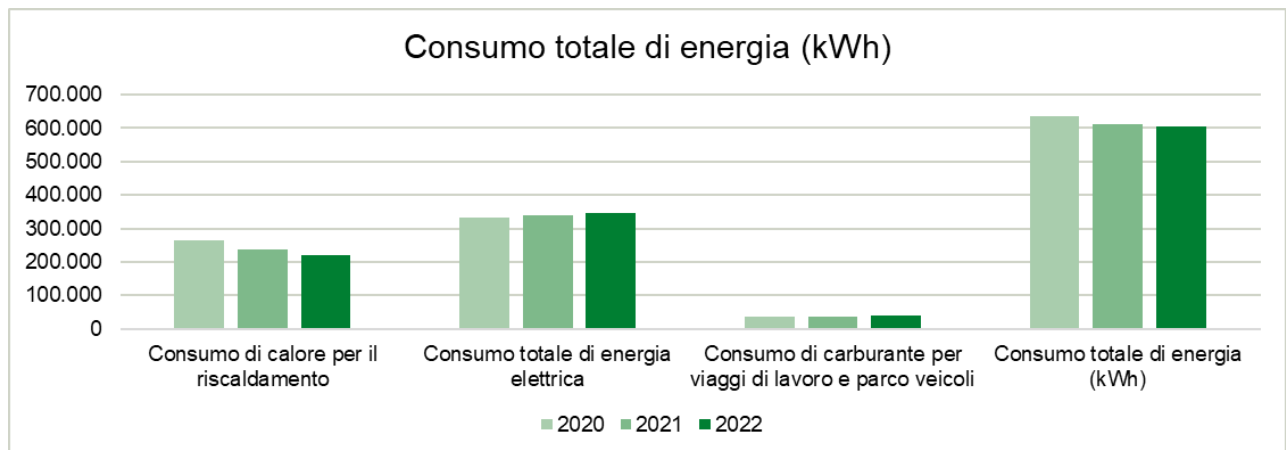
6. Gestione sostenibile degli impatti ambientali

6.1. Il nostro impegno per la tutela dell'ambiente e del clima

ENERGIA

Il consumo energetico è costituito dal consumo di energia termica per il riscaldamento degli edifici, dal consumo di elettricità per le apparecchiature elettriche e dal consumo di carburante per la mobilità operativa. Il consumo totale di energia della Cassa Raiffeisen Bassa Atesina è stato in media di **617.731 kWh negli** ultimi tre anni. L'unità kWh (chilowattora) è utilizzata per misurare quantitativamente le varie forme di energia. Il consumo totale di energia è leggermente diminuito negli ultimi anni. L'energia elettrica è espressa in kWh, il gas metano, il gas liquefatto e i combustibili sono convertiti in kWh mediante fattori fissi. I valori dettagliati per tutte le forme di energia sono riportati nelle tabelle e nei diagrammi seguenti.

Consumo totale di energia (kWh)			
	2020	2021	2022
Consumo di calore per il riscaldamento	265.674	235.669	218.904
Consumo di energia elettrica	333.851	339.731	345.870
Consumo di carburante per viaggi di lavoro e parco veicoli	35.637	36.789	41.068
Consumo totale di energia (kWh)	635.162	612.189	605.842





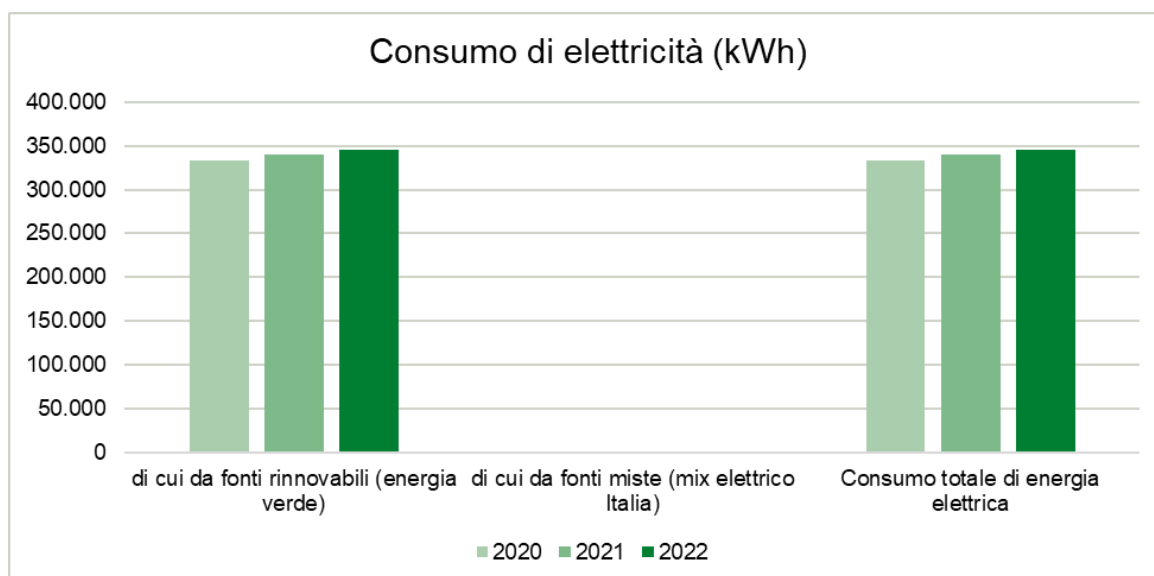
Il consumo energetico specifico esprime il rapporto tra l'energia immessa e un determinato valore di riferimento. In questo modo è possibile confrontare i valori di consumo e analizzare l'andamento dei consumi energetici in un periodo di tempo più lungo. Per le banche è utile il dato chiave del consumo energetico annuo per dipendente. Il valore medio degli ultimi tre anni è di **9.805 kWh/MA/anno**. Anche questo valore specifico è in leggera diminuzione.

Consumo di energia per dipendente (kWh/MA)			
	2020	2021	2022
Consumo totale di energia (kWh)	635.162	612.189	605.842
I dipendenti	64	62	63
Consumo di energia per dipendente (kWh/MA)	9.924	9.874	9.617

Consumo di energia

Il consumo totale di elettricità è costituito dai consumi per l'illuminazione, le apparecchiature elettriche d'ufficio, i server, la ventilazione e le unità di condizionamento dell'aria e si riferisce alla sede centrale e a tutte le filiali. L'elettricità acquistata è energia proveniente da fonti rinnovabili. Il consumo medio di energia negli ultimi tre anni è stato di **339.817 kWh**. Negli ultimi anni si è registrato un leggero aumento. È ora importante definire misure per invertire la tendenza. Inoltre, esiste la possibilità di installare impianti fotovoltaici in diverse sedi. In questo modo, una parte dell'energia consumata potrebbe essere prodotta dagli stessi residenti e si potrebbe dare un contributo ecologico attivo.

Consumo di energia (kWh)			
	2020	2021	2022
di cui da fonti rinnovabili (Energia verde)	333.851	339.731	345.870
di cui da fonti miste (mix elettrico Italia)	0	0	0
Consumo di energia elettrica	333.851	339.731	345.870

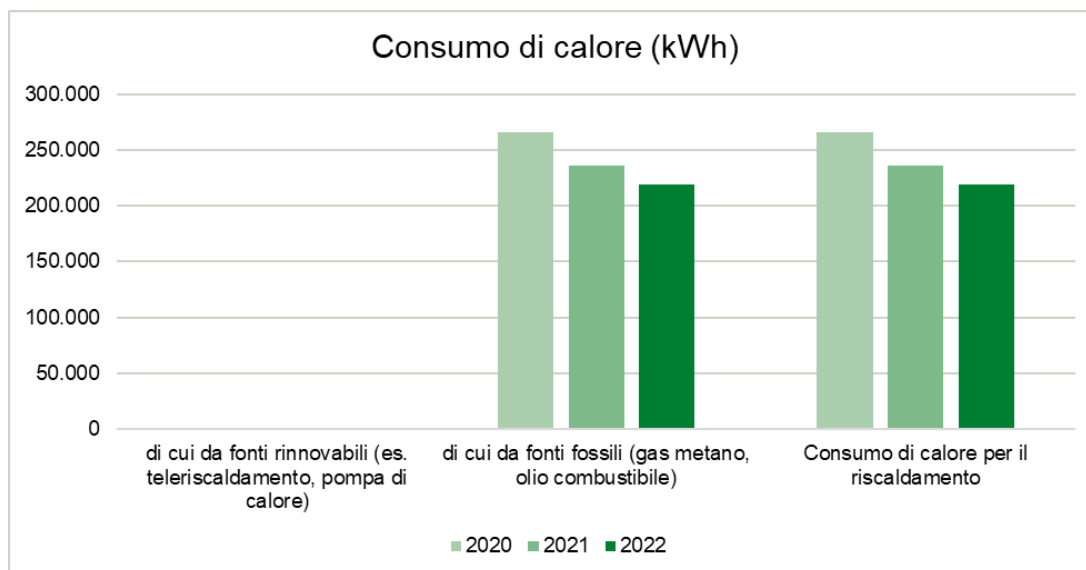




Consumo di calore

La fornitura di calore per la Cassa Raiffeisen è fornita per 4 edifici con riscaldamento a gas metano, per due edifici con pompe di calore e per un edificio con riscaldamento a gasolio. Il consumo delle pompe di calore non viene registrato separatamente ed è incluso nel consumo di elettricità. Il consumo medio degli ultimi tre anni è stato di **240.082 kWh**. Si nota una tendenza alla diminuzione dei consumi. È ora necessario definire ulteriori misure per continuare questa tendenza e registrare anche l'energia consumata dalle pompe di calore. I dati di consumo sono riportati nella tabella seguente.

Consumo di calore (kWh)			
	2020	2021	2022
di cui da fonti rinnovabili (ad esempio, teleriscaldamento, pompa di calore)	0	0	0
di cui da fonti fossili (gas metano, olio da riscaldamento)	265.674	235.669	218.904
Consumo di calore per il riscaldamento	265.674	235.669	218.904



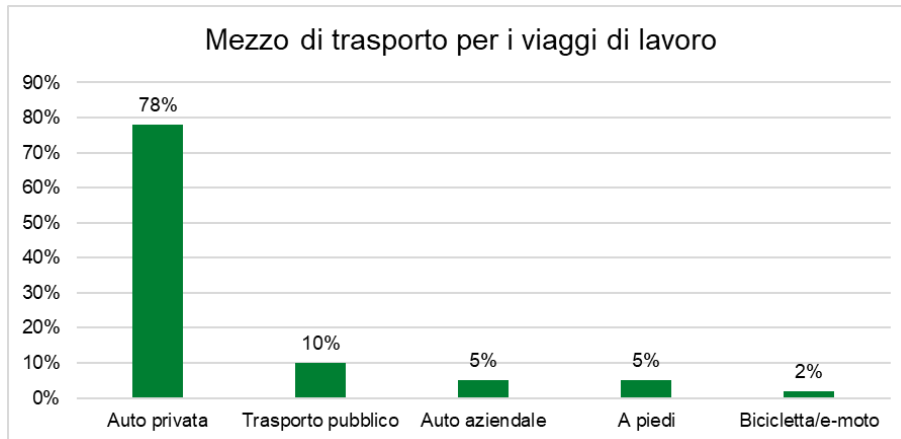
MOBILITÀ

L'area della mobilità e quindi della gestione operativa della mobilità comprende i viaggi di lavoro (giro di posta con corriere, viaggi per corsi di formazione, ecc.) effettuati con la flotta aziendale o con auto private e, anche se non direttamente collegati alle attività aziendali, gli spostamenti dei dipendenti da e per il lavoro. Questa cosiddetta mobilità dei dipendenti è stata determinata da un'indagine, ma non viene presa in considerazione nel calcolo delle emissioni totali della Cassa Raiffeisen. Tuttavia, è un indicatore importante per la banca e permette alla stessa di migliorare, ad esempio promuovendo la mobilità dolce e incoraggiando i dipendenti a cambiare il loro modo di pensare.



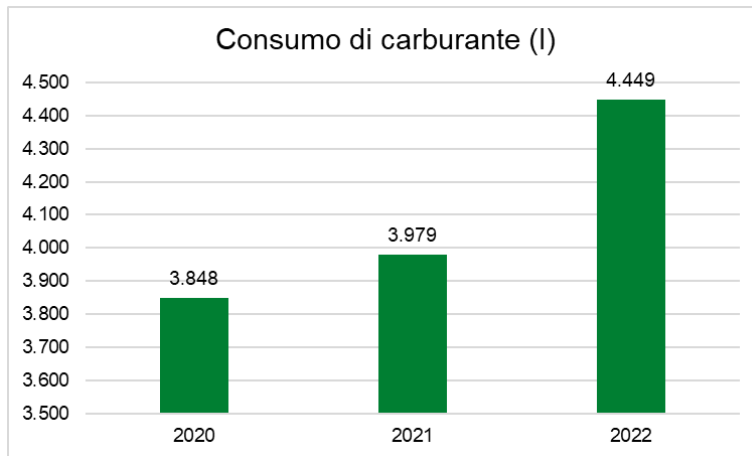
Viaggi d'affari

I viaggi di lavoro vengono effettuati principalmente con il car pooling aziendale, con auto private, con i mezzi pubblici, in bicicletta o a piedi. La flotta aziendale è composta da due veicoli, un'Audi A6 e un VW Caddy. In totale sono stati percorsi **52.356 km per viaggi di lavoro nel 2020, 54.189 km nel 2021 e 60.723 km nel 2022** con auto aziendali e private.



Nel 2020, il consumo di carburante per le auto di servizio e private è stato registrato per un totale di 3.848,15 litri, nel 2021 è stato di 3.979,13 litri e nel 2022 di 4.449,22 litri. Ciò corrisponde a emissioni per il 2020 di **9,24** tonnellate di CO₂, per il 2021 di **9,55** tonnellate di CO₂. E per il 2022 **10,68 tonnellate di CO₂**. Sono previste misure per risparmiare combustibili fossili passando a sistemi di trazione alternativi nella flotta di veicoli aziendali, riducendo così le emissioni di CO₂.

Consumo di carburante (l)			
	2020	2021	2022
Flotta aziendale (litri di gasolio)	1.828,11	1.936,85	2.267,33
Flotta aziendale (litri di benzina)	1.056,04	1.018,28	1.090,89
Auto privata (litri di carburante)	964,00	1.024,00	1.091,00
Consumo totale	3.848,15	3.979,13	4.449,22



Mobilità dei dipendenti

Sono compresi gli spostamenti quotidiani che i dipendenti devono fare per andare e tornare dal lavoro, anche se non sono direttamente collegati all'attività aziendale. Secondo le informazioni fornite dall'azienda, questi spostamenti ammontano a circa 271.485 km all'anno, di cui 249.660 km sono effettuati in auto o in moto, il che corrisponde al 92% dei chilometri totali. Le ragioni principali sono il minor dispendio di tempo, l'alto grado di flessibilità, il fatto che il collegamento con il trasporto pubblico ha talvolta un grande potenziale di miglioramento e il comfort. Per i brevi tragitti verso il lavoro fino a 5 km, il 33% degli intervistati si sposta a piedi o in bicicletta, mentre il restante 67% viaggia in auto.

Con un valore medio di 154 g/km, ogni anno vengono emesse 38,45 tonnellate di CO₂. Questa quantità di emissioni può essere notevolmente ridotta passando a un altro mezzo di trasporto.

Distanza totale percorsa con mezzi privati motorizzati per recarsi al lavoro:

249.660 km all'anno

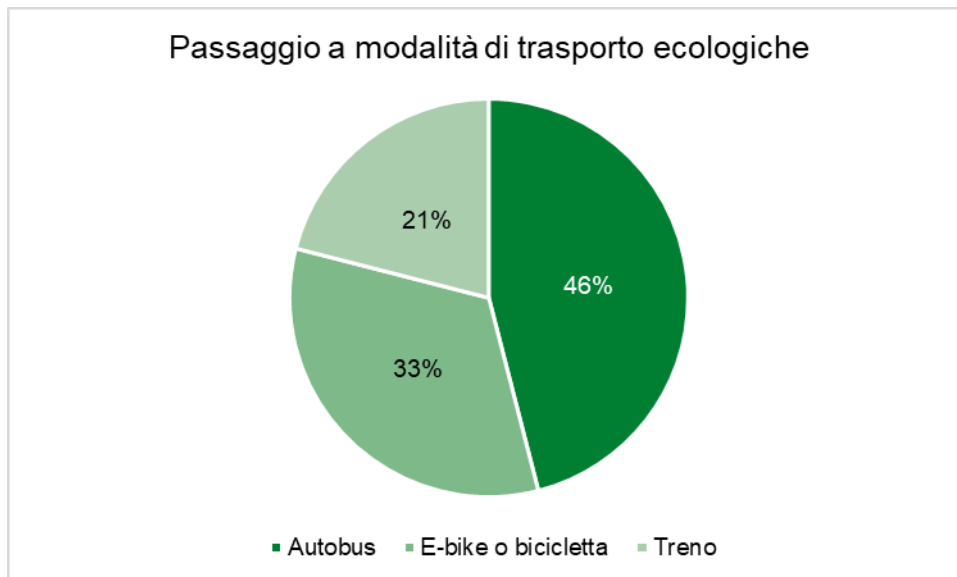
1.164 km al giorno

Emissioni di CO₂ (tonnellate) del trasporto privato motorizzato per recarsi al lavoro:

38,45 all'anno

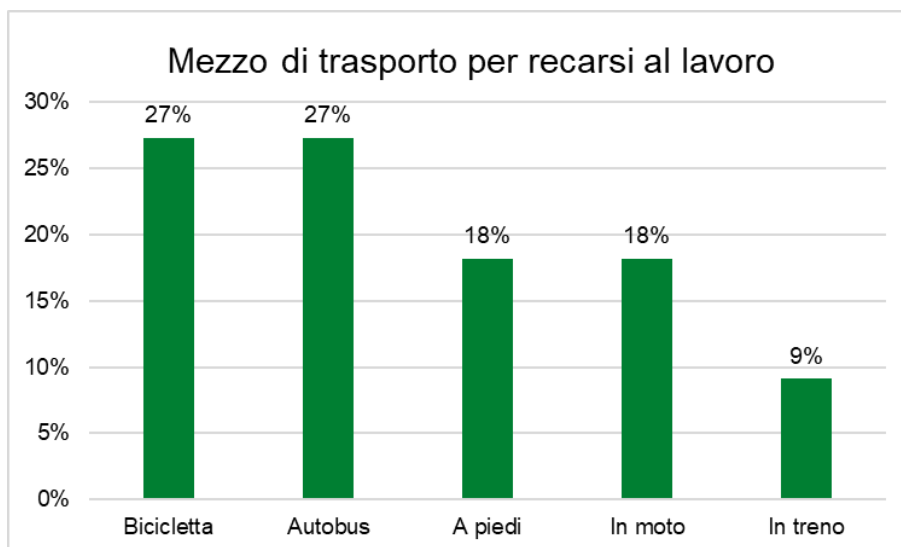
0,18 giornaliero

L'84% degli intervistati utilizza l'auto per recarsi al lavoro. Il restante 16% utilizza altri mezzi di trasporto, come mostrato nel grafico.



Per ridurre il trasporto individuale e attirare l'attenzione su altri mezzi di trasporto in alternativa all'auto o per renderli più attraenti, Cassa Raiffeisen Bassa Atesina ha definito delle misure per avvicinarsi a questo obiettivo (vedi catalogo delle misure). Secondo un sondaggio online, il 40% dei dipendenti ha dichiarato che sarebbe disposto a passare dall'auto a un mezzo di trasporto più ecologico.

CONSUMO DI MATERIALI E RISORSE



A causa delle attività commerciali a volte molto burocratiche di una banca e quindi anche della Cassa Raiffeisen Bassa Atesina, è necessario rilevare una grande quantità di consumo di carta e toner. Questi dati di consumo sono stati analizzati e confrontati per gli anni di riferimento. L'obiettivo è ridurre il più possibile la quantità di stampe utilizzate per scopi interni ed esterni e passare a un "ufficio senza carta".

La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina è già sulla buona strada con questa raccolta di dati iniziali. Questi valori e cifre chiave dovrebbero continuare a essere monitorati in futuro, ma anche la raccolta dei dati dovrebbe essere

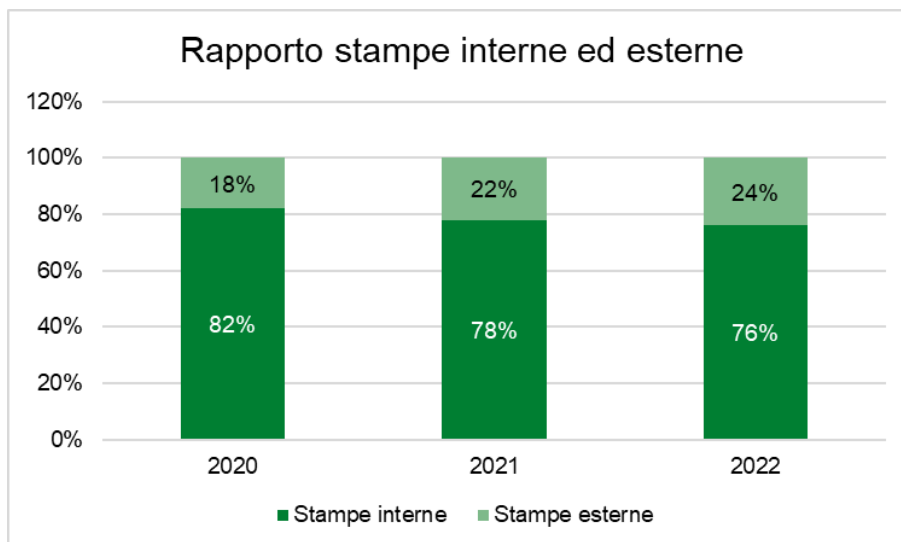
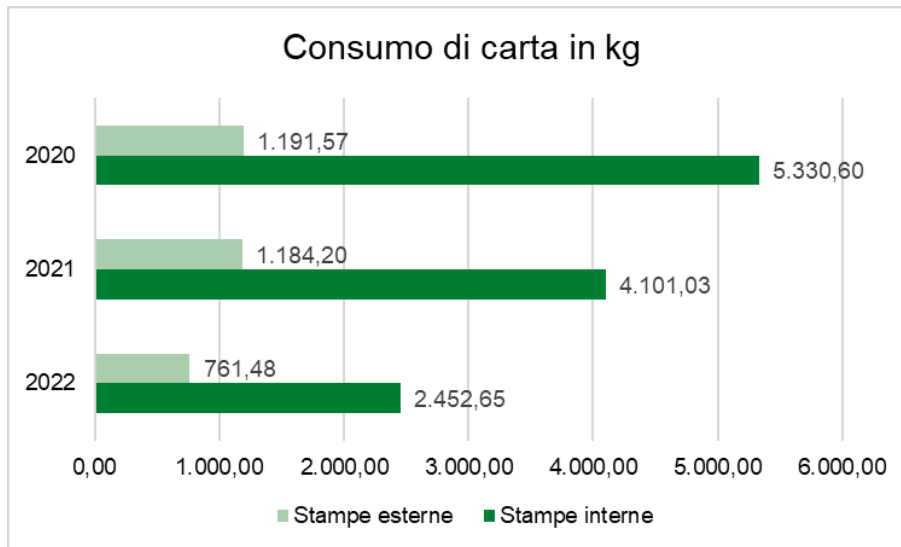


ulteriormente ampliata, ad esempio registrando gli omaggi promozionali, la quantità di detergenti, la registrazione completa delle stampe esterne, ecc.

Consumo di carta

Nel 2020 sono stati consumati **5.330 kg** di carta per uso interno, **4.101 kg** nel 2021 e **2.452 kg** nel 2022. Queste quantità comprendono carta A3 e A4. Si è registrata una notevole diminuzione della quantità di carta consumata, che è già molto esemplare e continuerà a essere perseguita con costanza. Tutta la carta A3 e A4 utilizzata per le stampe interne è carta riciclata. A ciò si aggiungono le stampe esterne, come i calendari, che vengono fornite e stampate da aziende esterne per conto della Cassa Raiffeisen.

Consumo di carta (kg)			
	2020	2021	2022
Stampe interne	5.330,6	4.101,03	2.452,65
Stampe esterne	1.191,57	1.184,20	761,48
<i>di carta riciclata</i>			
Consumo totale	6.522,17	5.285,23	3.214,13
Consumo totale per dipendente	101,91	85,25	51,02
Consumo totale per cliente	0,38	0,30	0,18



Negli ultimi due anni, la stampa interna ed esterna è stata ridotta del 50%. La stampa fronte/retro in bianco e nero è standard per tutto il personale. Sono disponibili due schermi per evitare la stampa, oltre a computer portatili o tablet per le riunioni.

Consumo di toner

Il consumo di toner per uso interno ammonta a 28 unità nel 2022, il che significa che il consumo è stato significativamente ridotto lo scorso anno.

Consumo di toner (pezzi)			
	2020	2021	2022
Consumo totale	39	39	28



Articolo promozionale

Si stanno già compiendo sforzi per aumentare l'uso di prodotti locali ed ecologici. Come raccomandazione, in futuro il numero di questi prodotti dovrebbe essere registrato con maggiore precisione, in modo da poter verificare e documentare lo sviluppo (positivo).

Consumo di acqua

Il consumo annuale di acqua non è un indicatore rilevante per le attività commerciali della Cassa Raiffeisen e pertanto ha un peso limitato nella preparazione del rapporto di sostenibilità. I dati di consumo sono stati comunque determinati per gli anni coperti dal rapporto e per tutte le sedi, il che consentirà in futuro un monitoraggio annuale. I dati di consumo della filiale di Montagna non sono inclusi nei dati di consumo dell'acqua, in quanto non vi è alcun contatore.

Consumo di acqua (m ³)			
	2020	2021	2022
Consumo totale	476,09	545,05	*568,00
Consumo di acqua per dipendente	7,44	8,79	*9,02

*2022 manca il consumo del ramo Ora

Materiale di pulizia

Per gli anni coperti dal rapporto, non si conoscono informazioni sulla quantità di detersivi utilizzati, in quanto forniti da un'impresa di pulizia esterna e non esplicitamente registrati. Per i rapporti futuri, questo aspetto sarà discusso con l'impresa di pulizie e i dati di consumo saranno registrati in modo da rendere possibile il monitoraggio.

Alcuni dei detersivi attualmente utilizzati soddisfano già i criteri ambientali minimi nazionali (*cam - criteri ambientali minimi*). Tuttavia, c'è ancora bisogno di miglioramenti, il che significa che in futuro sarà possibile, ad esempio, utilizzare solo detersivi con un marchio di qualità ecologica.

RIFIUTI

Presso la Cassa Raiffeisen Bassa Atesina, la carta, i rifiuti residui e il vetro usato vengono separati ai vari piani e smaltiti in appositi contenitori.

La tabella seguente mostra la quantità di rifiuti prodotti negli anni di riferimento 2020-2022 per tutte le filiali. Purtroppo non è stato possibile raccogliere i dati per le filiali di Bronzolo e Ora (non ancora comunicati dai comuni), quindi non è possibile fornire informazioni definitive sull'andamento delle quantità di rifiuti residui. In ogni caso, gli sforzi ci sono e si spera che portino a buoni risultati.

Rifiuti (kg)			
	2020	2021	2022
Quantità totale (tutte le filiali)	335,23	386,10	122,83

Non sempre e da tutti i membri del personale la raccolta differenziata è percepita come ben organizzata o attuata. È stato sottolineato in particolare che la plastica monouso dovrebbe essere evitata. Questi punti sono stati inclusi nel catalogo delle misure e si sta cercando di lavorare su di essi nel miglior modo possibile. I rifiuti organici, invece, non possono essere raccolti separatamente come fornitore di servizi; le piccole quantità che si presentano vengono smaltite con i rifiuti residui, il che è abbastanza accettabile dal punto di vista ecologico.



6.2. Emissioni di CO₂ e impronta di CO₂

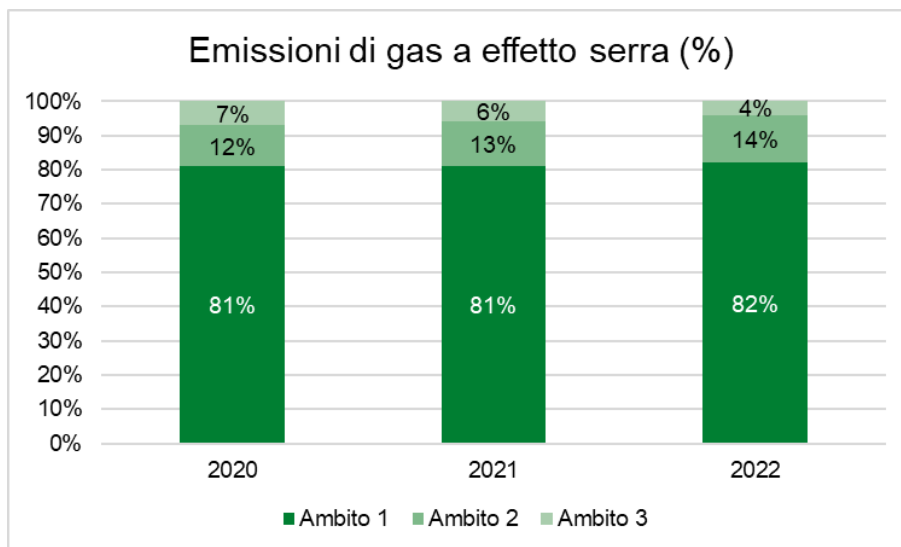
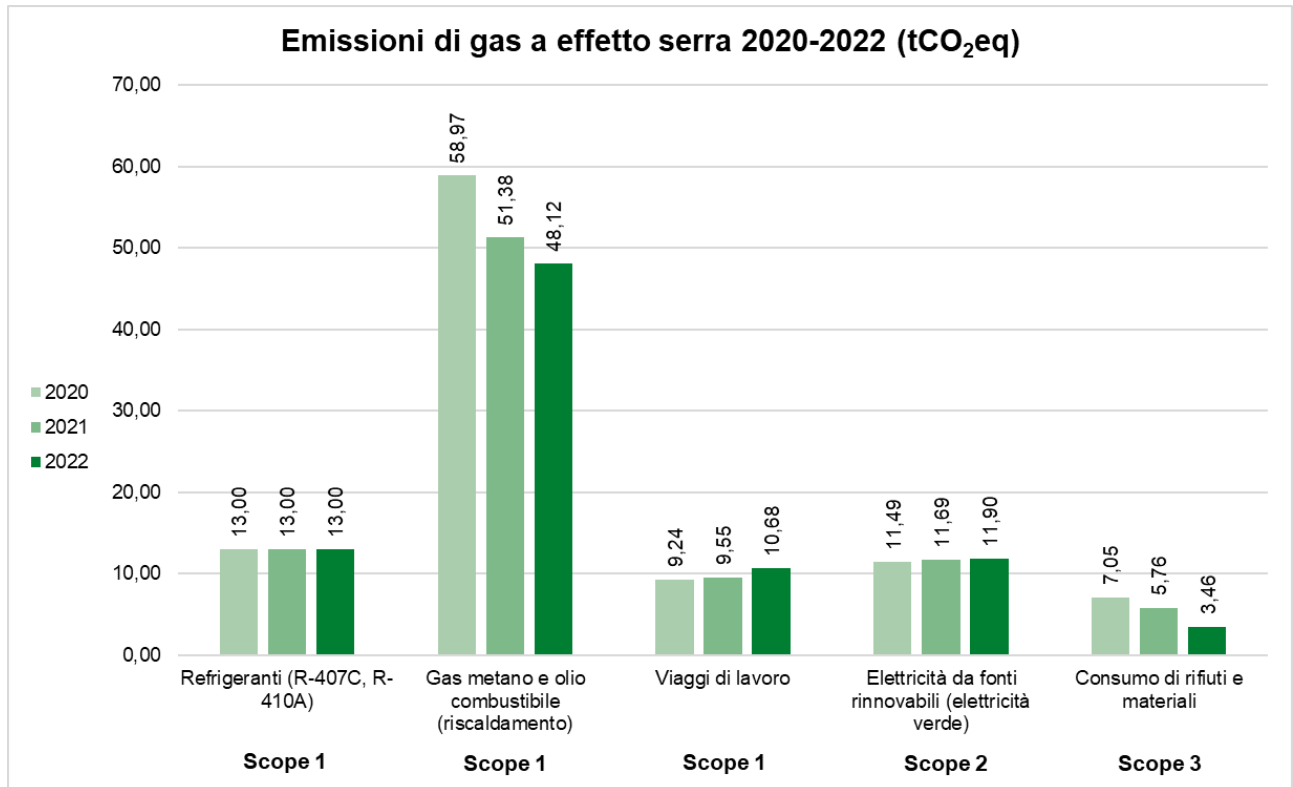
Per ridurre le emissioni complessive, è necessario adottare misure che portino a una maggiore efficienza nell'uso dell'energia, a una riduzione del consumo di materiali e risorse e a un miglioramento del sistema dei rifiuti e del concetto di mobilità.

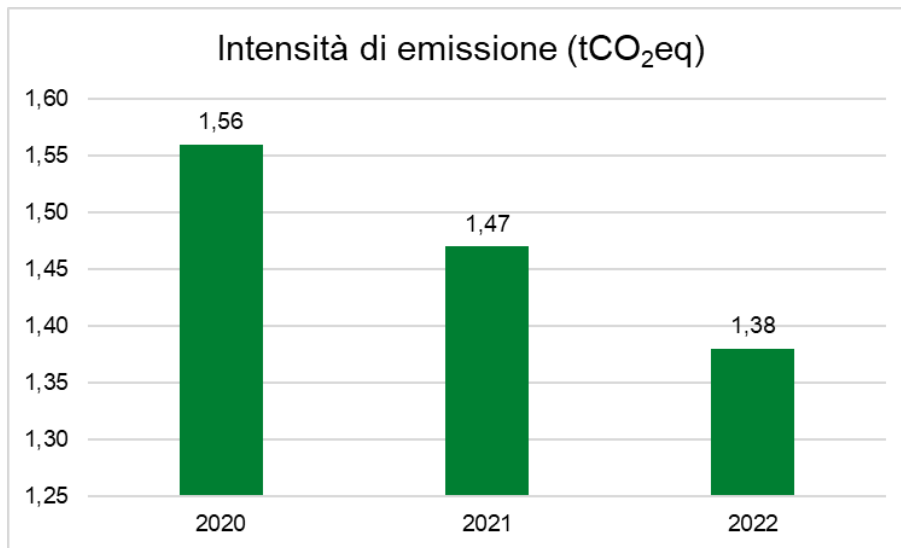
Le emissioni totali per il 2020 sono state di **99,75** tonnellate di CO₂, per il 2021 di **91,38** tonnellate di CO₂ e per il 2022 di **87,15 tonnellate di CO₂**. Si può quindi già osservare una tendenza alla diminuzione delle emissioni di CO₂.

Poiché la Cassa Raiffeisen Bassa Atesina si riscalda con gas metano e gasolio da riscaldamento, le emissioni in quest'area sono relativamente elevate e possono essere ridotte al momento attraverso misure di risparmio ed efficienza. In un secondo momento, sarebbe anche possibile passare ad altre fonti energetiche, ma ciò richiederebbe tempi più lunghi e soprattutto investimenti considerevoli. Un primo passo importante è l'utilizzo di elettricità verde; l'installazione di impianti fotovoltaici è prevista nel catalogo delle misure e porterà a un ulteriore miglioramento.

Vale la pena ricordare che se gli inverni miti (vedi 2022) consentono di risparmiare sul riscaldamento, le estati calde, soprattutto in questa zona climatica, comportano invece un aumento dei consumi per il raffreddamento. Per queste aree, è importante impostare correttamente le temperature negli edifici, ridurre gli sprechi e utilizzare il raffreddamento/riscaldamento in modo saggio. Anche l'uso di energia rinnovabile non deve portare allo spreco di questa preziosa risorsa, soprattutto perché i costi sono comunque notevoli e il risparmio è comunque auspicabile.

Emissioni di gas a effetto serra (GHG)			
tCO ₂ eq ₂	2020	2021	2022
Emissioni dirette di gas serra (Ambito 1)	81,21	73,93	71,79
di cui da refrigeranti (R-22, R-32, R-410A)	13,00	13,00	13,00
di cui dal consumo per riscaldamento (gas metano e gasolio da riscaldamento)	58,97	51,38	48,12
di cui dal consumo per i viaggi di lavoro e per il parco veicoli	9,24	9,55	10,68
Emissioni indirette di gas serra (Scope 2)	11,49	11,69	11,90
di cui da energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili (elettricità verde)	11,49	11,69	11,90
di cui da energia elettrica acquistata (mix elettrico Italia)	0,00	0,00	0,00
Emissioni indirette di gas serra (Ambito 3)	7,05	5,76	3,46
di cui da rifiuti e uso di materiali	7,05	5,76	3,46
Emissioni totali di gas serra	99,75	91,38	87,15





6.3. Prospettive future e programma di sostenibilità

Una preoccupazione centrale della Cassa Raiffeisen è quella di contribuire alla tutela dell'ambiente e alla conservazione della natura. Di conseguenza, le risorse e i materiali devono essere conservati, l'energia e le emissioni ridotte, i rifiuti evitati o riciclati e la mobilità dolce promossa.

La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina utilizza già il 100% di elettricità verde. Gli impianti di riscaldamento della sede centrale, di Bronzolo e di Pineta sono stati recentemente aggiornati e dotati di nuove pompe. Sono state installate diverse pompe di calore che vengono sottoposte a regolare manutenzione. Anche il sistema di ventilazione ha una funzione di scambio di calore.

La Cassa Raiffeisen utilizza già carta riciclata, ha ridotto le stampanti e ha creato solo punti di copiatura centrali per tutti i dipendenti. Le impostazioni delle stampanti sono in bianco e nero e fronte/retro per impostazione predefinita. Molti processi e documenti sono già stati digitalizzati, risparmiando così carta. Anche gli asciugamani di carta sono fatti di carta riciclata.

I regali per i soci sono selezionati con cura da fornitori locali e il loro numero è stato ridotto. In occasione della Giornata Mondiale del Risparmio, la Cassa Raiffeisen effettua donazioni ad associazioni locali invece di distribuire articoli da regalo materiali.

Gli aspetti della sostenibilità sono già stati integrati nei flussi di processo. L'obiettivo è continuare a radicare la sostenibilità nella cultura aziendale. Per quanto riguarda la mobilità ecologica, la Cassa Raiffeisen Bassa Atesina ha già partecipato come azienda al concorso ciclistico Green Mobility.

La tabella seguente mostra le misure sviluppate dal gruppo di lavoro per l'area ecologica nell'ambito del rapporto di sostenibilità.

L'obiettivo generale è ridurre l'impatto ambientale causato dalle attività commerciali della Cassa Raiffeisen e quindi le emissioni di CO₂ e dare il buon esempio a dipendenti, clienti e partner.



Ambiente

SDG	Obiettivo principale	Misura proposta	Tempo. telaio	Cifre chiave	Priorità	Obiettivi
Consumo energetico, energie rinnovabili						
7.3	Risparmio di energia elettrica	Illuminazione a LED (dove non ancora disponibile)	In corso	kWh	A	Riduzione del consumo di calore ed elettricità e delle emissioni di CO ₂
		Ottimizzare le impostazioni generali di base	K	kWh Consumo di calore	A	
		Ottimizzare i sistemi di condizionamento e riscaldamento	K		A	
		Ottimizzare le pompe del circuito dell'acqua fredda	K	kWh	B	
12.2		Pellicole di protezione solare per ridurre il calore negli ambienti interni	K		B	Riduzione dell'uso dell'aria condizionata e delle emissioni di CO ₂
7.3		Recupero di calore per i sistemi di ventilazione	K	kWh Consumo di calore	B	Aumentare l'efficienza energetica
7.2	Utilizzo di energia rinnovabile	Partecipazione alla comunità delle energie rinnovabili	L		A	Riduzione delle emissioni di CO ₂ e utilizzo di energie rinnovabili
		Installare un impianto fotovoltaico	M	% Quota di consumo di energia elettrica tramite produzione propria	A	
12.6	Monitoraggio	Monitoraggio del consumo energetico totale e delle emissioni di CO ₂	In corso	Consumo energetico ed emissioni di CO ₂ /anno	C	Riduzione delle emissioni di CO ₂
Mobilità						
11.6	Promozione del car pooling	Incoraggiare il car pooling: Assistenza da parte dell'azienda	M		B	Minore impatto ambientale, riduzione delle emissioni di CO ₂
13.3	Promuovere la mobilità sostenibile dei dipendenti	Nominare il mobility officer come referente per la mobilità sostenibile	K	Comunicazione ufficiale	A	Ancoraggio della mobilità sostenibile nelle operazioni quotidiane, implementazione continua delle misure definite



11.2		Parcheggio per biciclette	M	Numero di parcheggi	A	Promuovere la mobilità attiva nella vita quotidiana
13.3		Sensibilizzazione all'uso di mezzi di trasporto ecocompatibili per recarsi al lavoro	K	Numero di azioni di sensibilizzazione / anno	B	Minore impatto ambientale, riduzione delle emissioni di CO ₂ grazie alla mobilità sostenibile
11.2		Incentivi finanziari per l'utilizzo di mezzi di trasporto ecologici per recarsi al lavoro sotto forma di	M	Numero di MA (o chilometri) che si recano al lavoro con i mezzi pubblici	C	
11.6	Flotta di veicoli	Creazione di stazioni di ricarica elettronica	M	Numero di stazioni di ricarica	B	
		Modernizzare la flotta	M	Numero di veicoli a trazione alternativa	C	
	Evitare	Conversazioni online con i clienti	M		A	Possibilità di condurre incontri con i clienti online, di ampliare e quindi di ridurre i viaggi
Consumo di materiali e risorse						
12.5	Uso consapevole delle risorse	Digitalizzazione - risparmio di carta	K	Consumo totale di carta: confezioni da 500/a, Numero di fogli/dipendente	A	Riduzione del consumo di carta del 10%.
		Accettare meno pubblicità/stampa	K		B	
		Mouse con cavo	In corso	% Mouse con cavo / % Mouse con batteria	C	Riduzione dell'impatto ambientale
8.4 12.2	La qualità prima della quantità	Regali per i clienti di alta qualità	In corso	Numero di gadget Consumo di materiale / anno	A	Riduzione delle emissioni di CO ₂ , promozione di cicli regionali
Gestione dei rifiuti						
12.5	Riciclaggio	Ottimizzare la separazione dei rifiuti	K		A	Sistema di separazione dei rifiuti funzionante e riciclaggio efficace
	Evitare	Eliminare la plastica	K	Svuotamento dei rifiuti in plastica, numero di bicchieri	B	Prevenzione dei rifiuti

K= breve termine (2023), M= medio termine (2024-2026), L= lungo termine (2027+).





7. Sensibilizzazione e comunicazione

7.1. "Fai del bene e parlane"

Uno degli aspetti più importanti nell'attuazione della strategia di sostenibilità è la sensibilizzazione di tutti gli stakeholder che sono coinvolti nel processo o lo saranno in futuro. La partecipazione di ogni singolo individuo è di enorme importanza, poiché solo in questo modo è possibile comunicare la filosofia all'esterno e raggiungere i risultati desiderati. Attraverso determinate azioni, i dipendenti ma anche il pubblico e il gruppo target desiderato possono essere sensibilizzati sul tema della sostenibilità e allo stesso tempo essere informati sulle misure già attuate. In questo modo, come Cassa Raiffeisen possiamo comunicare le misure sostenibili che abbiamo già adottato nei settori dell'economia, del sociale e dell'ecologia, o che attueremo in futuro, e fungere da modello in questo senso.

7.2. Azioni, misure interne

La Cassa Raiffeisen Bassa Atesina desidera rafforzare costantemente la comunicazione interna e informare regolarmente i propri dipendenti sulle attività sostenibili e sullo stato di attuazione. Durante la stesura del primo rapporto di sostenibilità, i dipendenti sono stati informati sui progressi compiuti durante le giornate dedicate ai dipendenti. Nei futuri corsi di formazione, i dipendenti avranno anche l'opportunità di affrontare in modo mirato i vari aspetti della sostenibilità. L'uso di mezzi di trasporto ecologici e del car pooling, così come il comportamento di risparmio energetico e di conservazione delle risorse saranno costantemente sensibilizzati.

7.3. Azioni, misure esterne

A partire dal 2023, questo rapporto ufficiale di sostenibilità sarà comunicato in varie comunicazioni e nella relazione annuale. Il rapporto di sostenibilità completo sarà pubblicato sul sito web e i contenuti più importanti del rapporto saranno presentati all'Assemblea generale. I progressi in questo senso saranno comunicati ai soci anche attraverso la newsletter.

Anche i clienti, i soci e il pubblico in generale dovrebbero essere informati sulla strategia e sulle misure di sostenibilità della Cassa Raiffeisen Bassa Atesina. In futuro, gli eventi della Cassa Raiffeisen saranno concepiti in modo da essere il più possibile rispettosi dell'ambiente. La newsletter della Cassa Raiffeisen e i social media saranno utilizzati per sensibilizzare i clienti, i soci e il pubblico sulle varie aree della sostenibilità.



Sensibilizzazione

SDG	Obiettivo principale	Misura proposta	Tempo. telaio	Cifre chiave	Priorità	Obiettivi
4.7 13.3	Sensibilizzazione interna	Sensibilizzazione del personale: Conferenze, workshop	M		A	Dipendenti sensibilizzati. Motivazione reciproca. Sensibilizzazione.
		Sensibilizzare i dipendenti a ridurre il consumo di elettricità	K		A	
		Organizzare giornate d'azione sui temi della sostenibilità	K	Numero di giorni di azione/anno	B	
12.6	Sensibilizzazione esterna	Fatti e cifre	K	Rapporti sui risultati / anno	A	Clienti sensibilizzati. Sensibilizzazione.
4.7 13.3		Comunicazione regolare sul processo di sostenibilità	In corso		A	
		Sensibilizzare i clienti a un comportamento rispettoso dell'ambiente	In corso		B	
		Dichiarazioni via e-mail sulla sostenibilità	K		B	
12.5 13.3		Opzione sostenibile per i bollettini di prelievo ATM	M		B	Promuovere la sensibilizzazione e i comportamenti sostenibili
4.7 13.3		Promozione e realizzazione di eventi verdi	K	Numero di eventi verdi, partecipazione a corsi di formazione / anno	B	
		Notizie (lettere) con temi di sostenibilità	In corso	Numero di newsletter con temi di sostenibilità / anno	B	
	Sensibilizzazione di clienti e soci attraverso un evento sulla sostenibilità	M		C		



K= breve termine (2023), M= medio termine (2024-2026), L= lungo termine (2027+)





8. Sintesi e prospettive

Nell'ambito della strategia di sostenibilità e del relativo programma di sostenibilità, la Cassa Raiffeisen Bassa Atesina punta a una crescita economica orientata al futuro, tenendo conto dei limiti ecologici e in armonia con la giustizia sociale. In quanto banca cooperativa, la Cassa Raiffeisen considera una sua responsabilità sociale combinare tutte e tre le aree della sostenibilità.

Anche se nell'ultimo decennio il tema della sostenibilità ha assunto un ruolo più forte all'interno dell'azienda, era comunque necessario radicarlo ancora più profondamente in tutte le aree aziendali. Per questo motivo, durante la stesura del rapporto di sostenibilità, è stata definita una strategia di sostenibilità globale, che verrà perseguita e attuata in modo coerente nei prossimi anni. Le singole misure e gli obiettivi sono riassunti in un catalogo di misure e sono stati ampiamente inclusi nella pianificazione annuale e pluriennale. Questo rapporto è considerato una tabella di marcia per il futuro.

Ma un rapporto è sempre solo un inizio. Ancora più importante è l'attuazione coerente delle misure per ottenere cambiamenti efficaci e degni di nota. Per questo motivo, le misure vengono coordinate e monitorate da un team e periodicamente implementate e sviluppate insieme ai dirigenti e al personale. Una comunicazione ben funzionante - interna ed esterna - rafforza l'efficacia delle misure e garantisce il coinvolgimento delle parti interessate. In questo modo è possibile realizzare cambiamenti a lungo termine all'interno della Cassa Raiffeisen, tra i suoi soci, i clienti e la società, verso un futuro sostenibile.



9. Appendice

ECONOMIA	
Misura	SDG con sotto-obiettivo
Principi di governance aziendale	
Nomina di un responsabile per la sostenibilità / team per la sostenibilità	12.6 Incoraggiare le aziende ad adottare pratiche sostenibili e a includere informazioni sulla sostenibilità nelle loro relazioni.
Ancorare la sostenibilità nella cultura aziendale (visione)	12.6 Incoraggiare le aziende ad adottare pratiche sostenibili e a includere informazioni sulla sostenibilità nelle loro relazioni. 16.7 Garantire che il processo decisionale a tutti i livelli sia basato sui bisogni, inclusivo, partecipativo e rappresentativo.
I leader come modelli di ruolo	12.6 Incoraggiare le aziende ad adottare pratiche sostenibili e a includere informazioni sulla sostenibilità nelle loro relazioni.
Comunicazione interna e trasparenza	12.8 Entro il 2030, garantire che le persone, ovunque, abbiano informazioni e consapevolezza sullo sviluppo sostenibile e sul vivere in armonia con la natura.
Parità di genere tra i dirigenti	5.5 Garantire la piena ed effettiva partecipazione delle donne e le loro pari opportunità di assumere ruoli di leadership a tutti i livelli decisionali della vita politica, economica e pubblica.
Coinvolgimento degli stakeholder	
Presentare il rapporto sulla sostenibilità alla riunione plenaria	12.8 Entro il 2030, garantire che le persone, ovunque, abbiano informazioni e consapevolezza sullo sviluppo sostenibile e sul vivere in armonia con la natura. 13.3 Migliorare l'educazione, la sensibilizzazione, la capacità umana e istituzionale nel campo della mitigazione dei cambiamenti climatici, dell'adattamento, della mitigazione e dell'allerta precoce.
Sponsorizzazione sostenibile	10.2 Entro il 2030, dare potere a tutte le persone a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione o status economico o di altro tipo e promuovere la loro inclusione sociale, economica e politica.
Soddisfazione del cliente	
Mostra la presenza	8.9 Entro il 2030, sviluppare e attuare politiche per promuovere un turismo sostenibile che crei posti di lavoro e promuova la cultura e i prodotti locali.
Questionario periodico sulla soddisfazione dei clienti	
Creazione di valore regionale	
Selezione di fornitori e fornitori di servizi regionali	8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo che sostengano le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione e incoraggino la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari.
Definire i criteri per i fornitori	
Responsabilità ecologica e sociale del prodotto	
Ampliare il portafoglio di prodotti sostenibili	10.2 Entro il 2030, dare potere a tutte le persone a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione o status economico o di altro tipo e promuovere la loro inclusione sociale, economica e politica.
Banca etica	16.3 Promuovere lo Stato di diritto a livello nazionale e internazionale e garantire un accesso equo alla giustizia per tutti.
Formazione specifica per il personale	4.7 Entro il 2030, garantire che tutti i discenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile e a stili di vita sostenibili, ai diritti umani, all'uguaglianza di genere, a una cultura della pace e della non violenza, alla



	cittadinanza globale e all'apprezzamento della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.
Sensibilizzare i clienti agli investimenti sostenibili	13.3 Migliorare l'educazione, la sensibilizzazione, la capacità umana e istituzionale nel campo della mitigazione dei cambiamenti climatici, dell'adattamento, della mitigazione e dell'allerta precoce.
Finanziamenti speciali e servizi di consulenza per progetti sostenibili	7.1 Garantire l'accesso universale a servizi energetici moderni, affidabili e a prezzi accessibili entro il 2030.





SOCIALE

Misura

SDG con sotto-obiettivo

Apprezzamento e promozione dei dipendenti

Sviluppo delle risorse umane	<p>8.5 Piena occupazione, occupazione produttiva e lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, comprese le persone con disabilità</p> <p>10.3 Garantire le pari opportunità e ridurre la disuguaglianza dei risultati, in particolare abolendo le leggi, le politiche e le pratiche discriminatorie e promuovendo adeguate misure legislative, politiche e di altro tipo a questo proposito.</p>
Maggiore apprezzamento dei dipendenti	<p>4.4 Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che possiedono le competenze adeguate, comprese le qualifiche tecniche e professionali, per l'occupazione, il lavoro dignitoso e l'imprenditorialità.</p> <p>8.5 Piena occupazione, occupazione produttiva e lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, comprese le persone con disabilità</p>
Partecipazione consapevole alla formazione continua	<p>4.7 Entro il 2030, garantire che tutti i discenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile, anche attraverso l'educazione allo sviluppo sostenibile e a stili di vita sostenibili, ai diritti umani, all'uguaglianza di genere, a una cultura della pace e della non violenza, alla cittadinanza globale e all'apprezzamento della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.</p>
Comunicazione apprezzativa	<p>8.8 Tutela dei diritti dei lavoratori e promozione di un ambiente di lavoro sicuro</p>
Parità di trattamento del personale	

Salute e sicurezza

Gestione delle risorse umane e comunicazione trasparente	<p>8.5 Piena occupazione, occupazione produttiva e lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, comprese le persone con disabilità</p> <p>10.3 Garantire le pari opportunità e ridurre la disuguaglianza dei risultati, in particolare abolendo le leggi, le politiche e le pratiche discriminatorie e promuovendo adeguate misure legislative, politiche e di altro tipo a questo proposito.</p>
Cucina per il pranzo in sede	<p>3.8 Raggiungere la copertura sanitaria universale e la protezione dai rischi finanziari</p> <p>8.8 Tutela dei diritti dei lavoratori e promozione di un ambiente di lavoro sicuro</p>
Ripensare il codice di abbigliamento	<p>8.8 Tutela dei diritti dei lavoratori e promozione di un ambiente di lavoro sicuro</p>
Creare uno spazio sociale	<p>3.8 Raggiungere la copertura sanitaria universale e la protezione dai rischi finanziari</p> <p>8.8 Tutela dei diritti dei lavoratori e promozione di un ambiente di lavoro sicuro</p>
Promozione delle attività sportive e della salute dei dipendenti	<p>3.8 Raggiungere la copertura sanitaria universale e la protezione dai rischi finanziari</p>
Ergonomia sul posto di lavoro	<p>8.8 Tutela dei diritti dei lavoratori e promozione di un ambiente di lavoro sicuro</p>
Giornate della salute per i dipendenti	<p>3.8 Raggiungere la copertura sanitaria universale e la protezione dai rischi finanziari</p>

Gestione delle diversità/amicizia con le famiglie

Assistenza all'infanzia	<p>4.2 Entro il 2030, garantire che tutte le bambine e i bambini abbiano accesso a un'educazione, a un'assistenza e a un'istruzione preprimaria di qualità, in modo da essere preparati alla scuola primaria.</p> <p>10.3 Garantire le pari opportunità e ridurre la disuguaglianza dei risultati, in particolare eliminando le leggi, le politiche e le pratiche</p>
-------------------------	---



	discriminatorie e promuovendo adeguate misure legislative, politiche e di altro tipo a questo proposito.
Audit famiglia e carriera	<p>5.5 Garantire la piena ed effettiva partecipazione delle donne e le loro pari opportunità di assumere ruoli di leadership a tutti i livelli decisionali della vita politica, economica e pubblica.</p> <p>10.3 Garantire le pari opportunità e ridurre la disuguaglianza dei risultati, in particolare eliminando le leggi, le politiche e le pratiche discriminatorie e promuovendo adeguate misure legislative, politiche e di altro tipo a questo proposito.</p>
Nuovi modelli di progettazione del lavoro	
Telelavoro	<p>5.4 Riconoscere e valorizzare il lavoro domestico e di cura non retribuito attraverso la fornitura di servizi e infrastrutture pubbliche, misure di protezione sociale e la promozione della condivisione delle responsabilità all'interno della famiglia e del nucleo familiare, in conformità con le circostanze nazionali.</p> <p>11.6 Entro il 2030, ridurre l'impatto ambientale pro capite delle città, con particolare attenzione, tra l'altro, alla qualità dell'aria e al trattamento dei rifiuti urbani e di altro tipo.</p>
Orario di lavoro flessibile	8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore entro il 2030.
Nuovi modelli di orario di lavoro	<p>5.4 Riconoscere e valorizzare il lavoro domestico e di cura non retribuito attraverso la fornitura di servizi e infrastrutture pubbliche, misure di protezione sociale e la promozione della condivisione delle responsabilità all'interno della famiglia e del nucleo familiare, in conformità con le circostanze nazionali.</p> <p>8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore entro il 2030.</p>





AMBIENTE

Misura

SDG con sotto-obiettivo

Consumo energetico, energie rinnovabili

<p>illuminazione a LED (dove non ancora disponibile)</p> <p>Ottimizzare le impostazioni generali di base</p> <p>Ottimizzare i sistemi di condizionamento e riscaldamento</p> <p>Ottimizzare le pompe del circuito dell'acqua fredda</p>	<p>7.3 Raddoppiare il tasso di miglioramento globale dell'efficienza energetica</p>
<p>Pellicole di protezione solare per ridurre il calore negli ambienti interni</p>	
<p>Recupero di calore per i sistemi di ventilazione</p>	
<p>Partecipazione alla comunità delle energie rinnovabili</p> <p>Installare un impianto fotovoltaico</p>	
<p>Monitoraggio del consumo energetico totale e delle emissioni di CO₂</p>	<p>12.2 Raggiungere una gestione sostenibile e un uso efficiente delle risorse naturali entro il 2030.</p> <p>7.3 Raddoppiare il tasso di miglioramento globale dell'efficienza energetica</p> <p>7.2 Promozione delle energie rinnovabili</p> <p>12.6 Incoraggiare le imprese, soprattutto quelle grandi e transnazionali, ad adottare pratiche sostenibili e a includere informazioni sulla sostenibilità nei loro bilanci.</p>

Mobilità

<p>Incoraggiare il car pooling: Assistenza da parte dell'azienda</p>	<p>11.6 Entro il 2030, ridurre l'impatto ambientale pro capite delle città, con particolare attenzione, tra l'altro, alla qualità dell'aria e al trattamento dei rifiuti urbani e di altro tipo.</p>
<p>Nominare il mobility officer come referente per la mobilità sostenibile</p>	<p>13.3 Migliorare l'educazione, la sensibilizzazione, la capacità umana e istituzionale nel campo della mitigazione dei cambiamenti climatici, dell'adattamento, della mitigazione e dell'allerta precoce.</p>
<p>Parcheggio per biciclette</p>	<p>11.2 Entro il 2030, garantire a tutti l'accesso a sistemi di trasporto sicuri, economici, accessibili e sostenibili e migliorare la sicurezza stradale, in particolare attraverso lo sviluppo del trasporto pubblico.</p>
<p>Sensibilizzazione all'uso di mezzi di trasporto ecologici per recarsi al lavoro</p>	<p>13.3 Migliorare l'educazione, la sensibilizzazione, la capacità umana e istituzionale nel campo della mitigazione dei cambiamenti climatici, dell'adattamento, della mitigazione e dell'allerta precoce.</p>
<p>Incentivi finanziari per l'utilizzo di mezzi di trasporto ecologici per recarsi al lavoro sotto forma di</p>	<p>11.2 Entro il 2030, garantire a tutti l'accesso a sistemi di trasporto sicuri, economici, accessibili e sostenibili e migliorare la sicurezza stradale, in particolare attraverso lo sviluppo del trasporto pubblico.</p>
<p>Creazione di stazioni di ricarica elettronica</p> <p>Modernizzare la flotta</p> <p>Conversazioni online con i clienti</p>	<p>11.6 Entro il 2030, ridurre l'impatto ambientale pro capite delle città, con particolare attenzione, tra l'altro, alla qualità dell'aria e al trattamento dei rifiuti urbani e di altro tipo.</p>

Conservazione dei materiali e delle risorse

<p>Digitalizzazione - risparmio di carta</p> <p>Accettare meno pubblicità/stampa</p> <p>Mouse con cavo</p>	<p>12.5 Ridurre significativamente la produzione di rifiuti entro il 2030 attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclo e il riutilizzo.</p>
<p>Regali per i clienti di alta qualità</p>	<p>8.4 Entro il 2030, migliorare progressivamente l'efficienza delle risorse globali nel consumo e nella produzione e sforzarsi di dissociare la crescita economica dal degrado ambientale, in linea con il Programma quadro decennale sui modelli di consumo e produzione sostenibili, con i Paesi sviluppati che assumono un ruolo guida.</p> <p>12.2 Realizzare una gestione sostenibile e un uso efficiente delle risorse naturali entro il 2030</p>

Gestione dei rifiuti



Ottimizzare la separazione dei rifiuti	12.5 Ridurre significativamente la produzione di rifiuti entro il 2030 attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclo e il riutilizzo.
Eliminare la plastica	

