

Valutazione d'Impatto Sociale di  
Fondazione Banco Alimentare 2023  
Il cambiamento generato



## Sommario

Summary/findings .....	3
Premessa e obiettivi della Valutazione d'Impatto 2023 .....	4
Metodologia .....	4
Risultati .....	6
1.1. Gli impatti di FBAO sui dipendenti nel 2023 .....	6
1.2. Gli impatti di FBAO sui volontari nel 2023 .....	9
1.3. Gli impatti di FBAO sulle Organizzazioni Banco Alimentare territoriali nel 2023 ..	11
1.4. Gli impatti di FBAO sulle Organizzazioni Partner Territoriali nel 2023 .....	13
1.5. Gli impatti di FBAO sulle aziende nel 2023 .....	16
Il quadro generale multistakeholder .....	18
Contatti .....	23

## Summary/findings

Anche quest'anno l'analisi ha dimostrato che **tutte le categorie di stakeholder coinvolte** hanno sperimentato **cambiamenti positivi** nel proprio rapporto con Fondazione Banco Alimentare. Il gruppo di stakeholder che ha sperimentato il cambiamento più significativo sono **le aziende (69% di temi cambiati qualitativamente rispetto ai temi indagati), seguite dalle Organizzazioni Banco Alimentare territoriali (67%) e dalle Organizzazioni Partner Territoriali (59%),** denominate "Strutture Caritative" nelle Valutazioni d'Impatto precedenti.

Nelle **aziende** risultano migliorati significativamente l'engagement interno dei dipendenti (IdIM 3,83) e la reputazione esterna (IdIM 3,83). Il tema maggiormente impattato risulta la sostenibilità sociale, per cui è stato percepito un cambiamento positivo (IdIM 4,15 con deviazione standard 0,53). Nessun tema, invece, risulta aver subito un cambiamento in negativo.

Le aziende di medio-piccole dimensioni, così come quelle di dimensioni medio-grandi hanno registrato un miglioramento significativo nella sostenibilità sociale (IdIM medio-piccole 4 e medio-grandi 4,18) ed economica (IdIM 4 e 3,86), mentre solo le medio-piccole hanno sperimentato un cambiamento rilevante nella loro possibilità di raggiungere gli obiettivi strategici (IdIM 4,00). Questi risultati vanno considerati alla luce del fatto che le aziende di maggiori dimensioni hanno obiettivi più ampi e complessi rispetto alle aziende più piccole, ma hanno particolare interesse nella rendicontazione di sostenibilità.

Per quanto riguarda **le Organizzazioni Banco Alimentare territoriali (OBA)**, i temi sui quali hanno sperimentato un cambiamento positivo sono quelli relativi all'organizzazione delle attività, in particolare gli stimoli e le possibilità di miglioramento (IdIM 3,87) e l'influenza operativa (IdIM 3,87). Allo stesso modo è molto migliorata nei rapporti con le altre organizzazioni la sensazione di unità, reputazione e rappresentatività generata dall'essere parte di Banco Alimentare (IdIM 3,80), mentre per quanto riguarda il supporto e potenziamento operativo derivante dal rapporto con Fondazione, le OBA vedono migliorata significativamente la possibilità di condividere esperienze, competenze e pratiche (IdIM 3,80). Questi risultati sono la diretta conseguenza della strategia di FBAO relativa alla costruzione e condivisione di un'identità forte di Banco Alimentare e ai progetti sviluppati in ambito informatico e operativo.

Le **Organizzazioni Partner Territoriali (OPT)**, grazie alla propria relazione con FBAO, hanno percepito un miglioramento nel loro approccio alla sicurezza alimentare (IdIM 3,75) e al rigore rendicontativo (IdIM 3,76). Allo stesso modo hanno sviluppato una maggiore credibilità e reputazione sul territorio (IdIM 3,83) e migliorato i rapporti con gli utenti grazie ad una maggiore possibilità di intercettarli (IdIM 3,77) e di entrare in relazione con essi (IdIM 3,76). Mediamente, le OPT di Centro e Sud Italia hanno percepito un'intensità di cambiamento leggermente superiore a quelle delle Nord. Inoltre, sempre le OPT di Centro e Sud Italia percepiscono un cambiamento significativo anche nella consapevolezza dell'importanza delle azioni individuali per la contribuzione al benessere collettivo (IdIM 3,72 media Centro/Sud).

**I dipendenti e i volontari** hanno sperimentato un cambiamento particolarmente significativo nella percezione di avere un impatto positivo sull'ambiente e sulla società attraverso il lavoro che svolgono (IdIM 3,54 e 3,90). Inoltre, per quanto riguarda i soli

**dipendenti** si evidenzia una migliorata responsabilità verso la qualità del proprio lavoro (IdIM 3,79) e una maggiore attenzione a tutte le forme di spreco (IdIM 3,79). I **volontari**, invece, hanno percepito una maggiore condivisione della lotta allo spreco con chi li circonda (IdIM 3,90) e, infine, hanno sperimentato un cambiamento negativo circa il “cambio di prospettiva” rispetto all’importanza dei beni materiali (IdIM 2,70).

I risultati ottenuti evidenziano una netta distinzione tra l’intensità di cambiamento percepito dalle organizzazioni (OPT, OBA e aziende) e quello percepito dalle persone (dipendenti e volontari). Le plausibili spiegazioni sono oggetto di discussione nel report.

### Premessa e obiettivi della Valutazione d’Impatto 2023

Nel 2021, Fondazione Banco Alimentare ha intrapreso un percorso volto a misurare gli impatti sociali generati dalle proprie azioni sui propri stakeholder. Il risultato ottenuto nell’ambito di questo progetto era una fotografia del cambiamento percepito da questi soggetti sulle dimensioni d’impatto individuate dall’inizio della propria relazione con FBAO. Questo aspetto è di significativa importanza, in quanto il cambiamento fotografato era frutto di un processo pluriennale e, pertanto, cumulativo di tutti i cambiamenti generati nel corso del tempo, comprendenti tutti gli alti e bassi di un percorso di crescita e reciproca conoscenza. Differentemente da quanto avvenuto per il 2021, le Valutazioni d’Impatto 2022 e 2023 sono state impostate chiedendo esplicitamente agli stakeholder di misurare il cambiamento intercorso nelle dimensioni d’impatto nell’arco dei rispettivi anni di riferimento. Ciò porta con sé due conseguenze:

1. Non si possono operare dei confronti tra la Valutazione 2021 e le Valutazioni 2022 e 2023. Tuttavia, in considerazione dell’orizzonte temporale comune tra le Valutazioni 2022 e 2023, è possibile operare confronti tra questi ultimi due anni.
2. La sensibilità dello strumento risulta notevolmente aumentata, in quanto l’arco di tempo preso in considerazione è più breve. Pertanto, i valori del cambiamento saranno mediamente più prossimi al valore d’indifferenza (3), che al valore di massimo cambiamento (5).

L’ottica attraverso cui è stata svolta la prima valutazione era quella di orientare il proprio percorso strategico e rendere conto a beneficiari e portatori d’interesse. Per la Valutazione d’Impatto 2023, come per il 2022, si aggiunge un altro livello di analisi, ossia quello di valutare quanto le azioni strategiche adottate nel corso dell’anno siano state efficaci, secondo gli stakeholder, nel generare dei cambiamenti sulle dimensioni d’impatto e i rispettivi temi.

### Metodologia

La metodologia adottata fa riferimento alla Teoria del Cambiamento e all’approccio *stakeholder driven*, con diverse fasi successive tra loro.

La caratteristica fondamentale di tale processo metodologico risiede nel fatto che, interrogando e permettendo il confronto tra gli stakeholder, è possibile far emergere gli aspetti più rilevanti, arginando *bias* e autoreferenzialità che potrebbero derivare da domande selezionate in modalità *desk*.

## Reminder

Gli stakeholder individuati nella Valutazione d'Impatto 2021



Gli stakeholder, mediante un questionario, sono stati interrogati circa il cambiamento generato sulle **dimensioni di impatto** individuate nella valutazione d'impatto 2021, ossia gli ambiti su cui l'operato di Banco Alimentare genera un cambiamento negli stakeholder, declinate in uno o più **temi o indicatori d'impatto**.

Le domande sono state formulate nella seguente modalità: "Grazie alla collaborazione con Fondazione Banco Alimentare [...] in che misura ritieni siano cambiati i seguenti aspetti relativamente all'anno 2023?", con l'obiettivo di attribuire il nesso causale fra i cambiamenti nei beneficiari e le attività svolte dalla Fondazione nel corso dell'anno di riferimento.

Le domande sono state poste in modo da poter ottenere risposte normalizzabili su una scala 1-5, dando come possibilità di risposta molto diminuito/molto peggiorato, diminuito/peggiolato, rimasto invariato, aumentato/migliorato, molto aumentato/molto migliorato.

I dati raccolti tramite i questionari sono stati analizzati mediante l'uso di tecniche statistiche per descrivere la variazione intercorsa tra il cambiamento percepito nel 2023, rispetto al 2022.

Gli stakeholder coinvolti

Gruppo di stakeholder	2021	2022	2023	Omogeneità del campione
Dipendenti	26	27	24	Sì, ad eccezione dei dipendenti entrati e usciti.
Volontari	12	12	10	Sì
Organizzazioni Banco Alimentare territoriali (OBA)	20	19	15	11 rispondenti su 15 del 2023 coincidono con quelli del 2022
Organizzazioni Partner Territoriali (OPT), denominate "Strutture Caritative" nelle Valutazioni 2021 e 2022	545	343	281	Il database di rispondenti coincide tra 2022 e 2023.
Aziende	33	35	41	15 rispondenti su 41 del 2023 coincidono con quelli del 2022

Tabella 1: Questionari somministrati

NB: Per quanto l'omogeneità del campione tra i due anni possa essere significativa ai fini di mantenere una certa consapevolezza personale riguardo l'andamento del cambiamento delle dimensioni d'impatto oggetto di analisi, non risulta comunque significativa al fine di valutare

il cambiamento percepito dagli stakeholder da un anno all'altro. Infatti, dal momento in cui sono state adottate delle azioni strategiche volte a lavorare sulle dimensioni d'impatto, anche i rispondenti nuovi o differenti possono percepire dei cambiamenti.

## Definizioni

Ai fini di semplificare la lettura dell'analisi, in seguito vengono proposte alcune definizioni ricorrenti nell'ambito dello studio:

- **Livello d'indifferenza:** coincidente con il valore 3 della scala di valori 1-5. Questo livello corrisponde alla risposta "rimasto invariato" del questionario.
- **Livello di aumento/miglioramento:** coincidente con il valore 4 della scala di valori 1-5. Questo livello corrisponde alle risposte "aumentato" e "migliorato" del questionario.
- **Livello massimo di cambiamento:** coincidente con il valore 5 della scala di valori 1-5. Questo livello corrisponde alle risposte "molto aumentato" e "molto migliorato" del questionario.
- **Indice d'impatto/valore del cambiamento:** corrisponde alla media dei valori assegnati dai rispondenti alla variabile "cambiamento", su una scala da 1 a 5. Definisce un alto livello di significatività del cambiamento.
- **Deviazione standard:** è un indice di dispersione statistico, vale a dire una stima della variabilità di una popolazione di dati o di una variabile casuale. La deviazione standard misura "mediamente" quanto i valori di una distribuzione si discostino dalla media stessa. Un valore alto di deviazione standard implica una minore solidità del dato.

Per facilitare la consultazione, riporteremo di seguito le definizioni di dimensioni d'impatto e temi, evitando al lettore la necessità di doverle ricercare all'interno del testo.

- **Dimensioni d'impatto (DDI):** ambiti in cui l'operato di Banco Alimentare genera un cambiamento negli stakeholder. Sono state definite sulla base delle informazioni raccolte nei focus group.
- **Temi o indicatori d'impatto:** rappresentano il sottolivello delle dimensioni d'impatto: un insieme di temi definisce una dimensione e sono stati inseriti nelle domande dei questionari di valutazione rivolti agli stakeholder.

## Risultati

### *1.1. Gli impatti di FBAO sui dipendenti nel 2023*

Le principali dimensioni di impatto sui dipendenti sono quelle dell'**arricchimento personale**, del **coinvolgimento degli altri circa lo scopo e la mission di Fondazione Banco Alimentare**; del **senso d'importanza della propria professione**; della **cultura lavorativa** e della **professionalità**.

Hanno risposto al questionario 24 dipendenti, le cui caratteristiche sono rappresentate nei grafici sottostanti.

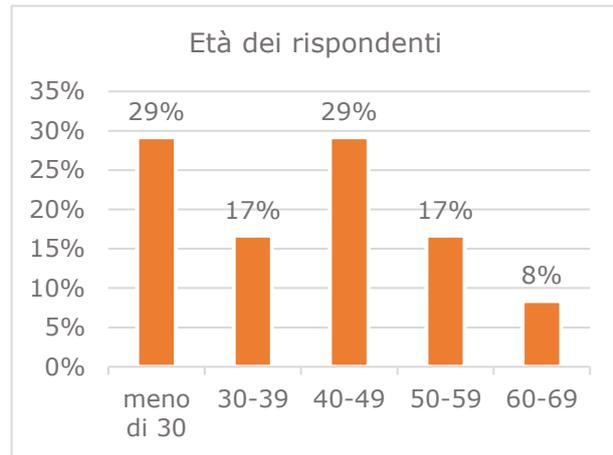
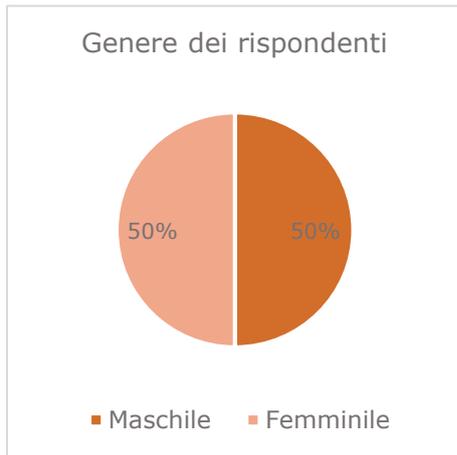


Figura 1: Genere ed età dei rispondenti - dipendenti

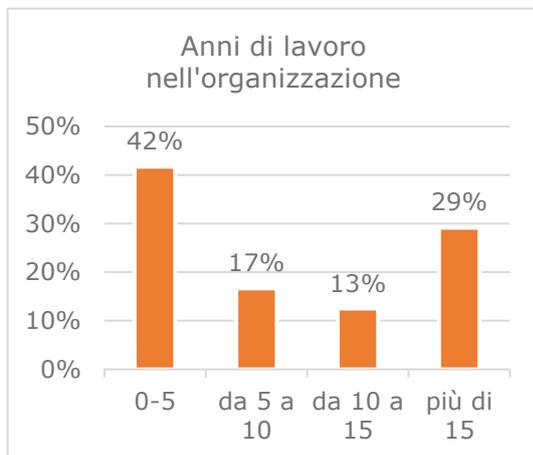


Figura 2: Anni e tipo di lavoro nell'organizzazione

**Nell'ambito della compilazione dei questionari del 2021 è stato chiesto ai rispondenti di fornire una valutazione alla rilevanza che hanno per loro le dimensioni d'impatto (talvolta abbreviate "DDI") proposte. Questa valutazione non è stata richiesta nei questionari 2022 e 2023, in quanto si presuppone che la rilevanza di un dato tema rimanga invariata nell'arco di almeno 3 anni.**

Dimensioni d'impatto	Rilevanza (scala 1-5)
Arricchimento personale	4,19
Coinvolgimento degli altri circa lo scopo e la mission di Banco Alimentare	4,04
Senso d'importanza della propria professione	4,08
Cultura lavorativa	4,00
Professionalità	3,85
Media	<b>4,03</b>

Tabella 2: Rilevanza delle dimensioni d'impatto - Dipendenti

Per quanto riguarda la valutazione espressa dai rispondenti circa il cambiamento percepito nelle DDI nel corso del 2023 e nei rispettivi temi, i risultati sono espressi nella tabella sottostante.

Dimensioni d'impatto e temi	2022	2023
Arricchimento personale	3,40	3,39

Attenzione al bisogno degli altri	3,52	3,25
Attenzione a tutte le forme di spreco	3,63	3,79
Centralità e rispetto della persona in tutti i rapporti umani	3,04	3,13
Coinvolgimento degli altri circa lo scopo e la mission di Banco Alimentare	3,30	3,46
Condivisione di uno scopo con i tuoi colleghi	3,11	3,21
Interesse suscitato dal proprio lavoro nei nuovi incontri	3,37	3,54
Contaminazione verso amici e conoscenti	3,41	3,63
Senso d'importanza della propria professione	3,41	3,43
Gratificazione	3,22	3,33
Orgoglio	3,44	3,42
Percezione di avere un impatto positivo sull'ambiente e sulla società attraverso il proprio lavoro	3,56	3,54
Cultura lavorativa	3,38	3,35
Responsabilità verso la qualità del lavoro	3,73	3,79
Efficacia della gestione dei tempi vita-lavoro	3,04	2,92
Professionalità	3,18	3,23
Crescita professionale - economica	3,00	2,92
Crescita professionale - competenze	3,56	3,58
Crescita professionale - responsabilità	3,37	3,46
Networking professionale	3,35	3,33
Coinvolgimento strategico	2,52	2,71
Reputazione di FBAO da spendere sul mercato del lavoro	3,26	3,21
Opportunità e riconoscimento professionale/occupabilità	3,22	3,38
Media cambiamento DDI (righe grigie)	3,33	3,37
Media cambiamento temi	3,30	3,34
60° percentile temi	3,38	3,43
75° percentile temi	3,50	3,54

Tabella 3: Cambiamento delle dimensioni d'impatto e dei temi - Dipendenti

In particolare, tutti i valori superiori a 3 implicano che ci sia stato un cambiamento positivo tra il 2022 e il 2023. È significativo notare che non ci sono stati cambiamenti superiori al 4. Questo è naturale in considerazione della maggiore sensibilità dello strumento e del breve periodo preso in considerazione.

I temi che hanno osservato un cambiamento più significativo (>75° percentile) riguardano l'attenzione alle forme di spreco (3,79) per quanto riguarda la DDI "Arricchimento personale", considerata la più rilevante dai dipendenti; la percezione di avere un impatto positivo sull'ambiente e sulla società attraverso il proprio lavoro (3,54) per quanto riguarda la DDI "Senso d'importanza della propria professione", la responsabilità verso la qualità del lavoro (3,79) e la crescita delle competenze (3,58) per le DDI "cultura lavorativa" e "professionalità".

Per quanto riguarda la crescita delle competenze si evidenzia una deviazione standard significativa (0,86)<sup>1</sup>, segno di disaccordo all'interno del campione. La risposta potrebbe risiedere nel fatto che il numero di lavoratori under 30 è cresciuto significativamente negli ultimi anni e, pertanto, la loro sensibilità allo sviluppo di nuove competenze è più alta rispetto ai lavoratori più esperti.

Si può osservare che i temi su cui è stato percepito un cambiamento più significativo sono i medesimi nel 2022 e nel 2023. Questi temi rappresentano, sotto un certo punto di vista, l'essenza stessa di Fondazione Banco Alimentare: **l'attenzione a tutte le forme di spreco è il principale valore fondativo dell'organizzazione stessa ed è oggetto costante del lavoro quotidiano**. Fisiologicamente, per diffondere la cultura della riduzione degli sprechi ed esserne attori attivi, cresce la responsabilità verso un lavoro di qualità e, di conseguenza, la volontà e necessità di accrescere le proprie competenze professionali,

<sup>1</sup> Le deviazioni standard non sono state inserite in forma tabellare, ma verranno segnalate qualora necessarie ai fini della lettura dei dati.

supportate da una progressiva attenzione alle attività di formazione. Il principale catalizzatore del coinvolgimento degli altri circa lo scopo e la mission di Banco Alimentare, che si concretizza anche attraverso la "contaminazione verso amici e conoscenti", è la Giornata Nazionale della Colletta Alimentare, l'attività per cui Banco Alimentare è riconosciuta a livello nazionale, nonché una delle principali espressioni dell'attività di Fondazione. Infine, con la graduale capillarizzazione delle attività relative al Bilancio Sociale, che coinvolgono ogni anno di più tutte le unità e funzioni di FBAO e diventano sempre più accurate e minuziose, risulta inevitabilmente accresciuta in primis la consapevolezza dei dipendenti sulle attività e gli impatti di Fondazione e, di conseguenza, la loro percezione di avere un impatto positivo sull'ambiente e sulla società attraverso il proprio lavoro.

È significativo segnalare che per i temi "efficacia della gestione dei tempi vita-lavoro", "crescita economica" e "coinvolgimento strategico" è stato osservato un cambiamento negativo (rispettivamente 2,92; 2,92 e 2,71). In tutti e tre i casi si osserva un valore della deviazione standard superiore alla media, indicativo della fisiologica diversità delle mansioni dei dipendenti e, quindi, delle differenze in termini di responsabilità e remunerazioni.

### 1.2. *Gli impatti di FBAO sui volontari nel 2023*

Le principali dimensioni di impatto sui volontari sono quelle dell'**arricchimento personale**, del **miglioramento delle relazioni** e del **senso d'importanza della propria attività di volontariato**.

Hanno risposto al questionario 10 volontari. Il 90% dei rispondenti è attualmente pensionato e sempre il 90% dichiara che l'attività svolta per Fondazione è o parzialmente o totalmente diversa rispetto alla sua attività lavorativa precedente. Il 60% dei volontari ha iniziato a svolgere la propria attività perché condivideva la mission e i valori di FBAO, il 20% è stato introdotto alla realtà di Banco Alimentare da conoscenti e il restante 20% pensava di avere delle competenze utili da poter offrire. Il 50% di loro ha avuto altre esperienze di volontariato prima di fare un'esperienza di volontariato in Fondazione. Ulteriori caratteristiche dei rispondenti sono rappresentate nei grafici.

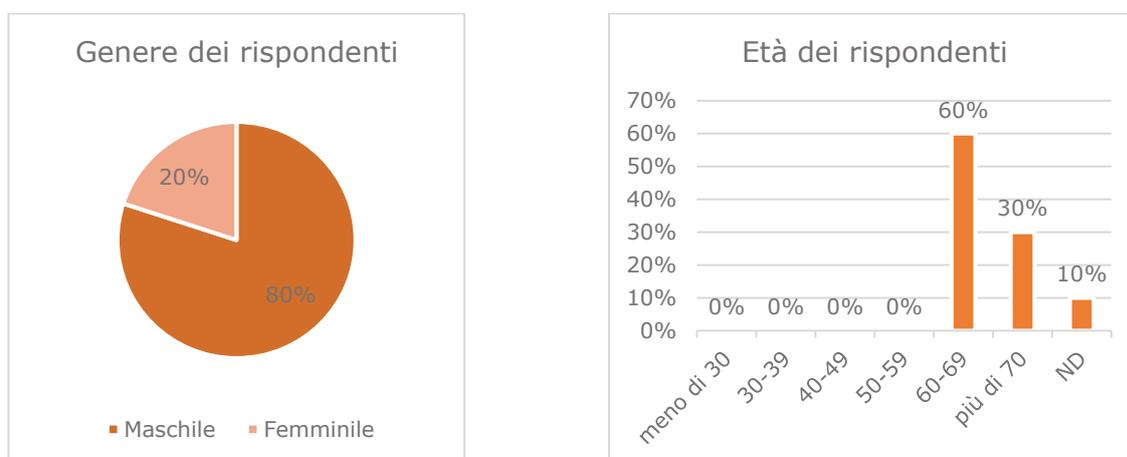


Figura 3: Genere ed età dei rispondenti - volontari

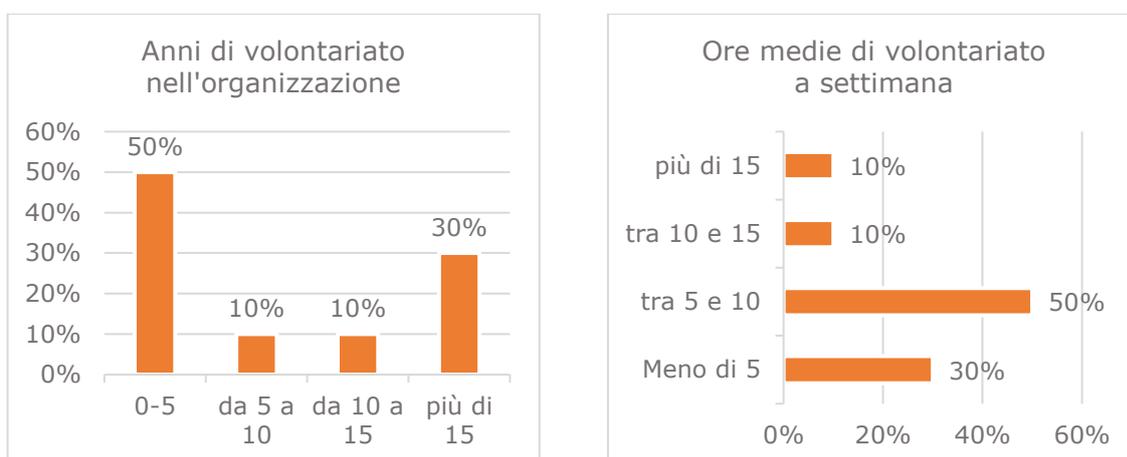


Figura 4: Anni e ore medie di volontariato a settimana

Similmente a quanto fatto per i dipendenti, si propone la tabella relativa ai valori della rilevanza delle DDI individuati nella Valutazione d'Impatto 2021.

Dimensioni d'impatto	Rilevanza (scala 1-5)
Arricchimento personale	4,35
Miglioramento delle relazioni	4,12
Senso d'importanza della propria attività di volontariato	4,24
Media	<b>4,24</b>

Tabella 4: Rilevanza delle dimensioni d'impatto - Volontari

Per quanto riguarda la valutazione espressa dai rispondenti circa il cambiamento percepito nelle DDI nel corso del 2022 e nei rispettivi temi, i risultati sono espressi nella tabella sottostante.

Dimensioni d'impatto e temi	2022	2023
Arricchimento personale	3,27	3,33
Comprensione dei valori e di ciò che è importante nella vita	3,50	3,50
Cambio di prospettiva rispetto all'importanza dei beni materiali	2,83	2,70
Attenzione a tutte le forme di spreco	3,67	3,50
Ritrovato benessere personale (sensazione di rinascita)	3,08	3,60
Miglioramento delle relazioni	3,47	3,50
Creazione di rapporti basati sulla centralità umana	3,50	3,50
Propensione alla condivisione dei beni	3,33	3,10
Condivisione della lotta allo spreco con chi ti circonda	3,58	3,90
Senso d'importanza della propria attività di volontariato	3,42	3,55
Gratificazione	3,17	3,20
Percezione di avere un impatto positivo sull'ambiente e sulla società	3,67	3,90
Media cambiamento DDI (righe grigie)	3,39	3,46
Media temi	3,37	3,43
60° Percentile	3,50	3,50
75° Percentile	3,58	3,60

Tabella 5: Cambiamento delle dimensioni d'impatto e dei temi - Volontari

Come per quanto riguarda i dipendenti, tutti i valori superiori a 3 implicano che ci sia stato un cambiamento positivo tra il 2022 e il 2023. Non ci sono stati cambiamenti superiori al 4. I temi che hanno osservato un cambiamento più significativo (>75° percentile) riguardano la condivisione della lotta allo spreco con chi ti circonda (3,90) per il tema "Miglioramento delle relazioni" e, come avvenuto per l'anno passato, la percezione di avere un impatto positivo sull'ambiente e sulla società (3,90), nell'ambito del tema "Senso d'importanza della propria attività di volontariato". Un cambiamento notevole si è verificato nel benessere personale (3,60). È importante sottolineare che i temi che hanno subito i

maggiori cambiamenti sono diversi rispetto a quelli che hanno mantenuto lo stesso livello di significatività di cambiamento dell'anno precedente. Questo segnale è interpretabile come un miglioramento complessivo pluriennale della maggior parte dei temi presi in considerazione. Come nella precedente valutazione d'impatto, si evidenzia un cambiamento negativo circa il "cambio di prospettiva rispetto all'importanza dei beni materiali" (2,70).

### 1.3. Gli impatti di FBAO sulle Organizzazioni Banco Alimentare territoriali nel 2023

Le principali dimensioni d'impatto sulle Organizzazioni Banco Alimentare territoriali sono quelle della **reputazione e dei rapporti con le altre organizzazioni**, del **supporto e potenziamento operativo** e dell'**organizzazione delle attività**.

Hanno risposto al questionario 15 persone rappresentative di 15 OBA su 21. Le caratteristiche dei rispondenti sono rappresentate nei grafici.

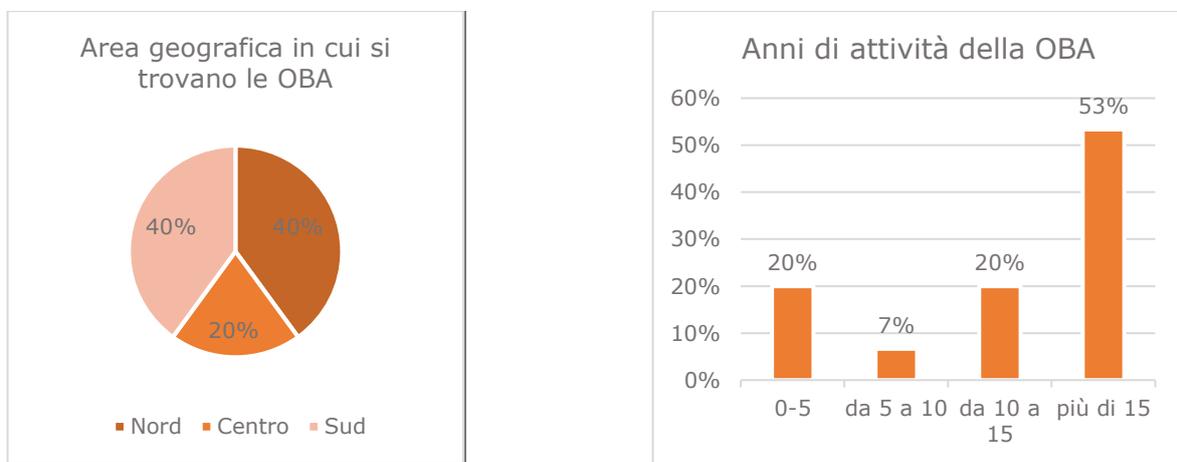


Figura 5: Area geografica e anni di attività della OBA

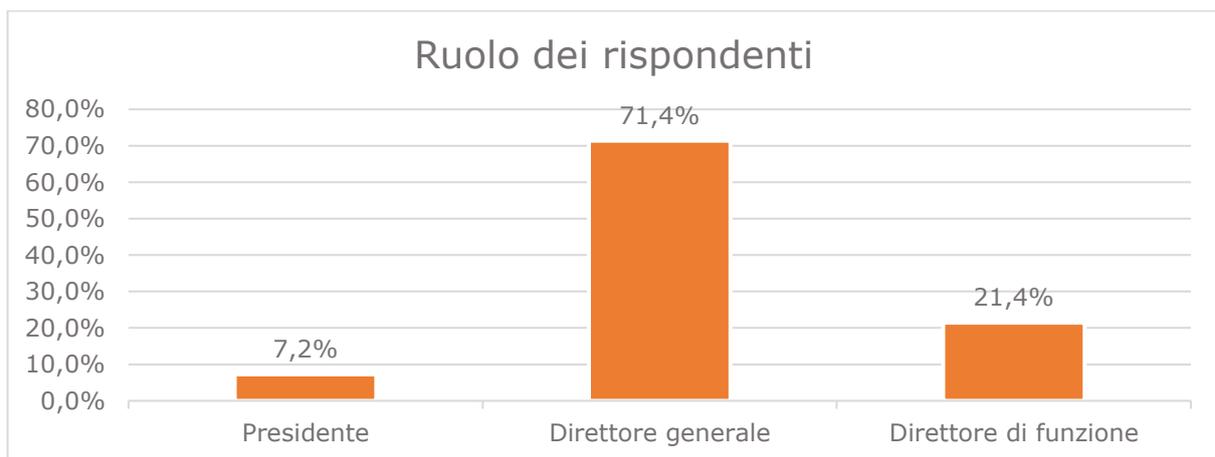


Figura 6: Ruolo dei rispondenti

Si propone la tabella relativa ai valori della rilevanza delle DDI individuati nella Valutazione d'Impatto 2021.

Dimensione d'impatto	Aggregato	Nord	Centro	Sud
Reputazione e rapporti con le altre organizzazioni	4,44	4,50	4,50	4,33
Supporto e potenziamento operativo	3,94	4,00	4,50	3,50
Organizzazione delle attività	3,50	3,63	4,00	3,00
Media	3,96	4,04	4,33	3,61

Tabella 6: Rilevanza delle dimensioni d'impatto - OBA

Per quanto riguarda la valutazione espressa dai rispondenti circa il cambiamento percepito nelle DDI nel corso del 2023 e nei rispettivi temi, i risultati sono espressi nella tabella sottostante.

Dimensioni d'impatto e temi	2022	2023
Reputazione e rapporti con le altre organizzazioni	3,74	3,80
Unità, reputazione, rappresentatività	3,74	3,80
Supporto e potenziamento operativo	3,37	3,53
Solidarietà tra banchi	3,11	3,47
Accesso a finanziamenti	3,26	3,33
Condivisione di esperienze, competenze e pratiche	3,74	3,80
Organizzazione delle attività	3,67	3,73
Molteplicità di attività proposte	3,42	3,73
Supporto organizzativo	3,68	3,73
Stimoli e possibilità di miglioramento	3,84	3,87
Coinvolgimento strategico	3,79	3,47
Influenza operativa	3,63	3,87
Media cambiamento (righe grigie)	3,59	3,69
Media temi	3,58	3,67
60° Percentile temi	3,73	3,79
75° Percentile temi	3,74	3,80

Tabella 7: Cambiamento delle dimensioni d'impatto e dei temi - OBA

Per quanto riguarda le OBA, i temi che più hanno sperimentato un cambiamento positivo sono quelli relativi all'organizzazione delle attività, in particolare gli stimoli e le possibilità di miglioramento (3,87) e l'influenza operativa (3,87). Nell'ambito della stessa dimensione d'impatto, anche il supporto organizzativo e la molteplicità di attività proposte risultano cambiati significativamente (3,73). Allo stesso modo è molto migliorata, nei rapporti con le altre organizzazioni, la sensazione di unità, reputazione e rappresentatività generata dall'essere parte di Banco Alimentare (3,80), mentre per quanto riguarda il supporto e potenziamento operativo derivante dal rapporto con Fondazione Banco Alimentare, le OBA vedono migliorata significativamente la possibilità di condividere esperienze, competenze e pratiche (3,80). I risultati coincidono nella sostanza con quelli del 2022.

Questi risultati sono direttamente conseguenti alla strategia di Fondazione relativa alla costruzione e condivisione di un'identità forte di Banco Alimentare, e ai progetti sviluppati in ambito informatico, con la transizione alla struttura multi-tenant e a SAP S/4 HANA; operativo, con l'introduzione di Bring the Food e il potenziamento di Siticibo; logistico, con il rinnovamento della flotta e i progetti sul fotovoltaico.

Nella valutazione dell'anno precedente, le dimensioni d'impatto e i temi sono stati analizzati suddividendo le OBA per area geografica: Nord, Centro e Sud. Tuttavia, per la valutazione d'impatto 2023, ci sono alcune considerazioni da tenere presente:

- La prima riguarda il fatto che solo due OBA del Centro Italia hanno risposto. Pertanto, il campione statistico non è sufficientemente rappresentativo per essere analizzato separatamente e dunque le OBA di Centro e Sud sono state aggregate in un'unica sotto-analisi.

- La seconda riguarda il fatto che le azioni intraprese da Fondazione a favore delle OBA nel 2023 riguardano tutte le OBA in egual misura e, pertanto, i cambiamenti percepiti relativi a quest'ultimo anno dovrebbero essere sostanzialmente simili tra tutte. Quest'ultima affermazione trova conferma nei dati sottostanti, con la sola differenza del tema "molteplicità di attività proposte", che al centro/sud risulta cambiato con un valore (3,89) superiore al 75° percentile, mentre al nord non risulta neanche superiore alla media e del tema "supporto organizzativo", che al contrario, risulta cambiato con un valore superiore al 75° percentile al nord, mentre non risulta nemmeno superiore alla media al centro/sud. La spiegazione di queste due discrepanze può risiedere nel contesto di operatività, con le OBA del Nord calate in un tessuto economico-sociale più denso e ricco di opportunità e geograficamente prossimo a Fondazione, che ha permesso un'evoluzione peculiare nelle modalità di lavoro e dei rapporti con gli stakeholder. Pertanto, la continuità della collaborazione non ha generato una percezione di cambiamento significativo, mentre al centro/sud questi cambiamenti sono avvertiti con maggiore sensibilità. Allo stesso tempo, le OBA del nord sono sempre state storicamente più strutturate di quelle del sud e non hanno mai necessitato di un grande supporto operativo. Tuttavia, l'introduzione delle nuove tecnologie informatiche ha comportato un supporto costante da parte di Fondazione che, pertanto, è stato percepito come significativo. Al contrario, le OBA del centro/sud hanno percepito continuità rispetto al supporto ricevuto nel corso degli anni. Allo stesso modo, quanto detto sopra rimane valido anche per spiegare la diversa intensità di cambiamento percepita tra le OBA del nord, che hanno assegnato valori mediamente superiori al 75° percentile e le OBA del centro/sud, che hanno assegnato valori compresi tra il 60° e il 75° percentile: la percezione di un cambiamento significativo nella dimensione "Organizzazione delle attività" è legato alla storica autonomia delle OBA del Nord, che quest'anno è stata affiancata da un significativo coinvolgimento operativo da parte di Fondazione.

	Nord	Nord	Centro/Sud	Centro/Sud
	2022	2023	2022	2023
Reputazione e rapporti con le altre organizzazioni	3,67	3,83	3,80	3,78
Unità, reputazione, rappresentatività	3,67	3,83	3,80	3,78
Supporto e potenziamento operativo	3,44	3,61	3,30	3,48
Solidarietà tra banche	3,22	3,50	3,00	3,44
Accesso a finanziamenti	3,22	3,50	3,30	3,22
Condivisione di esperienze, competenze e pratiche	3,89	3,83	3,60	3,78
Organizzazione delle attività	3,64	3,83	3,70	3,67
Molteplicità di attività proposte	3,22	3,50	3,60	3,89
Supporto organizzativo	3,89	4,00	3,50	3,56
Stimoli e possibilità di miglioramento	3,89	4,00	3,80	3,78
Coinvolgimento strategico	3,78	3,67	3,80	3,33
Influenza operativa	3,44	4,00	3,80	3,78
Media cambiamento (righe grigie)	3,59	3,76	3,60	3,64
Media temi	3,58	3,76	3,58	3,62
60° Percentile temi	3,76	3,83	3,76	3,78
75° Percentile temi	3,89	4,00	3,80	3,78

Tabella 8: Cambiamento delle dimensioni d'impatto e dei temi - OBA per area geografica

#### 1.4. *Gli impatti di FBAO sulle Organizzazioni Partner Territoriali nel 2023*

Le principali dimensioni d'impatto sulle Organizzazioni Partner Territoriali sono quelle dei **rapporti con il territorio**, dei **rapporti con gli utenti** e della **qualità del lavoro**.

Hanno risposto al questionario 281 Organizzazioni Partner Territoriali. Per il 69% di queste, **più del 60% degli alimenti distribuiti proviene da Banco Alimentare**.

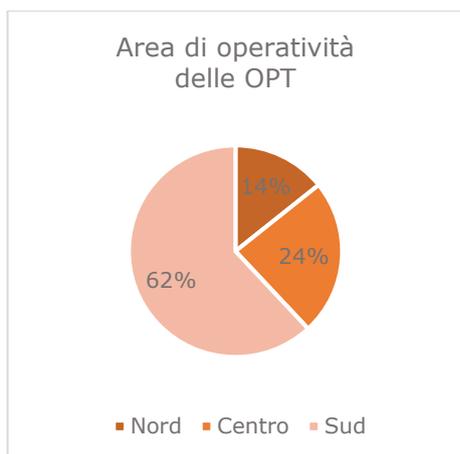


Figura 7: Area di operatività delle OPT

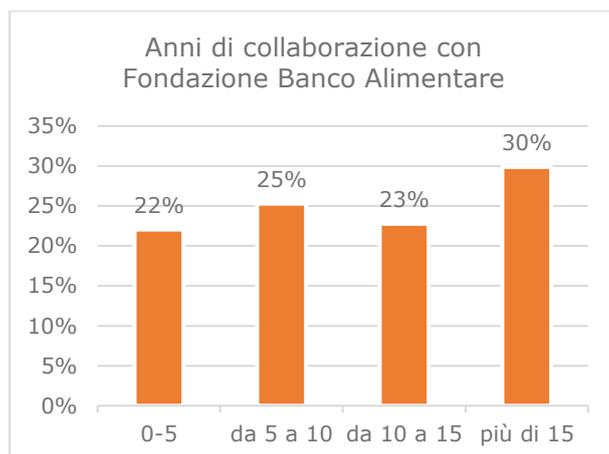


Figura 8: Anni di collaborazione con Fondazione Banco Alimentare

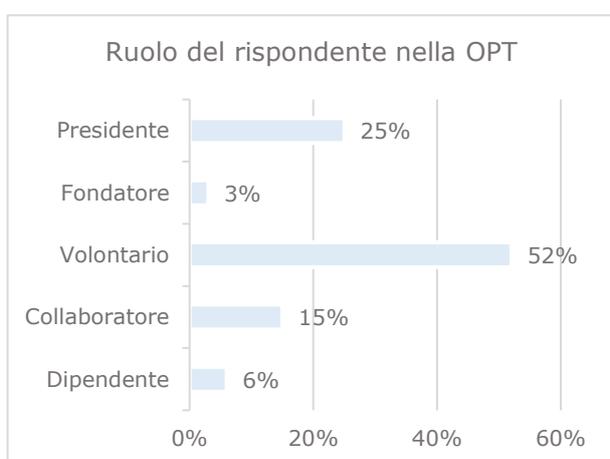


Figura 9: Ruolo del rispondente

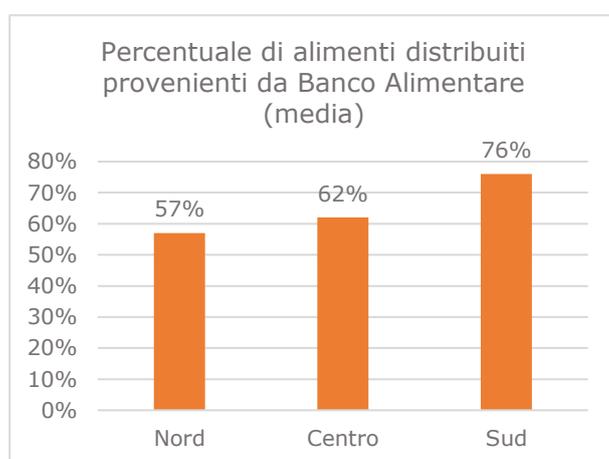


Figura 10: percentuale di alimenti distribuiti provenienti da Banco alimentare (media)

Si riporta qui di seguito la tabella relativa ai valori della rilevanza delle DDI individuati nella valutazione d'impatto 2021.

Dimensione d'impatto	Aggregato	Nord	Centro	Sud
Rapporti con il territorio	4,23	4,19	4,18	4,29
Rapporti con gli utenti	4,15	4,02	4,21	4,30
Qualità del lavoro	4,18	4,17	4,20	4,19
Media	4,19	4,12	4,20	4,26

Tabella 9: Rilevanza delle dimensioni d'impatto – Organizzazioni Partner Territoriali

Per quanto riguarda la valutazione espressa dai rispondenti circa il cambiamento percepito nelle DDI nel corso del 2023 e nei rispettivi temi, i risultati sono espressi nella tabella sottostante.

Aggregato	2022	2023
Rapporti con il territorio	3,71	3,66
Credibilità e reputazione sul territorio	3,86	3,83
Relazioni con i partner (aziende, fornitori)	3,55	3,48
Rapporti con gli utenti	3,74	3,68
Relazioni con gli utenti	3,81	3,76
Possibilità di intercettazione indigenti	3,82	3,77

Possibilità educative degli utenti	3,58	3,53
Qualità del lavoro	3,66	3,57
Approccio più rigoroso alla sicurezza alimentare	3,85	3,75
Possibilità educative della struttura	3,60	3,52
Apporto di volontari	3,53	3,45
Maggiore rigore rendicontativo	3,90	3,76
Allocazione fondi	3,30	3,21
Consapevolezza dell'importanza delle azioni individuali per la contribuzione al benessere collettivo	3,76	3,73
Media cambiamento (righe grigie)	3,70	3,64
Media temi	3,69	3,62
60° Percentile temi	3,81	3,75
75° Percentile temi	3,83	3,76

Tabella 10: Cambiamento delle dimensioni d'impatto e dei temi - Organizzazioni Partner Territoriali

I dati evidenziano come i cambiamenti intercorsi nei temi e nelle dimensioni d'impatto nel 2023 sono stati mediamente molto positivi (3,62 e 3,64), più prossimi al valore 4 di miglioramento che al 3 d'indifferenza. In particolare, le Organizzazioni Partner Territoriali hanno percepito un miglioramento significativo (>75° percentile) nella loro credibilità e reputazione sul territorio (3,83) oltre che nelle loro possibilità di intercettare persone bisognose (3,77) e nelle loro relazioni con esse (3,76). Anche il cambiamento di approccio rispetto alla sicurezza alimentare (3,75) e il maggior rigore rendicontativo (3,76) risultano cambiate in maniera importante (>60° percentile). I temi cambiati maggiormente sono gli stessi della precedente valutazione d'impatto, i quali cominciano a configurarsi come le aree di maggior rilevanza strategica nel rapporto con le OPT.

Questi dati sono stanzialmente confermati anche nell'analisi regionale delle OPT con la sola differenza che le OPT di Centro e Sud Italia hanno percepito un'intensità di cambiamento leggermente superiore a quelle delle Nord. Inoltre, sempre le OPT di Centro e Sud Italia percepiscono un cambiamento significativo anche nella consapevolezza dell'importanza delle azioni individuali per la contribuzione al benessere collettivo (3,72 media Centro/Sud), mentre le OPT del Nord non hanno percepito cambiamenti significativi sul maggior rigore rendicontativo.

Al fine di leggere i dati in maniera più completa possibile ed eventualmente ragionare in ottica strategica, è doveroso segnalare la rappresentatività regionale delle OPT: l'82% dei rispondenti del Sud proviene dalla Sicilia, mentre il 16% dalla Puglia. Il Centro è rappresentato per il 71% dall'Abruzzo e per il 21% dalla Toscana. Infine, il nord è rappresentato per il 95% dal Trentino-Alto Adige. Inevitabilmente le valutazioni sono fortemente influenzate dalle caratteristiche del rapporto tra le OPT di queste regioni e le OBA di riferimento, oltre che del territorio e dello stato di bisogno delle persone che ci vivono.

	Nord		Centro		Sud	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Rapporti con il territorio	3,58	3,63	3,59	3,58	3,76	3,70
Credibilità e reputazione sul territorio	3,71	3,68	3,74	3,72	3,93	3,91
Relazioni con i partner (aziende, fornitori)	3,45	3,58	3,44	3,45	3,60	3,48
Rapporti con gli utenti	3,66	5,53	3,57	3,58	3,81	3,76
Relazioni con gli utenti	3,79	3,65	3,70	3,67	3,86	3,82
Possibilità di intercettazione indigenti	3,67	3,55	3,63	3,67	3,91	3,85
Possibilità educative degli utenti	3,53	3,40	3,39	3,39	3,66	3,61
Qualità del lavoro	3,52	3,38	3,58	3,55	3,67	3,62
Approccio più rigoroso alla sicurezza alimentare	3,71	3,50	3,86	3,87	3,87	3,77
Possibilità educative della struttura	3,48	3,40	3,43	3,43	3,69	3,57
Apporto di volontari	3,49	3,28	3,51	3,34	3,55	3,53
Maggiore rigore rendicontativo	3,56	3,43	3,96	3,84	3,95	3,80
Allocazione fondi	3,37	3,10	3,33	3,25	3,28	3,21
Consapevolezza dell'importanza delle azioni individuali per la contribuzione al benessere collettivo	3,66	3,55	3,72	3,58	3,79	3,82
Media cambiamento (righe grigie)	3,59	3,51	3,58	3,57	3,75	3,69
Media temi	3,57	3,46	3,58	3,56	3,73	3,67

60° Percentile temi	3,56	3,55	3,63	3,67	3,86	3,80
75° Percentile temi	3,69	3,56	3,72	3,69	3,89	3,82

Tabella 11: Cambiamento delle dimensioni d'impatto e dei temi - Organizzazioni Partner Territoriali per area geografica

### 1.5. Gli impatti di FBAO sulle aziende nel 2023

Le principali dimensioni di impatto sulle aziende sono quelle della **sostenibilità**, della **reputazione interna ed esterna** e della **complessità gestionale**.

Hanno risposto al questionario 42 aziende. In media, queste aziende hanno donato il 66% delle proprie eccedenze a Banco Alimentare. In seguito, sono riportate le caratteristiche dei rispondenti.

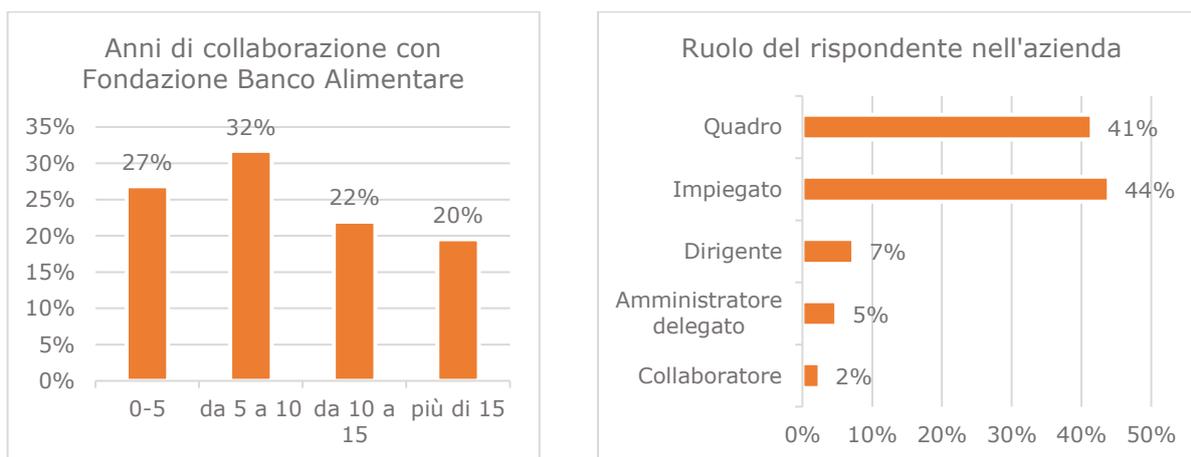


Figura 11: Anni di collaborazione con Fondazione Banco Alimentare con Figura 12: Ruolo del rispondente in azienda

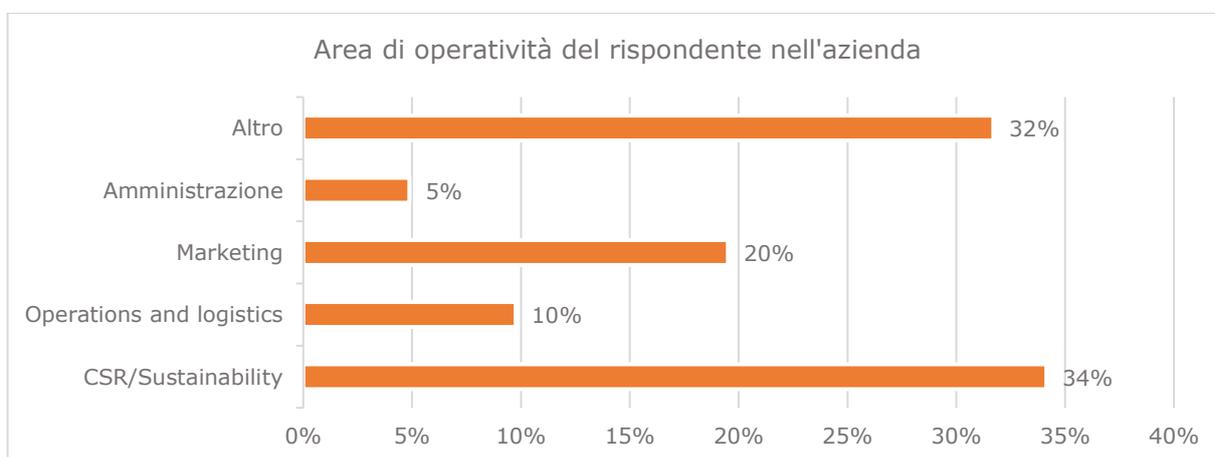


Figura 13: Area di operatività del rispondente in azienda

Si propone qui di seguito la tabella relativa ai valori della rilevanza delle DDI individuati nella valutazione d'impatto 2021.

Dimensione d'impatto	Rilevanza
Sostenibilità	4,13
Reputazione interna ed esterna	4,19
Complessità gestionale	3,37
Media	3,89

Tabella 12: Rilevanza delle dimensioni d'impatto – Aziende

Per quanto riguarda la valutazione espressa dai rispondenti circa il cambiamento percepito nelle DDI nel corso del 2023 e nei rispettivi temi, i risultati sono espressi nella tabella sottostante.

	2022	2023
Sostenibilità	3,76	3,82
Sostenibilità ambientale	3,62	3,66
Sostenibilità sociale	4,06	4,15
Sostenibilità economica	3,78	3,89
Obiettivi strategici	3,58	3,61
Reputazione interna ed esterna	3,89	3,83
Engagement interno	3,86	3,83
Reputazione	3,91	3,83
Complessità gestionale	2,98	3,22
Sovraccarico operativo	2,91	3,07
Razionalizzazione organizzativa	3,06	3,37
Media cambiamento (righe grigie)	3,54	3,62
Media temi	3,60	3,67
60° percentile temi	3,79	3,83
75° percentile temi	3,87	3,84

Tabella 13: Cambiamento delle dimensioni d'impatto e dei temi - Aziende

I dati evidenziano come i cambiamenti intercorsi nei temi e nelle dimensioni d'impatto nel 2023 sono stati mediamente positivi. Risultano migliorati significativamente l'engagement interno dei dipendenti (3,83) e la reputazione esterna (3,83). Il tema maggiormente impattato risulta la sostenibilità sociale, per cui è stato percepito un cambiamento significativamente positivo (4,15), e la sostenibilità economica (3,89). Questi risultati sono in linea con la valutazione 2022. In termini di engagement dei dipendenti i risultati più alti sono stati assegnati dalle aziende afferenti al mondo della ristorazione, il cui personale quotidianamente si interfaccia con alti livelli di spreco. Il 67% delle aziende che ha percepito il maggior cambiamento in termini di sostenibilità sociale redige un Bilancio di Sostenibilità. Pertanto, si può affermare che il cambiamento è percepito in maniera maggiore laddove c'è maggiore consapevolezza delle conseguenze delle proprie attività e maggiore necessità di accountability.

Al fine di dare una chiave di lettura ulteriore, le aziende rispondenti sono state suddivise per dimensioni: medio-piccole se aventi meno di 100 dipendenti, medio-grandi se caratterizzate dalla presenza di più di 100 dipendenti. L'obiettivo di questa suddivisione è stato quello di capire quanto la presenza di un organico significativo potesse influire sulla percezione dei cambiamenti, e, soprattutto, quali cambiamenti venissero percepiti maggiormente per gli appartenenti ad una o all'altra fascia.

	Medio - piccole	Medio - grandi
Sostenibilità	3,89	3,81
Sostenibilità ambientale	3,57	3,68
Sostenibilità sociale	4,00	4,18
Sostenibilità economica	4,00	3,86
Obiettivi strategici	4,00	3,55

Reputazione interna ed esterna	3,86	3,82
Engagement interno	3,86	3,82
Reputazione	3,86	3,82
Complessità gestionale	3,07	3,25
Sovraccarico operativo	3,00	3,09
Razionalizzazione organizzativa	3,14	3,41
Media cambiamento (righe grigie)	3,61	3,63
Media temi	3,68	3,68
60° percentile temi	3,89	3,82
75° percentile temi	4,00	3,83

Tabella 14: Cambiamento delle dimensioni d'impatto e dei temi - Aziende per dimensione

Da questo secondo livello di analisi è emerso che sia le aziende di medio-piccole dimensioni che quelle di medio-grandi dimensioni hanno visto un miglioramento maggiore nella propria sostenibilità sociale ed economica, mentre solo le medio-piccole hanno visto un cambiamento significativo nella possibilità di raggiungere i propri obiettivi strategici. Questo risultato va letto alla luce del fatto che le aziende di più grandi dimensioni hanno obiettivi più ampi e complessi rispetto alle aziende più piccole, ma hanno particolare interesse nella rendicontazione di sostenibilità.

### Il quadro generale multistakeholder

Dopo aver analizzato l'impatto di Fondazione Banco Alimentare individualmente per ogni categoria di stakeholder, ci proponiamo qui di fornire un quadro più ampio, in cui le categorie vengono confrontate fra loro per determinare quali fra loro sono maggiormente impattate e con che intensità.

Per fare ciò, sono state studiate innanzitutto le dimensioni d'impatto nel loro insieme, calcolando la media del valore del cambiamento.

Stakeholder	Dimensioni d'impatto	Cambiamento 2022	Cambiamento 2023
Dipendenti	Arricchimento personale	3,40	3,39
Dipendenti	Coinvolgimento degli altri circa lo scopo e la mission di Banco Alimentare	3,30	3,46
Dipendenti	Senso d'importanza della propria professione	3,41	3,43
Dipendenti	Cultura lavorativa	3,38	3,35
Dipendenti	Professionalità	3,18	3,23
Volontari	Arricchimento personale	3,27	3,33
Volontari	Miglioramento delle relazioni	3,47	3,50
Volontari	Senso d'importanza della propria attività di volontariato	3,42	3,55
OPT	Rapporti con il territorio	3,71	3,66
OPT	Rapporti con gli utenti	3,74	3,68
OPT	Qualità del lavoro	3,66	3,57
OBA	Reputazione e rapporti con le altre organizzazioni	3,74	3,80

OBA	Supporto e potenziamento operativo	3,37	3,53
OBA	Organizzazione delle attività	3,67	3,73
Aziende	Sostenibilità	3,76	3,82
Aziende	Reputazione interna ed esterna	3,89	3,83
Aziende	Complessità gestionale	2,98	3,22
Valore di cambiamento superiore all'indifferenza		3,25	3,25
Media		3,49	3,53

Tabella 15: Cambiamento delle dimensioni d'impatto – tutti gli stakeholder

Rispetto all'analisi 2021, in cui si consideravano cambiate positivamente quelle dimensioni il cui valore di cambiamento aveva valori più prossimi al livello di aumento/miglioramento che al livello d'indifferenza (>3,50), anche per la Valutazione 2023, in considerazione della maggiore sensibilità dello strumento, si considerano cambiate positivamente quelle dimensioni con il cui valore supera la soglia di 3,25, considerata d'indifferenza.

Sulla base di questa premessa, l'88% delle dimensioni d'impatto risulta cambiata positivamente. Inoltre, il 47% delle dimensioni indagate ha ottenuto valori superiori alla media (3,53).

	Numero dimensioni considerate	Numero dimensioni cambiate	Percentuale dimensioni cambiate
Aziende	3	2	67%
Dipendenti	5	4	80%
OBA	3	3	100%
OPT	3	3	100%
Volontari	3	3	100%

Tabella 16: Numero e dimensioni delle dimensioni rilevanti e non cambiate in rapporto al totale

Studiando i cambiamenti delle dimensioni d'impatto per singolo stakeholder, si può osservare che tutti gli stakeholder sono stati impattati e hanno sperimentato cambiamenti positivi. In termini quantitativi, le **categorie più impattate risultano essere le OPT, le cui DDI sono cambiate tutti con valori superiori alla media e le OBA** per le quali tutte le DDI sono cambiate con valori superiori al livello d'indifferenza e il 67% con valori superiori alla media. Le categorie **meno impattate** risultano invece essere quelle delle aziende e dei dipendenti, sebbene abbiano comunque sperimentato un cambiamento positivo nel 67% e 80% delle dimensioni considerate, rispettivamente. Va notato che per le aziende, le dimensioni che hanno registrato cambiamenti lo hanno fatto con valori superiori alla media.

Stakeholder	Temi	Cambiamento 2023	Dev. st 2023
Aziende	Sostenibilità sociale	4,15	0,65
Volontari	Condivisione della lotta allo spreco con chi ti circonda	3,90	0,70
Volontari	Percezione di avere un impatto positivo sull'ambiente e sulla società	3,90	0,70
Aziende	Sostenibilità economica	3,89	0,31
OBA	Stimoli e possibilità di miglioramento	3,87	0,72
OBA	Influenza operativa	3,87	0,72
OPT	Credibilità e reputazione sul territorio	3,83	0,63

Aziende	Engagement interno	3,83	0,62
Aziende	Reputazione	3,83	0,58
OBA	Unità, reputazione, rappresentatività	3,80	0,54
OBA	Condivisione di esperienze, competenze e pratiche	3,80	0,65
Dipendenti	Attenzione a tutte le forme di spreco	3,79	0,58
Dipendenti	Responsabilità verso la qualità del lavoro	3,79	0,71
OPT	Possibilità di intercettazione indigenti	3,77	0,67
OPT	Relazioni con gli utenti	3,76	0,66
OPT	Maggiore rigore rendicontativo	3,76	0,62
OPT	Approccio più rigoroso alla sicurezza alimentare	3,75	0,60
OBA	Molteplicità di attività proposte	3,73	0,68
OBA	Supporto organizzativo	3,73	0,77
OPT	Consapevolezza dell'importanza delle azioni individuali per la contribuzione al benessere collettivo	3,73	0,67
Aziende	Sostenibilità ambientale	3,66	0,65
Dipendenti	Contaminazione verso amici e conoscenti	3,63	0,75
Aziende	Obiettivi strategici	3,61	0,49
Volontari	Ritrovato benessere personale (sensazione di rinascita)	3,60	0,66
Dipendenti	Crescita professionale - competenze	3,58	0,86
Dipendenti	Interesse suscitato dal proprio lavoro nei nuovi incontri	3,54	0,58
Dipendenti	Percezione di avere un impatto positivo sull'ambiente e sulla società attraverso il proprio lavoro	3,54	0,64
OPT	Possibilità educative degli utenti	3,53	0,61
OPT	Possibilità educative della struttura	3,52	0,64
Volontari	Comprensione dei valori e di ciò che è importante nella vita	3,50	0,50
Volontari	Attenzione a tutte le forme di spreco	3,50	0,50
Volontari	Creazione di rapporti basati sulla centralità umana	3,50	0,50
OPT	Relazioni con i partner (aziende, fornitori)	3,48	0,62
OBA	Solidarietà tra banchi	3,47	0,62
OBA	Coinvolgimento strategico	3,47	1,09
Dipendenti	Crescita professionale - responsabilità	3,46	0,91
OPT	Apporto di volontari	3,45	0,71
Dipendenti	Orgoglio	3,42	0,70
Dipendenti	Opportunità e riconoscimento professionale/occupabilità	3,38	0,70

Aziende	Razionalizzazione organizzativa	3,37	0,57
Dipendenti	Gratificazione	3,33	0,80
Dipendenti	Networking professionale	3,33	0,75
OBA	Accesso a finanziamenti	3,33	0,70
Dipendenti	Attenzione al bisogno degli altri	3,25	0,66
Dipendenti	Condivisione di uno scopo con i tuoi colleghi	3,21	0,82
Dipendenti	Reputazione di BAO da spendere sul mercato del lavoro	3,21	0,82
OPT	Allocazione fondi	3,21	0,69
Volontari	Gratificazione	3,20	0,60
Dipendenti	Centralità e rispetto della persona in tutti i rapporti umani	3,13	0,83
Volontari	Propensione alla condivisione dei beni	3,10	0,30
Aziende	Sovraccarico operativo	3,07	0,56
Dipendenti	Efficace della gestione dei tempi vita-lavoro	2,92	0,81
Dipendenti	Crescita professionale - economica	2,92	0,95
Dipendenti	Coinvolgimento strategico	2,71	0,93
Volontari	Cambio di prospettiva rispetto all'importanza dei beni materiali	2,70	0,46
Valore di cambiamento superiore all'indifferenza		3,25	
Media		3,51	0,67
60° Percentile		3,61	
75° Percentile		3,76	

Tabella 17: Cambiamento dei temi – tutti gli stakeholder

	Numero di temi	TC/TI	TC/TI > media	TC/TI > 60° percentile	TC/TI > 75° percentile	Media TC/TI
Aziende	8	88%	75%	63%	50%	69%
Dipendenti	18	61%	33%	17%	11%	31%
OBA	9	89%	67%	67%	44%	67%
OPT	11	91%	73%	55%	18%	59%
Volontari	9	67%	67%	22%	22%	44%

Tabella 18: intensità di cambiamento dei temi

Approfondendo ulteriormente e andando a studiare i cambiamenti dei temi per singolo stakeholder, si può osservare che il 78% di essi ha subito un cambiamento positivo superiore al valore d'indifferenza fissato (>3,25). Sulla base di questo secondo livello di analisi, le Organizzazioni Partner Territoriali risultano essere la categoria di stakeholder su cui sono stati generati più cambiamenti, con un rapporto fra temi cambiati e temi indagati (TC/TI) del 91%, seguito dalle OBA, con un rapporto TC/TI dell'89% e dalle aziende (TC/TI=88%). Tuttavia, per fornire un quadro generale più completo e preciso, è doveroso analizzare non soltanto la quantità di temi cambiati positivamente, ma anche l'intensità di questo cambiamento. Osservando il rapporto fra temi cambiati e temi indagati con valore superiore alla media, si può notare come gli stakeholder più impattati siano le aziende, con un rapporto TC/TI del 75%, mentre per le OPT il valore si attesta al 73%. Le OBA risultano lo stakeholder con più alta percentuale di temi cambiati su temi indagati con valori superiori al 60° percentile (67%), seguite dalle aziende (63%), ma al secondo posto per quanto riguarda il rapporto TC/TI di temi superiori al 75° percentile (44%), per cui le aziende risultano avere il più alto numero di temi cambiati con valori superiori al 75° percentile (50%). **L'intensità di cambiamento media conferma questa classifica, che vede le**

**aziende come stakeholder più impattato nel 2023 (69%), seguito da OBA (67%) e OPT (59%).**

Nello studio dei temi, le categorie di stakeholder che risultano invece impattate in minor misura, seppur mai in maniera indifferente, sono quelle dei dipendenti e dei volontari. In particolare, il rapporto TC/TI dei primi risulta essere uguale a 61%, un valore certamente non trascurabile; mentre quello dei secondi del 67%. I valori si abbassano drasticamente nello studio dell'intensità. Infatti, per i dipendenti circa la metà dei temi è cambiato con valori superiori alla media, il 17% con valori superiori al 60° percentile e l'11% con valori superiori al 75° percentile. Per i volontari tutti i temi cambiati (67%) lo sono con valori superiori alla media, ma solo il 22% sono cambiati con valori superiori al 60° e 75° percentile.

I risultati ottenuti evidenziano ancora una netta distinzione tra l'intensità di cambiamento percepito dalle organizzazioni (OPT, OBA e aziende) e quello percepito dalle persone (dipendenti e volontari). Le ragioni possono essere molteplici. Innanzitutto, le organizzazioni sono molto sensibili ad ogni variazione operativa, poiché i risvolti sono molto pratici e tangibili. Nel 2023 questo aspetto è stato particolarmente evidente con le OBA, le quali sono state coinvolte in numerose attività. Rimane sempre vera la necessità, nelle realtà organizzate, di osservare e di raccogliere dati, capire cosa funziona e cosa non funziona. Pertanto, anche alla luce della più semplice osservabilità dei temi indagati e delle dimensioni d'impatto, risulta più semplice dare delle risposte oggettive, le quali, a loro volta, saranno positive se le azioni strategiche adottate sono state efficaci. Infine, è necessario tenere in considerazione le specificità dei rispondenti. Per quanto riguarda le aziende, come già segnalato nell'apposita sezione del documento, un numero significativo redige il Bilancio di Sostenibilità e un'altra percentuale importante opera nell'ambito della ristorazione. Sulla base di queste caratteristiche anagrafiche, alcuni temi saranno inevitabilmente più attenzionati di altri. Allo stesso modo, per quanto riguarda le OPT, è di non secondaria rilevanza l'eterogeneità del campione negli anni, nonché il contesto regionale in cui operano e la OBA con cui collaborano.

Similmente a quanto avvenuto nel 2022, per quanto riguarda le persone ci possono essere due possibili spiegazioni rispetto la bassa intensità di cambiamento. La prima, più scontata, è che effettivamente dei grandi cambiamenti non ci siano stati. La seconda è che le persone percepiscono i cambiamenti in maniera molto più qualitativa, anche perché sono molto più qualitative le dimensioni d'impatto e i temi individuati. Pertanto, piccoli cambiamenti quotidiani possono non essere percepiti nel breve periodo. Inoltre, l'emotività del rispondente al momento della compilazione del questionario può essere determinante. Ad esempio, rispondere in un momento di stress, di tensione o di malcontento, può portare ad attribuire dei valori mediamente più bassi alle dimensioni e ai temi.

## Contatti

Indirizzo: Via Legnone, 4 – 20158 Milano

Telefono: 02-89658450

E-mail: [info@bancoalimentare.it](mailto:info@bancoalimentare.it)

Codice fiscale: 97075370151

Con il supporto metodologico di

**ALTIS**  
advisory

Spin-off dell'Università Cattolica del Sacro Cuore

*Per approfondimenti consultare il Bilancio Sociale di Fondazione Banco Alimentare nella sezione Trasparenza sul sito [bancoalimentare.it](http://bancoalimentare.it).*