

RELAZIONE BENEFIT 2021

Visione, obiettivi raggiunti e nuove sfide
volte a gestire al meglio il Beneficio Comune

24 maggio 2022

CHI SIAMO

Lavorando è una **società benefit** costituita per rispondere a un mercato del lavoro in costante cambiamento. I bisogni delle aziende e del mercato del lavoro sono cambiati e per rispondere al cambiamento è stata costituita una società capace di reagire con tempestività alle sfide sempre crescenti del mondo del lavoro. Le aziende non hanno più e solo l'esigenza di trovare talenti, come sempre in modo semplice e veloce. Oggi la sfida è mantenerli nel tempo, poter contare su risorse motivate e lavoratori realizzati a distanza di anni dal loro inserimento. Le persone giuste nel posto giusto, per sempre.

Sono cambiate anche le esigenze del lavoratore e di chi è in cerca di occupazione, i bisogni fondamentali, le aspettative e i desideri di realizzazione. E' per rispondere concretamente a questi nuovi bisogni che abbiamo creato Lavorando: una realtà diversa, specializzata in servizi su misura per la crescita continuativa delle aziende, dei lavoratori o di chi è in cerca di opportunità lavorative.

COSA FACCIAMO

CORSI DI FORMAZIONE 

RICERCA & SELEZIONE 

SICUREZZA 

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO 

FORMAZIONE AZIENDE 

PROVIDER ECM 

ATTRAVERSO
PICCOLI GESTI
CONCRETI CI
PIACEREBBE
RENDERE IL
MONDO DEL
LAVORO UN
POSTO MIGLIORE.

LA  RANDO.COM
Al tuo fianco nel lavoro

SOMMARIO

| | |
|---|----|
| Prefazione | 4 |
| Lettera dell'Amministratore Giordano Boffelli | 5 |
| Relazione d'impatto benefit | 7 |
| Aree d'analisi | 11 |
| L'impatto generato sugli SDGs | 11 |
| Governance | 12 |
| Personale | 13 |
| Stakeholder | 15 |
| Ambiente | 16 |
| Obiettivi futuri | 17 |
| Conclusioni | 18 |

PREFAZIONE

Il presente documento è la sintesi del secondo anno di attività come società benefit, rappresenta una presa di coscienza della gestione del Beneficio Comune, che ha portato la società ad aggiornare e implementare anche l'attività di reporting connessa.

La relazione d'impatto rappresenta quindi il prodotto finale di un processo saldamente ancorato alla dimensione gestionale e strategica dell'azienda.

Il modello di gestione della società guarda già oltre gli impegni assunti nello statuto di trasformazione dell'organizzazione come Società Benefit: decisioni consapevoli e condivise volte a produrre benefici non solo attraverso gli obiettivi di profitto ma anche verso l'ambiente, nell'accezione più ampia possibile in cui Lavorando opera. Per la relazione d'impatto benefit dell'anno 2021 la società ha scelto di dotarsi dello strumento della Buona Impresa SABI 2.0, successivamente approfondito e dettagliato, lo strumento consente il coinvolgimento di tutti i portatori d'interesse e gli stessi sono messi in rapporto con i diversi indici, non solo per potenziare la capacità d'analisi e la relazione con il contesto di riferimento, ma anche con la finalità di integrare il punto di vista dei principali interlocutori.

Lavorando ha scelto di coinvolgere gli stakeholder nel processo di esplicitazione degli obiettivi specifici e di misurazione dei risultati poiché ciò consente di realizzare un *modello d'impresa relazionale*, attenta alle esigenze del contesto interno ed esterno.

Attraverso lo strumento SABI 2.0 sono emersi i temi "materiali" ovvero strategici per l'azienda e rilevanti per gli stakeholder che possono costituire la cornice di riferimento per l'effettivo sviluppo di iniziative future.

LETTERA DELL'AMMINISTRATORE GIORDANO BOFFELLI

Essere società benefit in un mondo “ufficiosamente sostenibile” per noi significa partire dai valori chiave e, per una società di servizi come Lavorando, non possono che risiedere nelle persone, siano queste pubblici esterni o “le nostre persone”. Sono grato al nostro gruppo di lavoro, che insieme ha scelto di collaborare e percorrere nuove strade, un gruppo che antepone le nuove sfide all'ordinarietà e che con competenza, costanza e un pizzico di sana follia ogni giorno *sceglie Lavorando*.

Il mio modo di fare impresa è da sempre volto alla valorizzazione delle persone, ancor prima di avvicinarmi al mondo delle società benefit, tra i miei obiettivi ho sempre cercato di scoprire il potenziale nascosto, la parte sommersa dell'iceberg, sollecitando i collaboratori a proporre idee a raccontarmi le loro ambizioni al fine di creare un terreno condiviso dove poter sviluppare e far crescere progetti oppure sbagliare insieme per poter imparare e fare meglio, responsabilizzando ciascuno nella propria operatività ma mai colpevolizzando nel caso di insuccesso.

In un mercato che corre velocissimo e spinge tutti a raggiungere risultati per lo più imposti da altri, ritengo opportuno rimettere ordine alle priorità, dedicarsi non solo a obiettivi operativi, allargare gli orizzonti, rallentare per prendere una rincorsa ed essere più forti insieme verso fini condivisi.

Lavorando è nata in una fase socialmente critica, poco dopo la sua costituzione il mondo è stato travolto dalla pandemia, che ci ha resi più vulnerabili, più soli e ha scoperto le fragilità di tutti: persone, imprese, sistema sanitario e più in generale società; nonostante le difficoltà Lavorando ha dimostrato di essere antifragile, capace di rispondere da “neonata” a un'emergenza ed evolvere resistendo e migliorando gli obiettivi di bilancio.

Per noi essere Società Benefit significa prima di tutto crescere insieme, collaborare mescolando cultura e innovazione, **guardare lontano mantenendo prioritario l'impegno nei confronti del nostro territorio**.

Scoprire il potenziale dei candidati e supportare le imprese nei percorsi di formazione, nei diversi incentivi, nelle politiche attive, nel superamento della Legge 68: rendere possibile l'impossibile e lavorare concretamente affinché gli inserimenti lavorativi di soggetti in condizione di fragilità siano realmente inclusivi, ben oltre quanto previsto da una legge che circoscrive la tutela ad certo tipo invalidità e quindi ad una platea limitata di lavoratori rispetto ai soggetti “svantaggiati” presenti oggi nel mercato del lavoro, si pensi agli ultra cinquantenni che escono dal

mercato del lavoro o a persone con bassa scolarizzazione. L'obiettivo sulla Legge 68 è trasformare la fragilità in unicità, attraverso spazi e modalità di lavoro inclusive, grazie a una gestione aziendale attenta a questi valori non c'è solo una resa etica e socialmente responsabile ma si contribuisce alla creazione di un ecosistema dove l'inclusione restituisce un ambiente in cui tutto il personale si sente a proprio agio e può quindi esprimersi con la libertà che genera innovazione e **propensione al cambiamento**, qualità oggi fondamentali nei team aziendali.

Attraverso la nostra quotidianità cerchiamo con piccoli gesti concreti di rivoluzionare un sistema, già per molti e da tempo considerato obsoleto, per noi perseguire contestualmente *bene e profitto* rappresenta un obiettivo non utopia. Se il sistema si è dimostrato disfunzionale deve diventare mission comune intraprendere nuove strade, con Lavorando ho scelto di ribaltare la prospettiva: non un mercato che depaupera ma capace di arricchire l'umanità e rispondere ai bisogni di persone e ambiente.

La logica, condivisa con i Soci, prevede un atteggiamento costruttivo, dove tutti vincono: pubblico e privato, interessi personali e collettivi, imprese e candidati. Sono e siamo consapevoli di "essere piccoli" ma questa consapevolezza ci consente di mantenere saldi i nostri valori ed essere recettivi ai costanti cambiamenti che il mercato impone.

Per concludere il nostro essere Società Benefit non è solo previsto nell'oggetto sociale ma è frutto di una responsabilità condivisa e costantemente aggiornata, un valore che protegge la mission stessa della società e del nostro modo di fare business ed essere impresa.

RELAZIONE D'IMPATTO BENEFIT

“Società Benefit” è una forma giuridica d'impresa, introdotta in Italia nel 2016, a differenza delle società tradizionali, le Società Benefit, integrano nel proprio oggetto sociale agli obiettivi di profitto, quelli di beneficio comune: produrre un impatto positivo nella società, nel territorio in cui opera e in generale sul pianeta.

Lavorando è una società attiva nei seguenti macro settori di riferimento:

- **Formazione:** rappresenta il pilastro della società, attorno a cui si articolano numerosi servizi: formazione finanziata per le aziende, progetti con i fondi interprofessionali, educazione continua in medicina, attività e-learning, formazione obbligatoria, solo per citare i più rilevanti;
- **Politiche attive del lavoro:** colmare il mismatching tra mondo del lavoro e inoccupati è parte attiva dell'operatività della società, attraverso il sistema di politiche attive nazionali e regionali Lavorando è molto attiva a livello locale, anche sviluppando collaborazione con organizzazioni di volontariato e associazioni al fine di essere di concreto supporto nel non sempre facile percorso di ricollocazione. All'interno di questa divisione sono inoltre gestiti gli inserimenti lavorativi Legge 68 e la relativa consulenza disability manager;
- **Ricerca e selezione:** rappresenta una divisione necessaria per l'ambito di attività della società, la specificità di Lavorando è offrire una consulenza personalizzata che guarda oltre la sola selezione dei candidati ma ambisce a orientare al meglio le persone, al fine che le stesse siano gratificate dall'opportunità professionale e quindi attraverso un servizio attento si contengano disallineamenti dei profili o dimissioni;
- **Sicurezza:** un servizio di nicchia per il quale la società ha scelto di implementare una piattaforma e-learning capace di supportare le aziende clienti affinché le stesse possano fruire dei corsi disponibili con modalità che siano efficienti e personalizzate sulla base di esigenze specifiche.

Nell'oggetto sociale di Lavorando sono stati inseriti alcuni macro-obiettivi di riferimento benefit, alcuni dei quali già raggiunti dalla società ed evidenziati nella prima relazione d'impatto, per completezza si riporta di seguito gli aspetti benefit formalizzati:

- inserimento di persone svantaggiate e disabili all'interno del mondo del lavoro;
- promozione di corsi di formazione, addestramento, tutoraggio, orientamento atti a facilitare l'introduzione nel mondo del lavoro di persone svantaggiate, disabili o disoccupate;
- la collaborazione e la sinergia con organizzazioni non profit, fondazioni, associazioni, società e imprenditori il cui scopo sia allineato e sinergico con quello della Società, per contribuire al loro sviluppo e amplificare l'impatto positivo del loro operato;

- contribuire alla soddisfazione e al benessere delle persone che la compongono e a quelle con cui collabora fornendo comprensione, identità, partecipazione, affetto, creazione, libertà, energia;
- organizzazione di corsi e convegni ove pubblicare e condividere i risultati delle attività di benefit dell'impresa;
- crescita professionale e umana dei collaboratori mediante programmi di formazione continua e iniziative a sostegno della conciliazione degli impegni di lavoro con i familiari;
- prevenzione e contrasto della disoccupazione di lunga durata attraverso la realizzazione di azioni di orientamento e di accompagnamento al lavoro;
- promuovere la felicità del personale come indicatore di performance aziendale chiave, in armonia con i valori di celebrazione e festa che il prodotto rappresenta per i clienti della Società;
- lo sviluppo di applicazioni informatiche multimediali ed ipertestuali per il miglioramento delle relazioni tra operatori professionali della filiera del mondo del lavoro e tra questi ultimi e la collettività dei consumatori e di tutti i potenziali destinatari di prodotti e servizi dell'agenzia per il lavoro;
- il costante miglioramento del profilo di sostenibilità aziendale attraverso lo sviluppo di pratiche e processi di innovazione sostenibile;
- utilizzo diffuso dello Smart Working al fine di ridurre l'impatto ambientale provocato dai trasporti e di migliorare l'equilibrio del tempo libero/lavorativo del personale;
- la promozione della diversità culturale praticando una politica inclusiva all'interno dell'azienda e il sostegno a progetti a impatto positivo sul territorio e la comunità;
- ispirare e promuovere lo sviluppo di una leadership generativa in individui, team e gruppi, organizzazioni profit e non-profit, così che le persone interessate da tale attività possano accedere al proprio potenziale umano e professionale e darvi piena e soddisfacente attuazione.

Annualmente le Società Benefit sono obbligate a redigere un documento ufficiale che riassume e valorizza gli obiettivi benefit raggiunti dalla società e stabilisca i nuovi target.

Promuovendo l'accompagnamento al lavoro, con particolare attenzione alle categorie svantaggiate, la società ha scelto di formare internamente un disability

manager, una figura capace di coniugare la fragilità con le necessità aziendali e attivare un percorso di accompagnamento virtuoso per entrambi i soggetti che mira ad andare oltre rispetto le imposizioni normative delle scoperture. Attraverso il solo programma **Dote impresa** - una dotazione di risorse e servizi per sostenere le imprese nel processo di inserimento o mantenimento lavorativo delle persone con disabilità – la società nel corso del 2021 ha favorito l’inserimento lavorativo di 12 persone.

Lavorando ha scelto di divulgare l'appartenenza al mondo benefit superando quanto previsto dalla norma, ovvero l'indicazione SB e la pubblicazione della relazione annuale: nel corso del 2021 in ogni attività promossa, o a cui la società ha partecipato, si è scelto di dedicare un piccolo approfondimento all'universo valoriale e al significato intrinseco dell'appartenenza alle società benefit. Attraverso questo atto di promozione e partecipazione la società ritiene non solo di raccontare se stessa ma anche di condividere con i pubblici i valori fondanti e quindi attrarre stakeholder che condividano un insieme di valori comune.

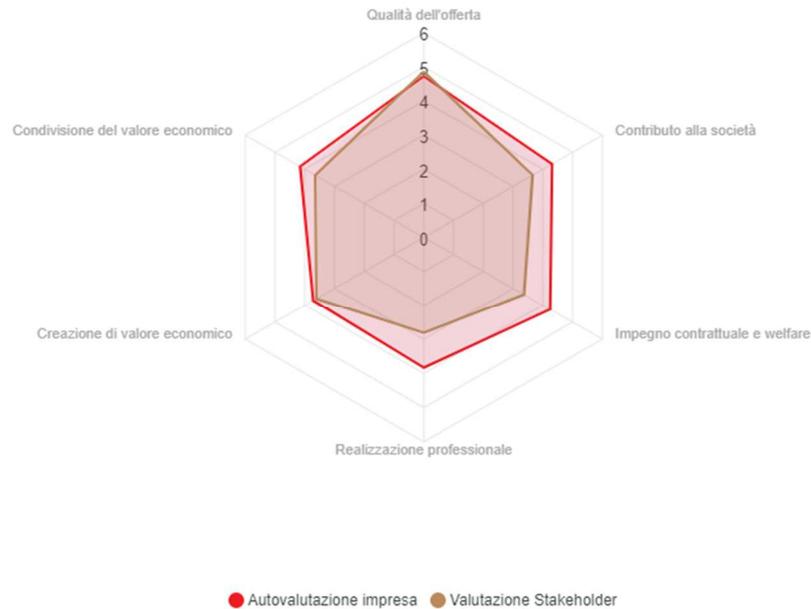
Nel corso della prima fiera di forniture e servizi per le aziende – FUSAEXPO, la società, presente con un proprio stand volto a promuovere le diverse opportunità formative, la collaborazione con i fondi interprofessionali e in generale i servizi, ha partecipato in qualità di co-relatore a un convegno sulle società benefit dal titolo: “La trasformazione in Società Benefit: normativa e case history”, la coordinatrice di Lavorando Raffaella Paolotti è intervenuta con l’Onorevole Mauro Del Barba - Presidente di AssoBenefit e altri esponenti di società appartenenti al mondo benefit. La sinergia della società con numerose realtà cooperative, la partecipazione attiva agli eventi promossi da Assobenefit e, da realtà vicine a modelli organizzativi prossimi alle B Corp, ha favorito l'avvio di una selezione attiva degli stakeholder, che sarà approfondita nel paragrafo di riferimento.

Nelle pagine che seguono le dimensioni osservate sono inerenti a:

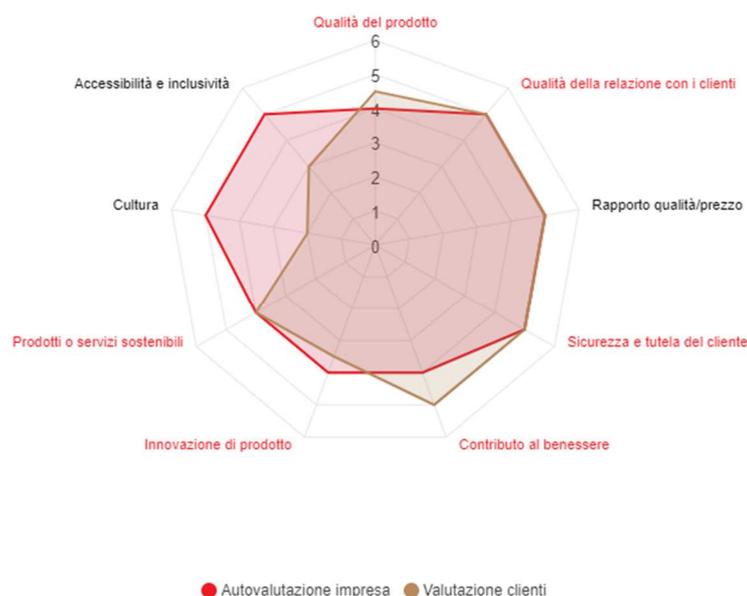
- la dimensione organizzativa, istituendo un processo di definizione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi specifici e di beneficio comune;
- la dimensione valutativa, elaborando un processo di valutazione dell'impatto generato.

Il grafico seguente intende offrire uno sguardo di sintesi della creazione di valore attraverso i principali pilastri dell'attività di impresa: il Prodotto (servizio), il Lavoro e il

Valore economico. Sono rappresentate le prime due dimensioni di ciascun pilastro (elementi che creano valore e elementi che qualificano una “buona” creazione di valore). La valutazione di sintesi per ciascuna dimensione (linea rossa per l’impresa, linea marrone per lo stakeholder di riferimento) corrisponde alla media delle valutazioni assegnate ai singoli elementi che compongono quella dimensione, ponderata in base alla rilevanza assegnata a ciascun elemento.



A seguito dell’analisi condotta attraverso lo strumento SABI 2.0 si evidenziano le seguenti corrispondenze in merito alla creazione di valore¹ attraverso il prodotto (servizio)



¹ Legenda dei criteri di valutazione: 1 forte criticità, 2 qualche problema, 3 ok ma migliorabile, 4 ben presidiato, 5 un risultato speciale, 6 insuperabile

Aree d'analisi

Le aree d'analisi sono quattro e saranno approfondite nel documento:

1. Governo d'impresa, per la valutazione del grado di trasparenza e responsabilità della società, con particolare attenzione al suo scopo, al livello di coinvolgimento dei portatori di interesse e al grado di trasparenza delle politiche adottate;
2. Lavoratori, per la valutazione delle relazioni con dipendenti e collaboratori con riferimento retribuzioni e benefit, formazione e opportunità di crescita personale, qualità dell'ambiente di lavoro, comunicazione, comunicazione interna, flessibilità e sicurezza del lavoro;
3. Altri portatori di interessi, per la valutazione delle relazioni con i propri fornitori, con il territorio e le comunità locali in cui opera, le azioni di volontariato, le donazioni, le attività culturali e sociali, e ogni azione di supporto allo sviluppo locale e della propria catena di fornitura;
4. Ambiente, con una prospettiva di ciclo di vita dei prodotti e dei servizi, in termini di risorse, energia, materie prime, processi produttivi, logistici e di distribuzione, uso e consumo e fine vita.

L'impatto generato sugli SDGs

Di seguito vengono ricapitolati gli SDGs (Sustainable Development Goals o Obiettivi di Sviluppo sostenibile) su cui l'impresa produce un impatto positivo attraverso la sua attività, con i dettagli degli elementi che lo hanno generato. L'impatto generato attraverso il Prodotto viene attribuito direttamente dall'impresa, mentre gli impatti generati attraverso gli altri Pilastri dell'attività di impresa sono assegnati in automatico.

| | | | |
|---|---|---|-------------------------------|
|  <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p> | <p>Formazione e sviluppo professionale</p> <p>attraverso il prodotto</p> |  <p>5 PARITÀ DI GENERE</p> | <p>attraverso il prodotto</p> |
|  <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p> | <p>Qualità dei rapporti con i fornitori</p> <p>Fatturato</p> <p>Solvibilità</p> <p>attraverso il prodotto</p> |  <p>9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</p> | <p>attraverso il prodotto</p> |
|  <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> | <p>Qualità dei rapporti con i fornitori</p> <p>attraverso il prodotto</p> |  <p>11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</p> | <p>Filantropia</p> |

Ai fini della presente rappresentazione, è considerato impatto positivo se la valutazione media complessiva dell'elemento data dall'impresa e dalle 4 categorie di Stakeholder è superiore a 3,5.

Governance

In questa sezione sono approfonditi gli aspetti inerenti al "governo dell'impresa", al fine di valutarne il grado di trasparenza e responsabilità della società nel perseguimento delle finalità di beneficio comune, con particolare attenzione alla finalità di scopo, al livello di coinvolgimento dei portatori di interesse, e al grado di trasparenza delle politiche e pratiche adottate dalla società.

L'Amministratore e i Soci prediligono una leadership diffusa e inclusiva, che ambisce a generare innovazione e crescita professionale trasversale tra tutti i membri del team, questo modello gestionale impone trasparenza e chiarezza, non solo nei confronti dei pubblici esterni ma soprattutto tra i collaboratori, si evidenzia inoltre che la società a oggi opera in due sedi: a Ospitaletto (BS) e Bergamo; ha inoltre attivato partnership e collaborazioni all'interno del territorio regionale.

L'organigramma costituito è organizzato attraverso quattro divisioni operative specifiche: formazione, ricerca e selezione, politiche attive del lavoro e sicurezza; ogni collaboratore agisce con autonomia e responsabilità raccordandosi con il coordinatore.

Al fine di perseguire l'obiettivo strategico di aggregare operatori del settore della consulenza capaci di offrire servizi complementari esaustivi, la società ha scelto di aderire a un contratto di rete² con altre imprese profit e non profit con patrimonio valoriale condiviso e volte a promuovere modalità di collaborazione che favoriscano il posizionamento sul mercato delle imprese aderenti. In forza del contratto di rete, Lavorando può avvalersi di professionalità con competenze specifiche, tra le altre: responsabili amministrativi e per la gestione del personale, attività di marketing e comunicazione, supporto alle attività di segreteria.

L'analisi SABI 2.0 riassume i dati raccolti e li rielabora restituendo lo schema che segue sulla sostenibilità del modello organizzativo.

² Contratto di rete citato nel paragrafo Relazione d'impatto - sottoscritto il 30.07.2020 N.30131 serie 1T

La sostenibilità del modello organizzativo nel tempo

| Nome | Rilevanza | Valutazioni |
|--------------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Coesione con i lavoratori | Abbastanza rilevante | 4. BEN PRESIDATO |
| Coesione con i fornitori | Abbastanza rilevante | 4. BEN PRESIDATO |
| Presidio delle competenze distintive | Abbastanza rilevante | 3. OK MA MIGLIORABILE |
| Innovazione organizzativa | Abbastanza rilevante | 4. BEN PRESIDATO |

Personale

Il 2021 ha consolidato tra i collaboratori il nuovo paradigma imprenditoriale configuratosi con la trasformazione in Società Benefit, conseguentemente le decisioni condivise e avviate nel 2020 sono diventate concrete e operative soprattutto nel 2021 anche attraverso l'adozione di un modello organizzativo capace di implementare la responsabilità diffusa in ogni divisione della società e a qualsiasi livello.

Questo cambiamento ha portato con sé anche modifiche nell'asset dell'organico: da un lato c'è stato chi ha preferito dimettersi, non condividendo la visione della società poiché maggiormente legata a un modello di gestione di tipo tradizionale e gerarchico, dall'altro l'appartenenza alle Società Benefit ha favorito l'ingresso di una nuova professionista per la sede di Bergamo, attratta soprattutto dalle finalità previste nello statuto e dall'autonomia di gestione promossa dalla governance, diffusa e condivisa a tutti i membri del team.

Nel corso del 2021 la società ha scelto di investire importanti³ risorse economiche per implementare le competenze e le specificità professionali del team, non solo attraverso percorsi di formazione trasversali ma soprattutto incentivando i collaboratori stessi a segnalare eventuali interessi formativi "personali". Grazie a queste sollecitazioni nel 2021 alcuni collaboratori hanno partecipato a interventi formativi e master liberamente scelti.

Gli audit interni hanno evidenziato le aree di formazione ritenute di maggior interesse per il personale, per questo la società ritiene importante organizzare per il 2022 gli interventi formativi richiesti a maggioranza: lingua inglese e social media.

³ Lavorando è una società costituita il 13 febbraio 2020

Tutti i benefit rivolti al personale e previsti sin dall'inizio dell'attività di Lavorando, sono consolidati, tra gli altri si evidenziano: orari flessibili, autonomia per ferie e richiesta permessi, servizi fiscali gratuiti per il personale e i parenti di 1° grado, incentivi economici e fringe benefit quali buoni pasto e buoni acquisto "Santa Lucia" – la denominazione non è casuale ma è legata alla tradizione locale e comune ad alcune città italiane del 13 dicembre in cui Santa Lucia porta doni ai bambini, un gesto semplice volto a sottolineare come società e famiglia siano due concetti che possano coesistere.

Lo smart working, che ha permesso alla società di proseguire nelle attività durante la pandemia, oggi è messo a sistema, i collaboratori grazie alla condivisione della responsabilità hanno l'autonomia di ricorrere allo smart working liberamente per uno o più giorni alla settimana, tuttavia si evidenzia come al lavoro da casa sia spesso preferito quello in ufficio, motivando un'esigenza di condivisione e messa in relazione di idee e progetti evidentemente più semplice e immediata quando si siede allo stesso tavolo.

Il tema della comunicazione interna è un aspetto attenzionato dalla società, da inizio 2021 sono stati strutturati incontri quindicinali in presenza a cui partecipano tutti i collaboratori a qualsiasi livello volti a favorire attività di brainstorming su temi sia strategici che operativi; Lavorando si è dotata di strumenti informatici volti a favorire lo scambio di informazioni e comunicazioni, come chat e sistemi di messaggistica aziendali, oltreché una bacheca virtuale dove è possibile gestire progetti e compiti.

Lavorando è certamente un'impresa dove non esistono discriminazioni di alcun tipo, sebbene non necessario ai fini della relazione, si evidenzia come il personale della società sia quota rosa al 100%.



I risultati dell'analisi della creazione di valore attraverso il lavoro ha restituito un risultato non del tutto soddisfacente per l'Amministratore e i Soci, dal grafico si evince una discrepanza in alcuni punti, le criticità rilevate saranno oggetto di analisi approfondite volte a

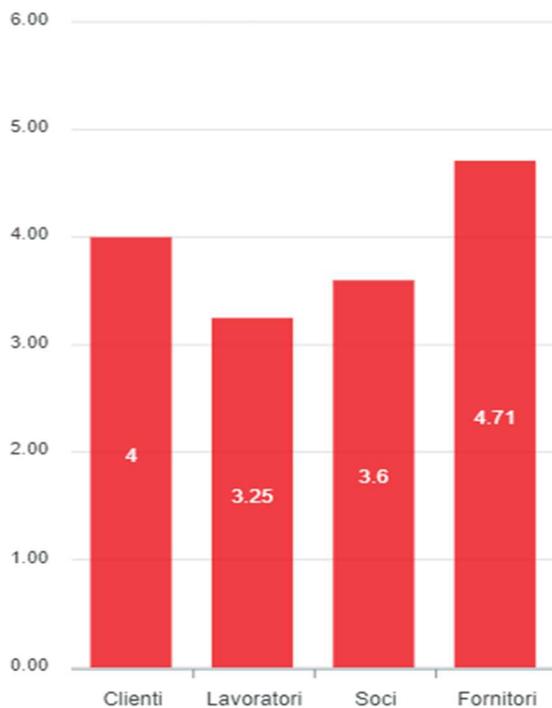
mettere in campo azioni significativamente migliorative nei confronti dei collaboratori.

Stakeholder

Lavorando è una società di servizi strettamente connessi alle persone e alle imprese, si può facilmente desumere quindi quanto la connessione con il territorio in cui la società opera sia un aspetto prevalente rispetto ad altri.

L'interconnessione con il territorio si traduce in gesti concreti frutto di scelte ragionate, tra le altre si riassumono i seguenti aspetti:

- Selezione dei fornitori - la società ha scelto di considerare, oltre alla validità della proposta economica, anche altre caratteristiche valoriali, tra le altre: essere Società Benefit o B Corp, corrispondenza e prossimità del fornitore prediligendo non solo la sede in Italia ma anche la vicinanza a una delle due sedi, attuazione di politiche ambientali attente e rigenerative, inclusione sociale e comportamento etico;
- La società si avvale della collaborazione di due istituzioni bancarie, selezionandone una perché fortemente radicata nel territorio BCC Brescia, la seconda, Banca Etica, perché fortemente orientata al benessere sociale e ambientale;
- Liberalità: nel 2021 la Società ha scelto di sostenere economicamente l'attività di selezionate realtà del territorio:
 - la Fondazione Polli Stoppani di Bergamo, supportando in particolar modo il progetto volto a sostenere il programma aiuti alimentari – emergenza Covid 19;
 - Associazione Rinascimento Culturale, sostegno per la realizzazione delle iniziative culturali previste da luglio a ottobre nel territorio di Brescia e Franciacorta;
 - Cooperativa Fraternità Giovani, donazione volta a sostenere il progetto T-Ascolto rivolto a minori preadolescenti ed adolescenti in situazioni di stress, malessere emotivo, fragilità.



Nei confronti della comunità la società collabora attivamente con Caritas e Acli al fine di strutturare insieme progetti concreti di ricollocamento delle persone attraverso percorsi di orientamento di gruppo e corsi di formazione volti ad aggiornare le competenze.

Attraverso lo strumento di analisi adottato è possibile sintetizzare nel grafico proposto la valutazione degli stakeholder sulla Società.

Ambiente

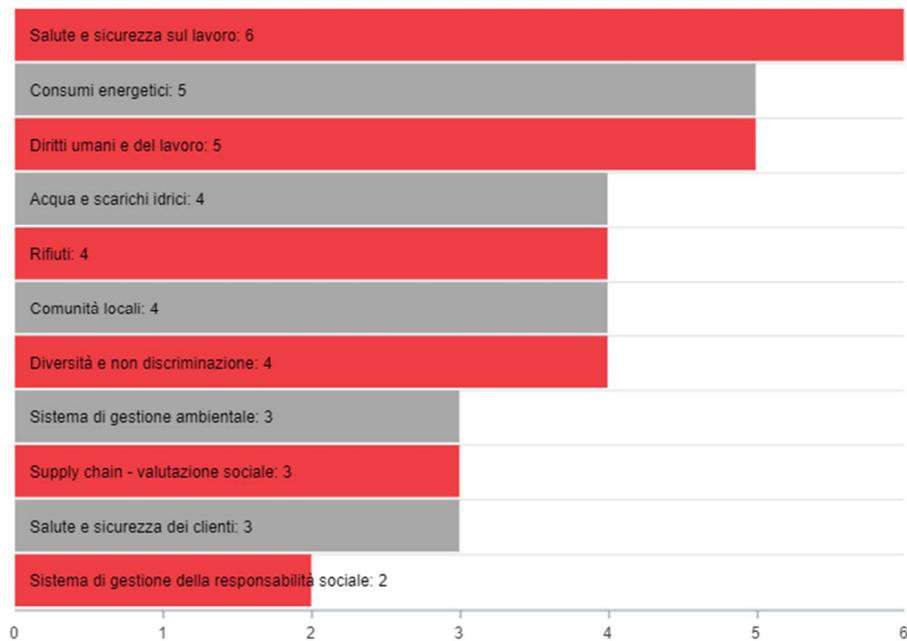
Nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività la società può migliorare il profilo della sostenibilità ambientale prestando particolare attenzione a: consumi energetici, utilizzo della carta, riduzione dell'uso di materiali di consumo "usa e getta", ecc.

Per i consumi energetici si evidenzia la sostenibilità della sede di Ospitaletto che utilizza un impianto fotovoltaico da 31.62 kWp connesso in parallelo alla rete elettrica.

L'utilizzo della carta è stato fortemente ridotto e disincentivato, anche attraverso un sistema di contatori delle stampe visibile sulle macchine fotocopiatrici; tale riferimento numerico mira a sottolineare non tanto i consumi economici quanto attraverso le singole scelte ciascun collaboratore può contribuire alla riduzione dell'impatto ambientale del proprio lavoro.

Quando possibile Lavorando predilige l'utilizzo di carte riciclate o con certificazioni, in particolare per quanto concerne i materiali stampati, quali brochure e biglietti da visita si è optato per fornitori con certificazione FSC® che garantisce prodotti stampati su materiali provenienti da foreste dove sono rispettati rigorosi standard ambientali, sociali ed economici.

Attraverso SABI 2.0 è stata valutata la sostenibilità sociale e ambientale, segue un grafico a barre che sintetizza i risultati ottenuti:



Obiettivi futuri

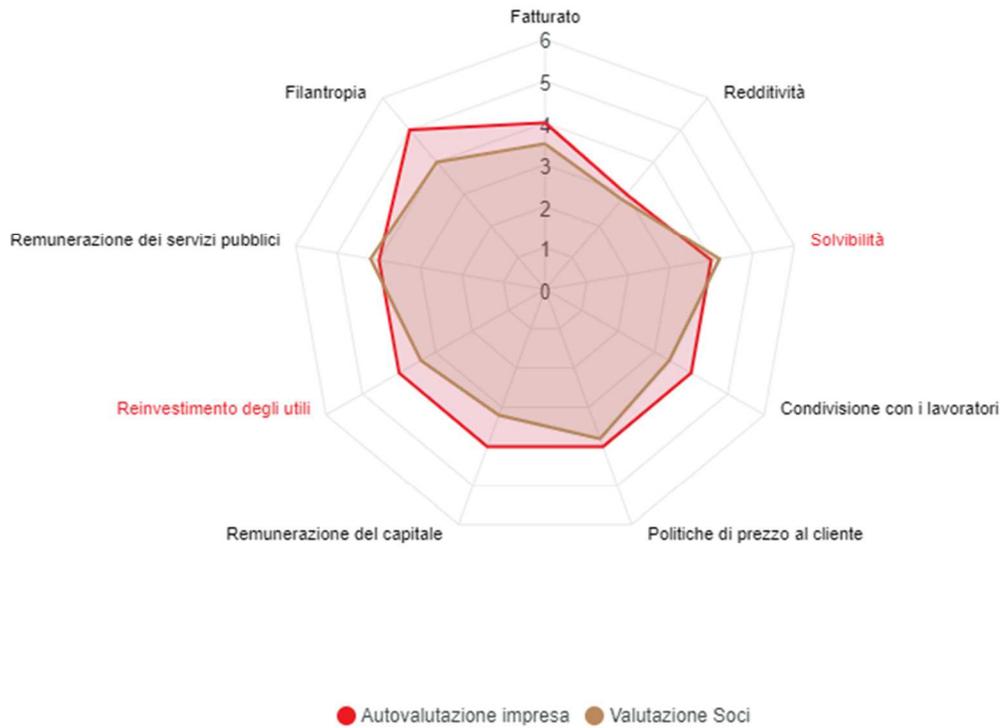
Al fine di migliorare il grado di conoscenza degli stakeholder di riferimento, nel 2022 la società mira ad avviare un processo di digitalizzazione delle attività svolte su clienti e fornitori attraverso un sistema tale da mettere in relazione le informazioni acquisite e i risultati analitici di ciascuna opportunità attuata.

Nel 2021 la società, ricordatasi con le realtà aderenti al contratto di rete, ha valutato la possibilità di prevedere per il 2022 un importante progetto formativo trasversale da realizzarsi con il supporto del fondo interprofessionale d'appartenenza.

Il piano formativo ipotizzato include da un lato interventi volti ad aggiornare le imprese sul piano della digitalizzazione dei dati attraverso un sistema CRM e cyber security – temi di assoluta attualità e strategici per la competitività stessa dell'impresa; dall'altro la progettazione di attività scelte attraverso un audit effettuato sul personale e in particolare rivolte a: aggiornare le competenze nell'uso dei social media, implementare le capacità linguistiche con un corso di inglese ed eventi di team building interaziendale.

CONCLUSIONI

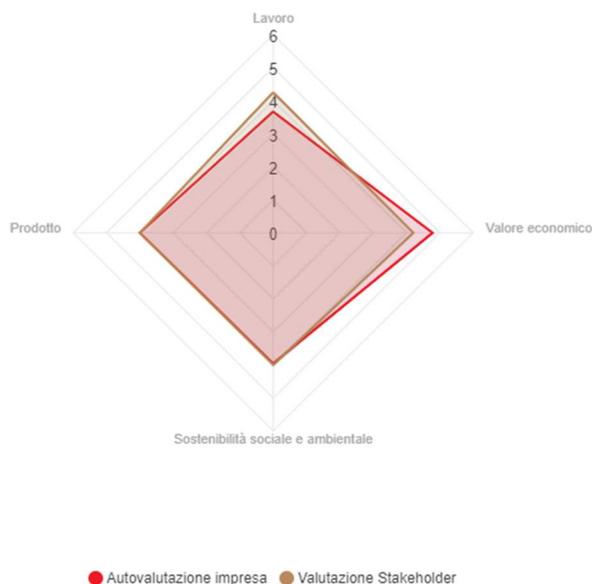
Evidenziando che gli obiettivi di profitto per le società benefit non siano tralasciabili si include nel documento il grafico che segue relativo alla capacità di creare valore economico e da cui emerge una visione comune tra l'impresa e i Soci:



Di seguito, vengono rappresentati gli elementi rispetto ai quali l'impresa ha assegnato una valutazione non pienamente soddisfacente, accompagnati dalla corrispondente valutazione degli stakeholder. L'elenco è frutto di un calcolo automatico, derivato dalle valutazioni espresse. Naturalmente, la definizione degli obiettivi di miglioramento e delle priorità resta in capo all'azienda, si sceglie di pubblicare questo strumento perché si ritiene possa essere adottato come punto di partenza per focalizzare le priorità e costruire un piano d'azione.

| Elemento di valutazione | Autovalutazione impresa | Rilevanza impresa | Valutazione stakeholder | Rilevanza stakeholder |
|---|----------------------------|-------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Lavoro | | | | |
| Relazioni e collaborazione | ● | Molto rilevante | ● | Molto rilevante |
| Presidio delle competenze distintive | ● | Abbastanza rilevante | | -- |
| Valore economico | | | | |
| Redditività | ● | Abbastanza rilevante | ● | Abbastanza rilevante |
| Sostenibilità sociale e ambientale | | | | |
| Sistema di gestione ambientale | ● | Abbastanza rilevante | ● | Poco rilevante |
| Salute e sicurezza dei clienti | ● | Abbastanza rilevante | ● | Abbastanza rilevante |
| Sistema di gestione della responsabilità sociale | ● | Abbastanza rilevante | ● | Abbastanza rilevante |
| Supply chain - valutazione sociale | ● | Abbastanza rilevante | ● | Abbastanza rilevante |

Questo grafico intende restituire uno sguardo d'insieme rispetto a un elemento caratterizzante dell'osservazione del modello della Buona Impresa, ovvero la



capacità di continuare a generare valore per la società nel lungo periodo.

Nei tre vertici superiori, vengono rappresentate le "terze dimensioni" relative a Prodotto, Lavoro e Valore economico (rispettivamente: sostenibilità dell'offerta, sostenibilità organizzativa, sostenibilità economica). In particolare: per l'impresa viene espressa la media

ponderata delle valutazioni negli elementi selezionati come rilevanti; la valutazione degli stakeholder invece è la media delle risposte date alle domande rispetto al futuro della relazione con l'impresa (intenzione d'acquisto futuro da parte dei clienti; prospettive di restare in azienda per i lavoratori; continuità dell'investimento per i soci).

Il vertice inferiore invece, rappresenta la valutazione di sintesi rispetto alla Sostenibilità Sociale e Ambientale, interpretata come un fattore determinante per garantire il successo nel tempo dell'attività di impresa.

Anche in questo caso per l'impresa viene espressa la media ponderata delle valutazioni negli elementi selezionati come rilevanti; la valutazione degli stakeholder invece è la media delle risposte date dall'insieme degli stakeholder alla domanda sullo sviluppo armonico dell'impresa con il contesto.