



Relazione d'impatto 2023

Indice

01. Chi siamo	7
1.1 Il team	11
02. Eudata PMI innovativa benefit	15
2.1 Le PMI innovative	15
2.2 Le società benefit	18
2.3 L'oggetto sociale benefit	18
2.4 Relazione d'impatto	21
2.5 Il percorso e il metodo di valutazione adottato	23
03. Il nostro impegno nel 2023	27
3.1 Governance	28
3.2 Lavoratori	38
3.3 Comunità	54
3.4 Clienti e fornitori	57
3.5 Ambiente	62
3.6 Lo shared value e l'intelligenza artificiale	68
04. Gli obiettivi per il 2024	72
05. I risultati analitici del BIA Benefit Impact Assessment	74
5.1 Governance	75
5.2 Lavoratori	82
5.3 Comunità	96
5.4 Clienti	104
5.5 Ambiente	106



Lettera agli stakeholder

Cari Lettori,

Siamo alla terza edizione del nostro Bilancio di Sostenibilità e siamo orgogliosi di condividere con voi gli obiettivi sfidanti che abbiamo raggiunto quest'anno e che ci siamo prefissati di raggiungere nei prossimi anni.

Oggi più che mai il ruolo della trasformazione digitale si dimostra la leva principale a supporto di un modello di sviluppo innovativo e rispettoso del nostro futuro comune.

In un contesto di rapidi mutamenti globali, attraversato da contraddizioni e discontinuità, la tecnologia applicata agli aspetti di sostenibilità costituisce una risorsa straordinaria per la crescita responsabile di imprese, organizzazioni e cittadini. La sfida con cui ci misuriamo oggi è quindi quella di **conciliare l'innovazione tecnologica con la salvaguardia dell'ambiente, la qualità della vita delle persone, la tutela della stabilità economica.**

Eudata ha affrontato anche questo momento con grande determinazione, con tanta voglia di fare e soprattutto la capacità di perseverare.

Siamo sicuri e determinati sul perseguimento della strategia di sostenibilità e sullo sviluppo responsabile del nostro business.

In particolare, **sulla frontiera dell'Intelligenza Artificiale** abbiamo proseguito nell'evoluzione dell'offerta che, nel corso del 2023, ha portato Eudata a presentare la nuova piattaforma Convy.AI.

L'utilizzo di strumenti di Generative AI ha enfatizzato la problematica del necessario bilanciamento tra l'integrazione di tecnologie avanzate e la garanzia della sicurezza e della privacy dei dati.

La manipolazione di grandi quantità di dati sensibili richiede infatti un rigoroso rispetto delle normative sulla privacy e la messa in atto di solide misure di sicurezza informatica.

Creare valore è un percorso condiviso con tutti i livelli aziendali, con gli stakeholder, con i fornitori e con i nostri clienti.

Continueremo a sensibilizzare i nostri dipendenti sull'importanza della Sostenibilità, promuovendo relazioni positive e trasmettendo una cultura sana e orientata a supportare la nostra comunità.

Grazie



Walter Losma

Amministratore Unico

01. Chi siamo



01. Chi siamo

Eudata nasce nel 2006 da un team di entusiasti manager ed esperti del settore Information Technology; i tre soci fondatori Walter Losma, Pietro Albrizio e Sandro Parisi, compongono anche l'organo amministrativo. Con oltre 15 anni di attività, ad oggi la società conta, oltre alla sede legale a Milano, una unità locale a Milano ed una seconda a Gallarate, in provincia

di Varese. Siamo citati in più di 40 pubblicazioni di Gartner e inseriti nella "Market Guide for Conversational Platforms" di Gartner 2018 e 2019 tra le migliori 14 piattaforme mondiali di chatBOT, siamo stati selezionati come Cool Vendor nel 2014 e dal 2016 siamo posizionati nel Magic Quadrant per il Customer Engagement con una menzione d'onore.

Eudata è Advanced Consulting partner AWS



- Oltre 15 dipendenti con certificazione AWS
- Partner di consulenza avanzata AWS
- Partner di fornitura dei servizi Amazon Connect (SDP)
- Fornitore di servizi Amazon Connect (SPP)
- Partner AWS del settore pubblico (PSP)
- Servizi di livello avanzato Amazon

La nostra **mission** è aiutare le aziende a fornire una customer experience memorabile, veicolando soluzioni di business ad alto valore aggiunto, per diventa-

re l'azienda italiana a più elevato tasso di crescita nel mercato della Customer Experience.

Eudata aiuta i clienti a creare percorsi di valore per i loro clienti, massimizzando il ritorno degli

investimenti e garantendo ricavi ricorrenti.

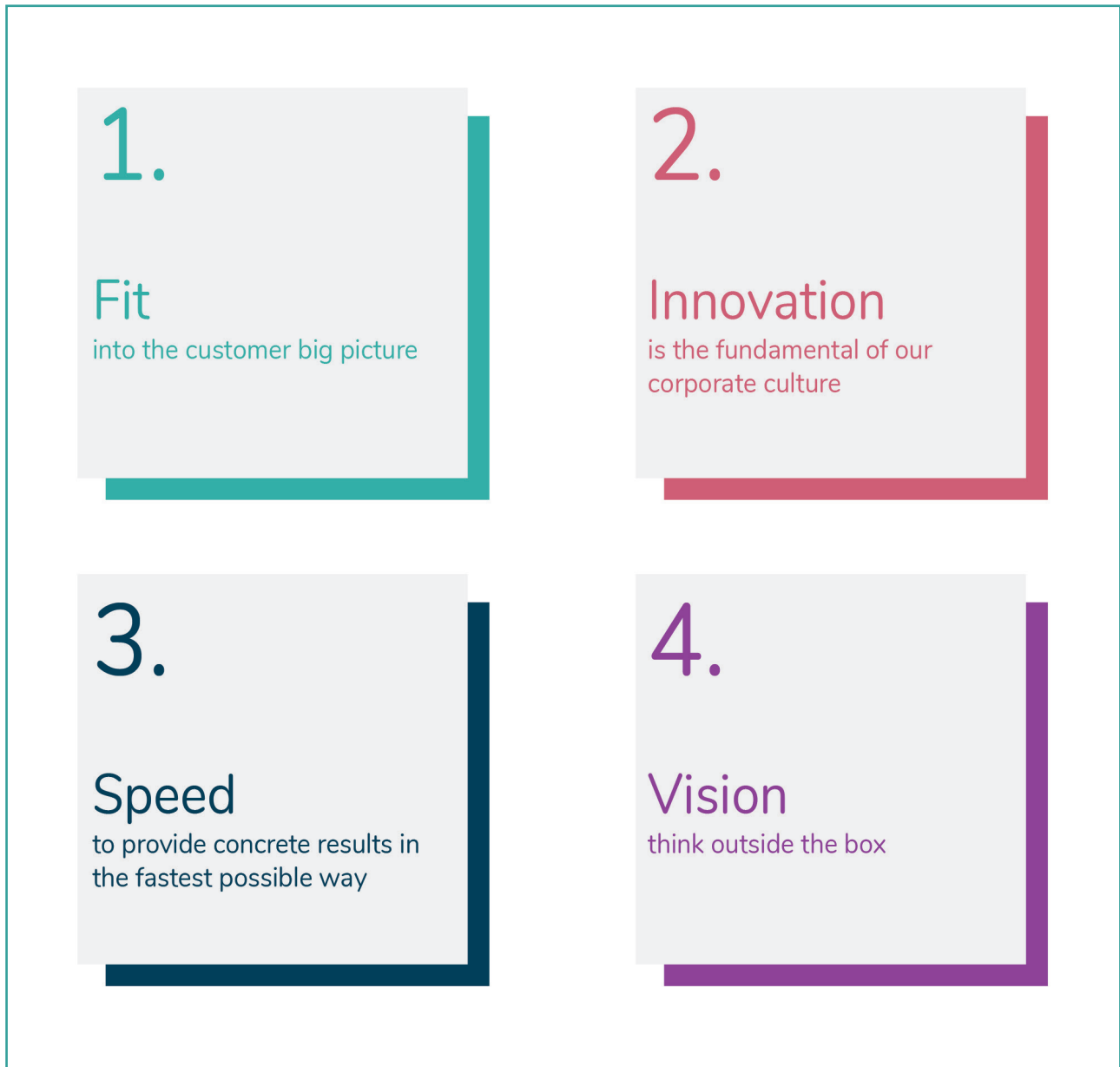
“

**Siamo costantemente
concentrati sul giusto
equilibrio tra servizi
automatizzati umani e
A.I., al fine di
garantire sia la
velocità del servizio
che la qualità.**

”

Oggi Eudata ha clienti felici in Europa, Medio Oriente, Estremo Oriente e Africa, in tutte le aree verticali.

Per raggiungere i nostri obiettivi abbiamo identificato i **4 valori fondamentali** per il nostro Team:



Etica, passione e rispetto per le diversità sono anche principi imperativi del nostro contesto, ri-

conosciuti dai nostri clienti così come la nostra competenza professionale ed esecutiva.

Gruppo Eudata

Eudata ha fatto passi da gigante nell'espansione della propria presenza e dei propri servizi, trasformandosi in un gruppo dinamico con due acquisizioni strategiche. Nel 2021 abbiamo accolto nella nostra famiglia Metadonors, azienda focalizzata sul terzo settore e che fornisce servizi alle or-

ganizzazioni no-profit.

Nel 2022 Eudata ha acquisito le quote di maggioranza di Ynpact, un partner AWS Advanced altamente riconosciuto nel mercato francese per la sua esperienza in migrazioni ad AWS, trasformazione di contact center, streaming video e acquisizione di dati IOT.



1.1 Il team



Sandro Parisi

CEO

Sandro è amministratore delegato e co-fondatore di Eudata. Appassionato di customer experience e intelligenza artificiale. Innovatore e leader, Sandro motiva il team nella costante ricerca di nuove soluzioni per ridisegnare il modo in cui aziende e persone si relazionano. Nuotatore in acque libere, corridore e maestro di arti marziali, odia perdere tempo.

Pietro Albrizio

COO

Pietro è responsabile di tutte le operazioni (COO) gestendo i team di consegna sia dal punto di vista tecnico che di profitti e perdite. Con una profonda esperienza nella gestione di progetti complessi su Clienti TOP, è il punto di riferimento per tutte le attività all'interno di Eudata.



Walter Losma

CHAIRMAN e CFO

Molti anni di esperienza al servizio delle PMI fanno di Walter un imprenditore di successo ben inserito nel contesto sociale ed imprenditoriale del Nord Italia. Dal 2016 ricopre la carica di Presidente e CFO di Eudata.



Carlo Crespi

Head of Product

Carlo fa parte di Eudata fin dall'inizio dell'azienda, nel 2008, iniziando come sviluppatore di software e lavorando su diverse tecnologie e progetti. Ora è responsabile del prodotto e gestisce il team di ricerca e sviluppo. Si concentra sull'evoluzione del portafoglio di Eudata, aggiungendo nuove preziose funzionalità e creando prodotti nuovi di zecca.



Andrea Odardi

Head of Delivery

Andrea lavora in Eudata dal 2010 e ha preso parte alla maggior parte dei progetti sui prodotti Eudata, inizialmente come team leader e poi come PM. Dal 2019 ricopre il ruolo di "Head of solution delivery": guida i team di PM, delivery e supporto e controlla tutte le fasi dei progetti che coinvolgono i prodotti Eudata.



Monica Battaglia

Channel & Marketing Manager

Monica è entrata in Eudata nel 2019 come Account Manager per il mercato internazionale. Si è laureata in Relazioni Internazionali e ha lavorato per 2 anni a Las Vegas, Stati Uniti, come Business Developer e Marketing Specialist. Dal 2020 lavora come Channel Manager occupandosi dell'onboarding di nuove Business Partnership e delle attività di marketing.





Giorgio Alicata

Head of Direct Sales

Laureato in informatica, la sua carriera accademica si è divisa tra Italia e Germania. Giorgio ha più di 15 anni di esperienza su progetti legati al customer care, alla service assurance e al banking.

In Eudata si è precedentemente occupato di business development di aziende clienti top, coniugando la passione per i trend digitali con un approccio basato sull'importanza dei risultati di business. Dal 2021 ricopre il ruolo di Responsabile delle vendite dirette, assumendosi la responsabilità della vendita diretta.

Andrea Grompone

Head of Experience

Andrea ha più di 15 anni di esperienza di lavoro nei Contact Center. Curioso e meticoloso, ha esplorato le più moderne e sofisticate tecnologie di Contact Center e Omnichannel, spesso in ambito internazionale con clienti prestigiosi. Dal 2005 Andrea ha ricoperto i ruoli di Contact Center Engineer, Project Manager e dal 2019 Responsabile della Contact Center Practice.



Giuseppe Picone

Head of Business Development

Oltre 10 anni di esperienza nella gestione di key account multinazionali di livello C in ambiente internazionale, gestione di team multiculturali; profonda conoscenza di ITC, gestione P&L, strategia commerciale, marketing, vendite e competenze di project management. Creativo, curioso e innovativo, attivo come imprenditore guidato da un solido spirito di squadra, team building, mentoring e rispetto dei valori individuali. Dal 2022 Giuseppe è Responsabile Business Development in Eudata.





02.Eudata PMI innovativa benefit

02. Eudata PMI innovativa benefit

Eudata è una società attiva da molti anni nel settore dello sviluppo software coniugando da sempre innovazione tecnologica e sostenibilità sociale.

Nel settembre del 2021 Eudata

ha deciso di formalizzare questa vocazione iscrivendosi sia nella sezione speciale delle PMI innovative sia assumendo il ruolo di società benefit.

2.1 Le PMI innovative

Introdotte nel 2015 con l'art. 4 del DL 3/2015, sulla scia della normativa riferita alle startup innovative, le PMI innovative rappresentano un importante nucleo di imprese che contribuiscono allo sviluppo innovativo del Paese.

Per qualificarsi come PMI innovative è necessario soddisfare una

serie di **requisiti**, che devono essere presenti al momento della richiesta di iscrizione alla sezione speciale presso il registro delle imprese.

Devono essere poi **mantenuti e confermati ogni anno** in occasione della pubblicazione del bilancio dell'esercizio.



I Requisiti richiesti dalla normativa sono:

- Soddisfare la definizione di PMI come da Raccomandazione UE 2003/361/CE:
 - < 250 addetti
 - < 50 milioni di euro di fatturato annuo
 - < 43 milioni di euro attivo totale dello stato patrimoniale
- Avere residenza in Italia o in altro Paese UE, se con sede produttiva o filiale in Italia
- Bilancio certificato, nominando un revisore legale
- Non essere quotata in un mercato regolamentato
- Possedere almeno 2 su 3 requisiti di innovatività
 - spese in R&S pari ad almeno il 3% del maggiore valore tra fatturato e costo della produzione
 - impiega personale altamente qualificato (1/5 dottori di ricerca, dottorandi o ricercatori o 1/3 con laurea magistrale)
 - è titolare, depositaria o licenziataria di un brevetto o titolare di un software registrato



Inoltre, Eudata ha previsto nel proprio oggetto sociale di svolgere attività ad alto contenuto innovativo.

“

La società ha per oggetto lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di soluzioni e servizi tecnologici ad alto contenuto innovativo.

Le soluzioni ed i servizi sono orientate al segmento ICT e si basano sulle più moderne tecnologie di mercato, con particolare attenzione al segmento dell'automazione, della customer experience e dell'intelligenza artificiale nelle sue diverse forme.

I prodotti ed i servizi potranno essere commercializzati sia sotto forma di licenza che attraverso modelli SaaS - PaaS -IaaS nonchè distribuiti globalmente attraverso marketplace

”

2.2 Le società benefit

Il modello societario della società benefit è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge 208/2015 e rappresenta, come si legge nella relazione illustrativa, “il primo provvedimento nell’ambito dell’Unione europea a disciplinare tale tipologia di società e fare dell’Italia il Paese capofila nella diffusione di società con scopo di beneficio comune.”

Le società benefit sono società, che nell’esercizio di una attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una

o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse.

Devono sancire questo impegno nell’oggetto sociale e perseguire tali finalità mediante una gestione volta al bilanciamento con l’interesse dei soci e con l’interesse di coloro sui quali l’attività sociale possa avere un impatto.

2.3 L’oggetto sociale benefit

Come previsto dalla normativa, abbiamo statuito nel nostro oggetto sociale, l’impegno e le attività di impatto che caratterizzano la nostra attività.

Ci siamo ispirati anche alla teoria dello “**Shared Value**” di Porter e Kramer che hanno definito il valore condiviso come “l’insieme delle politiche e delle pratiche operative che rafforzano la competitivi-

tà di un’azienda migliorando nello stesso tempo le condizioni economiche e sociali delle comunità in cui opera. La creazione di valore condiviso si focalizza sull’identificazione e sull’espansione delle connessioni tra progresso economico e progresso sociale. Il concetto si fonda sulla premessa che sia il progresso economico sia il progresso sociale vanno affrontati con dei principi basati sul

valore che si definisce in termini di benefici in relazione ai costi, e non in termini esclusivamente di benefici.”

Il valore condiviso non concerne, dunque, la condivisione del valore già creato dalle imprese con un approccio redistributivo. Consiste, invece, nell’espandere la dotazione complessiva di valore economico e sociale. Come previsto dalla normativa, abbiamo statuito nel nostro oggetto sociale, l’impegno e le attività di impatto che caratterizzano la nostra attività.

Ci siamo ispirati anche alla teoria dello “**Shared Value**” di Porter e Kramer che hanno definito il valore condiviso come “l’insieme delle politiche e delle pratiche operative che rafforzano la competitività di un’azienda migliorando nello

stesso tempo le condizioni economiche e sociali delle comunità in cui opera. La creazione di valore condiviso si focalizza sull’identificazione e sull’espansione delle connessioni tra progresso economico e progresso sociale. Il concetto si fonda sulla premessa che sia il progresso economico sia il progresso sociale vanno affrontati con dei principi basati sul valore che si definisce in termini di benefici in relazione ai costi, e non in termini esclusivamente di benefici.”

Il valore condiviso non concerne, dunque, la condivisione del valore già creato dalle imprese con un approccio redistributivo. Consiste, invece, nell’espandere la dotazione complessiva di valore economico e sociale.



Abbiamo quindi declinato i nostri obiettivi e la nostra mission be-

nefit nel nostro oggetto sociale in questo modo:

Oltre allo scopo di lucro la società, in ragione della sua value proposition, che prevede lo sviluppo e la progettazione di applicativi e servizi informatici, si prefigge

di perseguire le seguenti finalità di beneficio comune ai sensi dei commi 376 e ss della Legge 15 dicembre 2015 n. 208:

a. in favore dei clienti destinatari dei prodotti e dei servizi offerti, contribuendo, secondo la teoria dello “Shared value” (valore condiviso come teorizzata da Porter, Kramer, 2011), al loro processo di trasformazione digitale e, più in generale, attraverso lo sviluppo di soluzioni informatiche tecnologicamente avanzate che bilancino le peculiarità dell’umano con le potenzialità dell’intelligenza artificiale;

b. in favore dei dipendenti attraverso l’attuazione di politiche volte a:

- favorire la partecipazione dei lavoratori alla società anche attraverso l’adesione ad appositi piani che consentano l’assegnazione di quote o di strumenti finanziari partecipativi;

- migliorare la qualità dell’ambiente di lavoro promuovendo a titolo esemplificativo, l’adozione di strumenti di welfare e di iniziative a supporto della persona e dei suoi familiari, l’introduzione di iniziative che contribuiscano a una migliore conciliazione vita-lavoro (flessibilità, smart-working ecc.);

c. in favore dell’ambiente attraverso la dematerializzazione documentale che coinvolge l’intero ciclo dei servizi offerti.

2.4 Relazione d'impatto

Ogni anno, inoltre, le società benefit devono redigere e pubblicare, sia sul proprio sito internet che presso il registro delle imprese insieme al bilancio di esercizio,

la relazione di impatto.

Si tratta di un documento concernente il perseguimento del beneficio comune, che include, come sancito dalla normativa:

- a. la descrizione degli **obiettivi specifici**, delle modalità e delle azioni attuati dagli amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune e delle eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato;
- b. la **valutazione dell'impatto generato** utilizzando lo standard di valutazione esterno

- con caratteristiche descritte nell'allegato 4 annesso alla presente legge e che comprende le aree di valutazione identificate nell'allegato 5 annesso alla presente legge;
- c. una sezione dedicata alla descrizione dei **nuovi obiettivi** che la società intende perseguire nell'esercizio successivo.

La relazione di impatto, dunque, si compone di 2 sezioni:

- la parte descrittiva
- la parte di valutazione dell'impatto

Con la relazione, dunque, la società comunica a tutti i soggetti interessati (stakeholders) gli obiettivi che il management si

pone di anno in anno (nel rispetto dell'oggetto sociale), le azioni poste in essere per perseguirlo e gli eventuali motivi per cui ciò è risultato impossibile, l'individuazione degli obiettivi per l'esercizio successivo e la misurazione dell'impatto generato.

2.4.1 Il metodo di valutazione dell'impatto

L'allegato 4 e l'allegato 5 alla Legge 208/2015 dettano poi alcuni criteri generali per misurare l'impatto. È importante sottolineare che il legislatore non ha propo-

sto uno standard di valutazione da adottare, ma ha voluto indicare alcuni criteri generali affinché tale processo rispetti alcuni requisiti generali.

Innanzitutto, l'allegato 4 prevede che la società debba adottare uno Standard di Valutazione Esterno che deve essere

- 1. Esauriente e articolato** nel valutare l'impatto della società e delle sue azioni nel perseguire la finalità di beneficio comune nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse;
- 2. Sviluppato da un ente terzo**, che non è controllato dalla società benefit o collegato con la stessa;
- 3. Credibile** perché sviluppato da un ente che ha accesso alle competenze necessarie

per valutare l'impatto sociale e ambientale delle attività di una società nel suo complesso, utilizza un approccio scientifico e multidisciplinare per sviluppare lo standard, prevedendo eventualmente anche un periodo di consultazione pubblica.

- 4. Trasparente** perché le informazioni che lo riguardano sono rese pubbliche, in particolare i criteri utilizzati per la misurazione dell'impatto sociale e ambientale delle attività di una società nel suo complesso, le ponderazioni utilizzate per i diversi criteri previsti per la misurazione [...]

L'allegato 5 infine illustra le aree di valutazione oggetto di analisi:

- 1. Governo d'impresa**, per valutare il grado di trasparenza e responsabilità della società nel perseguimento delle finalità di beneficio comune.
- 2. Lavoratori**, per valutare le relazioni con i dipendenti e i collaboratori in termini di retribuzioni e benefit, formazione e opportunità di crescita personale, qualità dell'ambiente di lavoro, comunicazione interna, flessibilità e sicurezza del lavoro.
- 3. Altri portatori d'interesse**, per valutare le relazioni della so-

cietà 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**, per valutare gli impatti della società, con una prospettiva di ciclo di vita dei prodotti e dei servizi, in termini di utilizzo di risorse, energia, materie prime, processi produttivi, processi logistici e di distribuzione, uso e consumo e fine vita.

2.5 Il percorso e il metodo di valutazione adottato

Durante l'esercizio 2023 abbiamo proseguito il **percorso** per strutturare, anche dal punto di vista strategico, il raggiungimento dei nostri obiettivi benefit.

Abbiamo pianificato apposite sessioni in cui discutere, gli obiettivi da perseguire, le attività da porre in essere e monitorare periodicamente gli effetti delle azioni intraprese.

In continuità con lo scorso anno abbiamo scelto di adottare, quale metodo di valutazione di impatto, il **Benefict Impact Assestement (BIA)**, lo standard utilizzato dalle B-corp, ma disponibile anche per misurare l'impatto generato anche da altre società.

Questo ci ha consentito di apprezzare le variazioni tra i due anni.

2.5.1 Il benefict impact assessment: nota metodologica

Il B-Impact Assessment (BIA) è uno strumento di misurazione dell'impatto sociale ed ambientale, sviluppato nel 2006 da B-LAB, organizzazione no-profit statuni-

tense, che permette di valutare, in modo quantitativo e rigoroso, l'impatto sociale ed ambientale generato da un'azienda.



Oggi il BIA è utilizzato da numerosissime imprese nel Mondo, che si propone l'ambizioso obiettivo di trasformare l'economia globale a beneficio delle persone, della comunità e del Pianeta.

Lo standard di B-Lab si è evoluto sin dal 2006 in funzione del contributo e della ricerca degli stakeholder, incluse le imprese che lo applicano, e rappresentano uno strumento completo per misurare per misurare, gestire e migliorare le prestazioni di impatto nelle 5 aree di rendicontazione

- **governance**
- **lavoratori**
- **comunità**
- **clienti**
- **ambiente.**

Il BIA viene continuamente migliorato ed aggiornato attraverso gli organi di B-Lab.

Gli standard sono regolati in modo indipendente dal Consiglio consultivo e dal consiglio di amministrazione di B Lab, con il contributo di stakeholder esterni e vari gruppi di lavoro e di consulenza.



Lo Standards Advisory Council è un gruppo indipendente, globale e multi-stakeholder con competenze specifiche nel business responsabile e sostenibile, che aggiunge ed evolve continuamente i nostri standard di rischio in relazione a questioni controverse per valutare efficacemente i potenziali impatti negativi di diversi settori, politiche e pratiche.

I gruppi consultivi regionali forniscono un contributo continuo sugli standard di B Lab, concentrandosi in particolare sul contesto, la pertinenza e le migliori pratiche da tutto il mondo. I miglioramenti dei contenuti e delle funzionalità vengono sviluppati e incorporati separatamente, su un periodo di 12-18 mesi, attraverso un processo che incorpora i feedback forniti dagli utenti sulla piattaforma di valutazione d'impatto.

Il BIA viene eseguito tramite una piattaforma online, all'interno della quale è richiesto all'azienda di fornire informazioni di tipo qualitativo e quantitativo attraverso un apposito questionario. Lo strumento si adatta all'azienda durante il percorso di analisi, in quanto utilizza un questionario composto da diverse centinaia di domande cui si accede a

seconda delle risposte fornite. Proprio per questa adattabilità, ciascuna delle cinque aree di cui il BIA si compone (Governance, Ambiente, Comunità, Persone, Clienti) può avere un punteggio massimo differente dalle altre a seconda del settore di appartenenza e delle dimensioni dell'azienda.

Inoltre, per ogni area o ambito di valutazione viene rilevato un benchmark che valuta l'azienda rispetto ad altre analoghe per settore, Paese e dimensione.

In tal modo, lo strumento consente di ottenere un'auto-valutazione di quanto l'azienda stia contribuendo a ciascuno degli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Il B Impact Assessment ad oggi è stato utilizzato da oltre 110.000 aziende nel mondo e il punteggio medio si attesta intorno a 50,9 punti.

Solo il 3% di queste supera la soglia degli 80 punti. Al momento in Italia si contano circa 100 B Corp certificate, mentre in tutto il mondo sono oltre 3.200.

There's no Planet B.

Our international network of organizations leads economic systems change to support our collective vision of an inclusive, equitable, and regenerative economy.

03. Il nostro impegno nel 2023



03. Il nostro impegno nel 2023

Dal punto di vista metodologico procederemo di seguito nella descrizione delle attività svolte e dei risultati conseguiti nel corso del 2023.

Per una migliore fruibilità esporremo le attività suddividendole nelle 5 aree di rendicontazione previste dal BIA che, sostanzialmente sono analoghe a quelle sancite dal legislatore, ovvero:

1. **governance**
2. **lavoratori**
3. **comunità**
4. **clienti**
5. **ambiente**

Aggiungeremo anche una sezione, alla luce del nostro approccio improntato alla teoria dello shared value, anche una sezione per ap-

profondire questo aspetto con un focus particolare sul tema dell'intelligenza artificiale.

Preliminarmente daremo conto, per ogni area, del risultato ottenuto dall'assessment e del posizionamento di Eudata nel relativo benchmark di riferimento.

Per consentire una lettura più fluida, riserveremo a un allegato in calce alla relazione di impatto, le tabelle con le domande analitiche, le risposte e i punteggi ottenuti.

Il punteggio complessivo ottenuto da EUDATA nel Benefict Impact Assestement per l'anno 2023 è di 72.

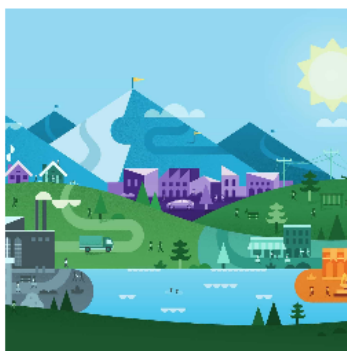
Punteggio complessivo: B Impact Score



Eudata Srl - SB

Data di fine dell'anno fiscale 31 Dec 2023





Questo management tool, utilizzato da oltre 50.000 aziende in tutto il mondo, tra cui oltre 3.000 B Corp certificate, aiuta le aziende a valutare il proprio impatto su vari stakeholder, compresi i loro lavoratori, la comunità, i clienti e l'ambiente.

PUNTEGGIO GENERALE
72.0

COMPLETAMENTO
100%

PUNTEGGIO DELLE OPERAZIONI
58.2

PUNTEGGIO IBM
10.0

N / A PUNTEGGIO
3.7

3.1 Governance

Eudata è una società a responsabilità limitata, con un capitale sociale di € 61.500,00 interamente versato.

Con la definizione di adeguati organismi di controllo e suddivisione dei compiti, il nostro modello di governance si fonda su un sistema trasparente ed efficiente.

Il **Consiglio di Amministrazione**, i cui componenti sono Walter Losma (Presidente del CdA e CFO), Sandro Parisi (Amministratore Delegato e CEO) e Pietro Albrizio (Consigliere e COO), dirige l'impresa. Al Presidente è attribuita la rappresentanza della Società; all'Amministratore Delegato spetta il potere di esecuzione delle deliberazioni assunte in seno al Consiglio o di attuazione di quanto previsto da norme, regolamenti e

Leggi.

Il **responsabile di impatto**: in data 15/11/2022 è stato nominato, nella persona di Pietro Albrizio, il responsabile delle finalità di beneficio comune indicate dall'articolo 3 dello Statuto sociale, con obbligo di redigere la relazione indicata dal comma 382 della legge 15 dicembre 2015 n. 208 (cd relazione di impatto).

Dottore Commercialista: incaricato dalla società di redigere la contabilità, elaborare il progetto di bilancio e garantire il rispetto degli adempimenti fiscali.

Consulente del lavoro: incaricato dalla società di predisporre le buste paga e gli adempimenti fiscali e contributivi connessi alla gestione del personale.

Revisore: nominato ai sensi del

la normativa vigente, verifica che la contabilità ed il bilancio siano

conformi ai principi contabili nazionali.

3.1.1 La valutazione BIA

La governance valuta la missione complessiva di un'azienda, l'impegno rispetto al suo impatto sociale/ambientale, l'etica e la trasparenza. Questa sezione valuta anche la capacità di un'azienda di proteggere la propria missione e di considerare formalmente le parti interessate nel processo decisio-

nale attraverso la propria struttura aziendale (ad es. società di beneficenza) o documenti di governo aziendale.

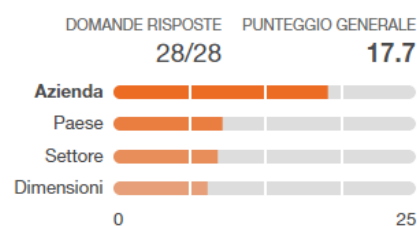
Il Benefict Impact assesment, per l'area governance prevede 28 domande.

Il punteggio ottenuto è di 17.7.



Governance

Scopra in che modo l'azienda può migliorare le politiche e pratiche pertinenti alla propria missione, all'etica, la responsabilità e trasparenza.



Segnaliamo in merito alla governance alcuni aspetti.

- Per quanto riguarda la **mission aziendale** e l'impegno per creare un impatto positivo, come società Benefit, ha sancito nell'oggetto sociale nello statuto il beneficio comune che intende perseguire e gli stakeholder verso cui è rivolto.
- Sono stati inoltre anche integrati, come previsto dalla norma, gli **articoli dello statuto** re-

lativi alla governance prevendo quanto segue:

ART.18 - AMMINISTRATORI [...]

Qualora sia nominato un Consiglio di Amministrazione, almeno uno dei suoi componenti dotato di adeguata professionalità dovrà essere delegato al perseguimento delle finalità di beneficio comune indicate dall'articolo 3 del presente statuto, con obbligo di redige-

re la relazione indicata dal comma 382 della legge 15 dicembre 2015 n. 208 come di volta in volta modificata e integrata.

Qualora sia nominato un Amministratore Unico, lo stesso dovrà nominare un soggetto, anche esterno, dotato di adeguata professionalità, che dovrà essere preventivamente udito dall'Amministratore Unico in ogni decisione eccedente l'ordinaria amministrazione e in ogni decisione che riguardi la pianificazione strategica e gli obiettivi sociali così come definiti nell'oggetto sociale.

ART. 22 - POTERI E OBBLIGHI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO [...]

È attribuita alla competenza dell'organo amministrativo di redigere annualmente la relazione concernente il perseguimento del beneficio comune, da allegare al bilancio e che include: a) la descrizione degli obiettivi specifici, delle modalità e delle azioni attuati dagli amministratori per il perse-

guimento delle finalità di beneficio comune e delle eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato;

b) la valutazione dell'impatto generato utilizzando lo standard di valutazione esterno con caratteristiche descritte nell'allegato 4 annesso alla legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e che comprende le aree di valutazione identificate nell'allegato 5 annesso alla medesima legge; c) una sezione dedicata alla descrizione dei nuovi obiettivi che la società intende perseguire nell'esercizio successivo. La relazione è resa pubblica attraverso il sito internet della società, qualora esistente.

Queste previsioni assumono particolare importanza in quanto il perseguimento del beneficio comune non è rimesso a una scelta volontaristica che può essere, rimandata, sospesa o abbandonata. Infatti, sanciscono un impegno formale che deve essere assolto dagli amministratori attuali e futuri per perseguire la mission indivi-

duata nell'oggetto sociale. E quindi a definire gli obiettivi annuali, attuare le attività per conseguirli, e a rendicontarli nella relazione di impatto.

Segnaliamo che in data 15/11/2022 è stato nominato, nella persona di Pietro Albrizio, il responsabile delle finalità di beneficio comune.

3.1.2 Le iniziative realizzate

Di seguito descriviamo le attività realizzate nel corso del 2023.

→ DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Nella convinzione che la condotta degli affari non può essere separata dall'etica, Eudata, già nel 2016 ha realizzato il proprio Codice Etico, che nel tempo ha conosciuto diverse revisioni e adeguamenti

alla luce, principalmente, dell'evoluzione organizzativa che ha caratterizzato la società. L'ultima revisione è stata apportata nel corso del 2022 adeguando la sezione di contrasto al riciclaggio.

	CODICE ETICO	COD_ETI_IT Eudata S.r.l. Sistema Qualità	
		v. 1.4 del 26-giu-2022	Pag: 1/9

Eudata – Codice Etico

Abstract

Questo documento contiene il Codice Etico nella convinzione che la condotta degli affari non può essere separata dall'etica.
È di proprietà esclusiva di Eudata Srl.
La sua riproduzione, integrale o parziale, effettuata con qualsiasi mezzo, senza previa autorizzazione scritta di EUDATA, è vietata.

Fra gli obiettivi fissati per il 2023 vi era quello aumentarne la diffusione che inizialmente avveniva esclusivamente attraverso l'Intranet aziendale a beneficio dei collaboratori.

Al fine è stata istituita un'apposita sezione sul sito web della società in cui sono resi disponibili a tutti

i documenti legati alla sostenibilità aziendale, fra cui la relazione d'impatto e, appunto il codice etico.

I documenti sono raggiungibili a questo link <https://eudata.com/eudata-about-us/>



→ LO SVILUPPO DEL GRUPPO: L'ACQUISIZIONE DI YNPACT

Dal punto di vista strategico Eudata intende affermarsi come uno dei principali solution provider europei nell'ambito della Digital Customer Experience.

Con questa finalità è stata acquisita nel corso del 2022 una quota di maggioranza di Metadonors srl, uno dei principali attori nell'ambito dei servizi alle organizzazioni ed enti non profit, fornendo software, servizi di BPO e fundraising che garantiscono la miglior "Donors

Experience" nel mercato.

Nel 2023 il percorso è proseguito con l'acquisizione di una quota di maggioranza di Ynpact, un partner AWS Advanced altamente riconosciuto nel mercato francese per la sua esperienza in migrazioni ad AWS, trasformazione di contact center, streaming video e acquisizione di dati IOT.

La società, che si rivolge a clienti di ogni segmento di mercato, ai quali garantisce la qualità del

risultato grazie alla grande preparazione del suo team, è stata premiata nel 2022 come “partner nascente dell’anno” da AWS Francia tra centinaia di partner e possiede la competenza AWS Migration e la competenza di fornitura di servizi Amazon Connect.

Ynpact sarà infatti in grado di posizionare tutte le piattaforme e i servizi offerti da Eudata, che comprendono sia le componenti om-

nichannel, in particolare Convy.AI , sia quelle che supportano Amazon Connect, il desktop agent e supervisore N2C e il campaign manager Comet .



A margine dell’acquisizione Sandro Parisi, CEO e cofondatore di Eudata ha commentato:

“Questa acquisizione rientra nel percorso di crescita di Eudata che ha portato nel 2022 ad un aumento del fatturato di oltre l'80% rispetto al 2021, grazie alla crescita organica e a quella per acquisizioni. Ynpact è un partner perfetto per Eudata, non solo per la sua esperienza nel mondo di Amazon Connect, ma anche per la sua competenza in numerosi ambiti tecnologici e una competenza specifica nelle migrazioni cloud. Da questa acquisizione ci aspettiamo una crescita significativa nel mercato francese, realizzando operazioni di cross-selling. Abbiamo anche l’ambizione di portare sul mercato italiano le competenze di Ynpact che in Eudata non abbiamo, e che possono rappresentare un ulteriore volano nel percorso di espansione.”

→ INCUBARE NUOVI TALENTI: L'ESPERIENZA DI DALU

Eudata ha messo a disposizione la propria struttura, le proprie risorse organizzative e finanziarie per supportare una startup per cogliere le opportunità offerta dalla Generative Artificial Intelligence (GenAI) nel settore della gestione documentale.

Il progetto, denominato **Dalu**, e sviluppato insieme a Luca Piacenti, infatti segna un punto di svolta nel mondo della gestione documentale.

Integrando le più avanzate tecnologie di intelligenza artificiale generativa, Dalu offre un sistema unico nel suo genere, progettato per trasformare il modo in cui i documenti vengono gestiti, analizzati e archiviati.

Questa piattaforma all'avanguardia

non solo semplifica i processi esistenti, ma introduce anche nuove funzionalità innovative, rendendola un alleato indispensabile per professionisti e aziende che cercano efficienza e precisione nel trattamento dei documenti.

Dalu rappresenta il culmine dell'esperienza e dell'innovazione di Eudata, ponendosi come un'innovazione dirompente nel settore della gestione documentale intelligente.

In particolare, è lo strumento ideale per studi legali che devono gestire numerose pratiche, studi di tecnici che cercano efficienza nella documentazione, e anche per uffici acquisti o team legali di grandi aziende, dove la gestione efficiente e accurata dei documenti è fondamentale.

Dalu.

<https://dalu.ai/>

→ FINANZA SOSTENIBILE: I MINIBOND E LA VALUTAZIONE CER- VED RATING AGENCY

Allo scopo di finanziare progetti sostenibili, nel mese di giugno 2022 Eudata ha emesso euro **1,5 milioni in minibond**, con advisor UniCredit SPA, che li ha sottoscritti.

I minibond garantiscono un rimborso in 60 mesi con cadenza trimestrale, hanno in tasso variabile Euribor a 3 mesi + 1,5% e godono di una garanzia del Fondo Centrale di Garanzia per l'80% dell'ammontare

Il prestito obbligazionario emesso da Eudata rientra a tutti gli effetti tra gli strumenti di finanza sostenibile offerti da UniCredit.

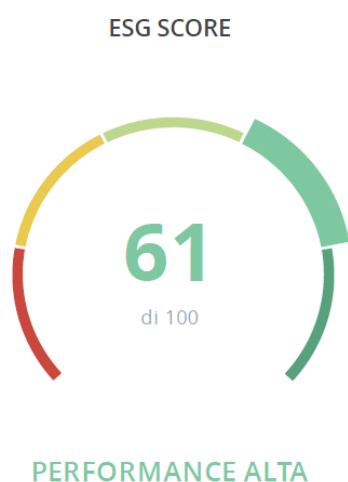
Per l'emissione dei minibond, Eu-

data si è sottoposta alla **valutazione ESG di Cerved Rating Agency**.

L'operazione finanziaria prevede ulteriori benefici in termini di tasso per l'azienda al miglioramento della valutazione di sostenibilità – ESG della società emessa da Cerved Rating Agency.

La valutazione viene effettuata con cadenza annuale.

Il report ha fornito una valutazione della sostenibilità di Eudata di 61 punti percentuali, con un miglioramento di 4 punti rispetto alla valutazione effettuata nel corso del 2022, attestandosi su una performance alta (media nel 2022).



VALUTAZIONI PER SEZIONI

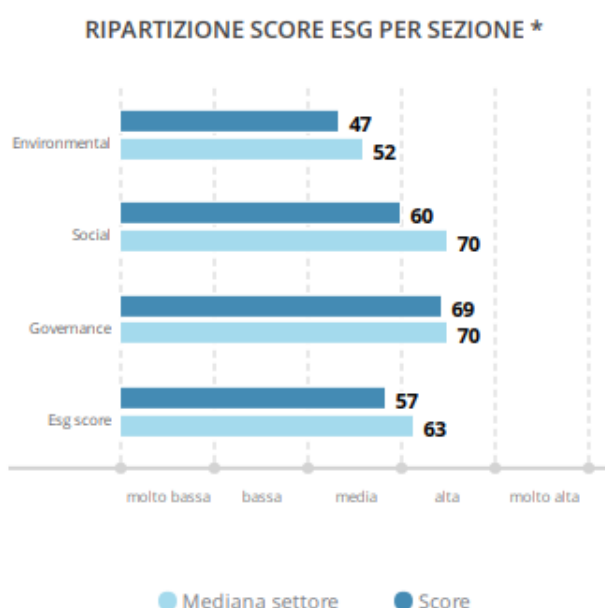
	SCORE	VALUTAZIONE
Environmental	53	●●●●●
Social	62	●●●●●
Governance	72	●●●●●

Lo score è frutto della media dei punteggi delle 3 aree di impatto Environmental, Social e Governance.

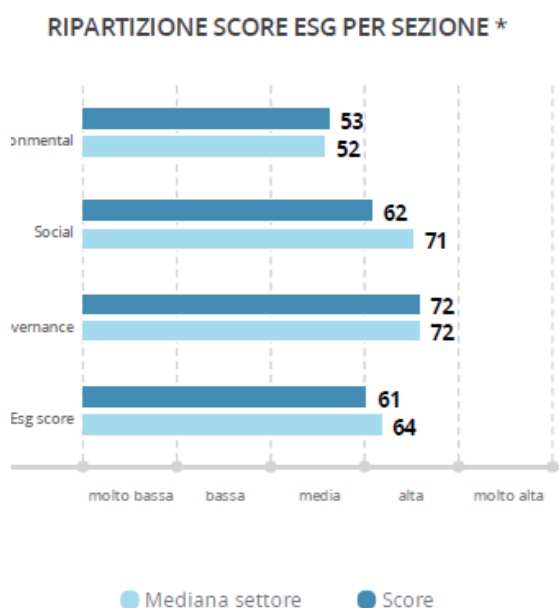
Rispetto alla valutazione del 2022, si registra un miglioramento in tutte e tre le aree:

- **Environmental da 47 a 53,**
- **Social da 60 a 62**
- **Governance da 69 a 72**

Migliora, inoltre, il posizionamento relativo alla media del settore.



Valutazione 2022



Valutazione 2023

→ PIANI DI WORK FOR EQUITY

Con la finalità di coinvolgere i fornitori e consulenti strategici tramite la partecipazione al capitale sociale, e quindi consentire loro di assumere lo status di socio, Eudata, nel corso del 2023 ha implementato un piano di work for equity.

Il Work for equity è uno strumen-

to riservato alle startup e alle PMI innovative per consentire di remunerare parzialmente o integralmente servizi, anche professionali qualificati tramite quote di capitale sociale e relativo sovrapprezzo.

L'operazione si pone nel solco del piano di incentivazione approva-

to dalla società nel corso del 2021 e destinato ad alcuni dipendenti strategici.

pianificazione e implementazione delle operazioni straordinarie e di sviluppo.

Nel corso del 2023 sono stati predisposte tutte le attività prodromiche per la progettazione e la realizzazione del piano che ha coinvolto un consulente che supporterà il consiglio di amministrazione nella

Il contratto, attualmente in essere, verrà ultimato nel 2024, momento in cui il prestatore sottoscriverà le quote e diventerà socio.

3.1.3 Il raggiungimento degli obiettivi del 2023

Riproponiamo, di seguito, gli obiettivi enunciati nella relazione di impatto del 2022 per analizzarne il raggiungimento:

Obiettivo	Raggiungimento
Codice etico: miglioramento del codice etico e divulgazione anche all'esterno di Eudata, tramite pubblicazione sul sito aziendale;	
Piano di work for equity: progettazione piano di work for equity allo scopo di remunerare fornitori strategici anche tramite la partecipazione al capitale sociale di Eudata;	

Come visibile tutte le azioni previste sono state realizzate.

3.2 Lavoratori

Questa sezione è il cuore della relazione di impatto.

In Eudata, infatti, lavorano più di 60 collaboratori, sia dipendenti che esterni, con diversi ed ampi livelli di esperienza. Tutte le risorse hanno una comprovata conoscenza tecnica che ha fatto di Eudata un centro solido di competenza tecnologica. Eudata opera con i propri collaboratori applicando grande etica e attenzione alle pro-

blematiche del mondo del lavoro.

Eudata considera le proprie risorse umane il bene maggiore e di conseguenza pone grande attenzione allo sviluppo delle loro capacità e potenzialità.

L'attenzione alle esigenze delle persone e il raggiungimento di un giusto **equilibrio tra lavoro e vita privata** è un valore importante per EUDATA

3.2.1 La valutazione BIA

I lavoratori valutano i contributi di un'azienda alla sicurezza finanziaria, alla salute e sicurezza, al benessere, allo sviluppo della carriera e al coinvolgimento dei dipendenti.

Inoltre, questa sezione riconosce i modelli di business progettati a beneficio dei lavoratori, come le aziende che sono possedute per

almeno il 40% da dipendenti non dirigenti e quelle che hanno programmi di sviluppo della forza lavoro per sostenere le persone con ostacoli all'occupazione.

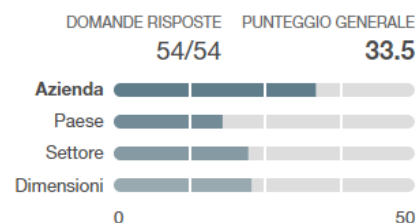
Il Benefict Impact assesment, per l'area lavoratori prevede 54 domande.

Il punteggio ottenuto è di 33.5.



Lavoratori

Scopra in che modo l'azienda può contribuire al benessere finanziario, fisico, professionale e sociale dei propri lavoratori.



3.2.2 Le iniziative realizzate

Diamo conto, di seguito, delle attività realizzate nel corso del 2023. Le attività sono state ispirate dal principio di offrire ai chi collabora con Eudata un luogo capace di generare benessere in chi lo vive. Dal punto di vista metodologico è

essenziale avere un riscontro relativamente all'impatto delle iniziative realizzate.

Abbiamo quindi chiesto, secondo una metodologia dialogica, un feed back ai destinatari coinvolti.

→ PIANO DI WELFARE AZIENDALE

Dopo la sperimentazione del 2022 effettuata dalla partecipata Metadonors, nel 2023 è stato proposto anche ai dipendenti e ai dirigenti di Eudata un piano di Welfare aziendale in forza alla data del 1° gennaio 2023.

Come previsto dalla vigente normativa sono stati formalizzati gli appositi regolamenti e fornita adeguata comunicazione ai beneficiari veicolata attraverso l'Intranet aziendale.



welion

Considerata la positiva esperienza di Metadonors è stato individuato come partner Welion, società del Gruppo Generali che dispone di una piattaforma con un catalogo ampio e numerose convenzioni.

ai dipendenti di Eudata un questionario per valutare i risultati del piano, anche in questo caso riportiamo le risposte a nostro avviso più significative.

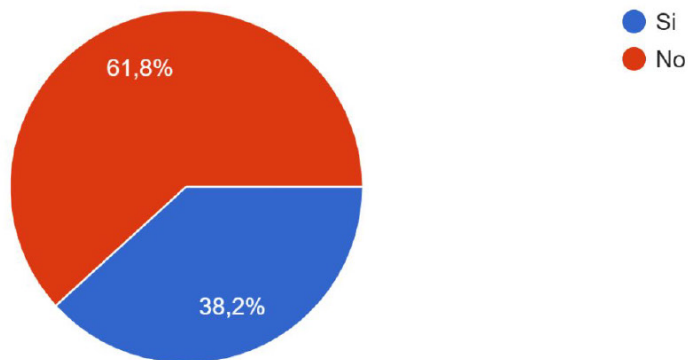
Come accennato è stato proposto

Su una popolazione aziendale di 57 persone, alle quali è stato de-

stinato il welfare aziendale per il vey anonima il 59,64 % (34 dipen-
2023, hanno partecipato alla sur- denti).

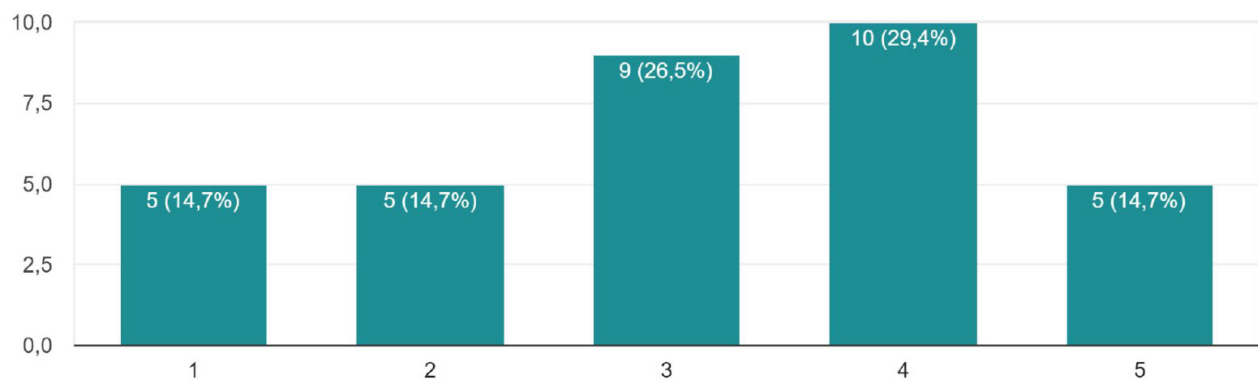
Prima che fosse presentato in azienda, conoscevi già le politiche di welfare aziendale?

34 risposte



Come valuti la piattaforma Welion messa a disposizione? Esprimi un giudizio in merito

34 risposte



Qual' è il servizio di cui hai usufruito di più nel paniere offerto?

34 risposte



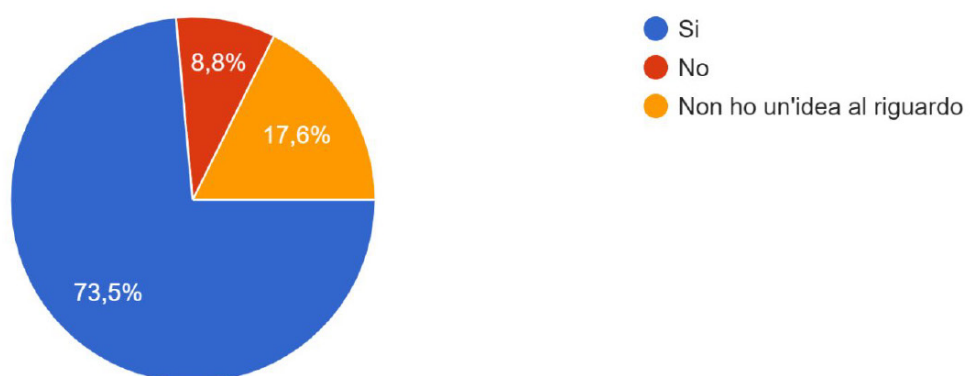
Hai realmente apprezzato questa iniziativa di welfare aziendale da parte dell' azienda?

34 risposte



Ti piacerebbe che il piano di welfare fosse rinnovato anche per il 2024?

34 risposte



A valle del sondaggio è stato ritenuto utile, anche considerando le percezioni non propriamente corrette da parte di alcuni beneficiari, organizzare un momento di condivisione con i collaboratori in cui meglio precisare la natura e gli obiettivi che Eudata intende perseguire con il piano di Welfare. In particolare, è stato chiarito che:

Il welfare non è da confondere con il premio aziendale:

Con il termine “welfare” s’intendono tutte quelle azioni, beni e servizi, che vengono attivati per promuovere il benessere delle persone che popolano l’azienda. Questo significa che l’intenzione alla base non è premiare l’impegno eccezionale, l’engagement, la crescita professionale, **ma percorrere la strada del benessere organizzativo che abbiamo scelto di intraprendere diventando Società Benefit.**

Se è vero quindi che il Welfare On Top prevede una suddivisione in categorie omogenee di lavoratori, non possiamo e **non dobbiamo definire il welfare come meritocratico (non è la sua natura!) ma come strumento messo a disposizione dell’azienda per favorire il work-life balance del lavoratore e valorizzare il suo tempo libero e della sua famiglia.**

Inoltre, attuare un piano di welfare aziendale, aumenta il potere d’acquisto delle famiglie, senza che ne aumenti il reddito imponibile.

→ ADOZIONE POLICY NEOGENITORI

Come visibile dall'Intranet aziendale è stata adottata la nuova Policy aziendale rivolta ai neogenitori.



Policy Neogenitori

A partire da gennaio 2023, entra in vigore la nuova Policy Eudata dedicata ai neogenitori Eudatapeople che prevede:

- Bonus € 200 alla nascita corrisposto con un buono Amazon
- Garanzia di Smart Working fino al 3^o anno di vita del bambino

Il bonus economico verrà corrisposto entro 3 mesi dalla data di nascita fornendo l'indirizzo mail con il quale si è iscritti ad Amazon in modo che venga collegato direttamente all'account. Potete comunicare l'indirizzo mail a

→ ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

La formazione occupa un ruolo centrale e strategico per la crescita di Eudata. Formare i dipendenti ed erogare corsi per rimanere continuamente aggiornati rappresenta un grande punto di forza dal punto di vista di talent acquisition e retention.

Riteniamo che un'adeguata preparazione e formazione dei propri collaboratori sia un elemento fondamentale per garantire la qualità dei prodotti e servizi offerti e per assicurare la soddisfazione del Cliente.

La società continuerà a destinare importanti risorse per la formazione e la crescita professionale dei

propri colleghi, per garantire standard di servizio qualitativamente eccellenti.

In particolare, nel corso del 2023, sono stati offerti i seguenti percorsi:

- Project management
- Time management
- La gestione del contatto con il cliente: metodi e strumenti per costruire una relazione vincente
- Comunicazione con il cliente
- Il Galateo dello smart working
- N2C
- Convy
- Cyber security
- ITIL

Complessivamente sono state erogate 1208 ore di formazione che hanno coinvolto 40 collaboratori.

→ MANIFESTO SMART WORKING E BEST PRACTISES

Particolarmente interessante è stato il **percorso formativo sullo Smart working**, il cui obiettivo era quello di supportare i collaboratori a riflettere ed acquisire maggiore consapevolezza sul tema e le relative implicazioni.

Il corso prevedeva 8 ore di formazione, per un totale di 192 ore che hanno coinvolto 24 dipendenti appartenenti al team di delivery su 35 componenti dello stesso team.

Da questa formazione, è stata fatta un'analisi sui principi fondanti per lavorare meglio ed essere felici.

ci in Eudata, lavorando in un contesto hybrid, che ha dato luogo a un manifesto, realizzato con il contributo di tutti i partecipanti e inviato a tutti i collaboratori di Eudata e reso disponibile attraverso l'intranet aziendale.

In questo documento, vengono riportate le best practises emerse sulle maggiori difficoltà riscontrate nella nostra organizzazione che adotta largamente il lavoro ibrido sulla base degli accordi di smart working firmati con i dipendenti e depositati presso il Ministero del Lavoro.

SMART WORKING: le nostre Best practises

Descrizione	1
• COMUNICAZIONE	2
• Comunicazione interna: utilizzo corretto dei Tool aziendali	3
• Comunicazione interna: i Meeting	3
CREAZIONE DI UN MEET/MEETING IN PRESENZA	3
PARTECIPAZIONE AL MEET/MEETING IN PRESENZA	3
CONDUZIONE DEL MEET/MEETING IN PRESENZA	4
• Comunicazione interna: gestione efficace delle mail	4
• Tool Aziendali	4
• Comunicazione esterna verso clienti e fornitori	5
COMUNICAZIONE VERSO IL CLIENTE: Come utilizzare i canali di comunicazione e comunicare al meglio (in ordine di priorità)	5
• BENESSERE a 360°	6
• Benessere fisico	6
• Organizzazione del luogo di lavoro	6
• Pause, rigenerazione e detox	7
• Attenzione al proprio stato d'animo ed ai livelli di stress	7
Conclusioni	8

→ LA BIBLIOTECA AZIENDALE

Eudata ha creato la biblioteca aziendale: si tratta di uno **spazio dedicato all'arricchimento culturale e alla condivisione di conoscenze**.

Qui, ogni dipendente non solo ha la possibilità di portare i propri libri, ma può anche immergersi in una vasta e diversificata selezione di testi offerti generosamente dai colleghi.

La biblioteca rappresenta un luogo

di ispirazione e apprendimento, dove i libri aiutano a stimolare il pensiero critico e contribuiscono all'arricchimento personale, sociale ed intellettuale.

Grazie a questo servizio, ogni dipendente ha l'opportunità di nutrire la propria mente, stimolare la creatività e connettersi agli altri attraverso la condivisione di idee e storie creando un senso di appartenenza e comunità.



→ LA CENA DI NATALE

Giovedì 14 dicembre è stato organizzato un momento conviviale presso il Foyer dell'hotel Ramada a Milano. per scambiarsi gli auguri di Natale



→ SURVEY BENESSERE ORGANIZZATIVO 2023

Anche nel 2023 è stata riproposta la survey sul benessere organizzativo.

Sono state riproposte le medesime domande della prima edizione del 2022 così da consentire una comparazione e una misurazione più precisa.

I quesiti posti hanno toccato vari aspetti tra cui:

- importanza che il lavoro ricopre nella propria vita;
- stress sul lavoro;
- riconoscimento del proprio lavoro da parte del team, dell'

azienda e dei propri responsabili;

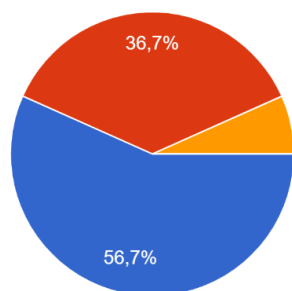
- salario;
- clima di collaborazione;
- opportunità di carriera;
- smart working;
- soddisfazione della posizione lavorativa;
- appartenenza all'azienda.

Al questionario hanno risposto 30 persone e i risultati sono stati condivisi sull' Intranet aziendale.

Si riportano nel seguito le risposte a nostro avviso più significative.

Quanto è importante il lavoro per te?

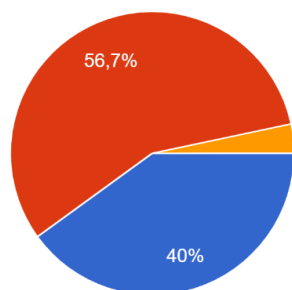
30 risposte



- Importante
- Piuttosto importante
- Non veramente importante
- Assolutamente NON importante

Trovi che il tuo lavoro sia riconosciuto dal tuo team come:

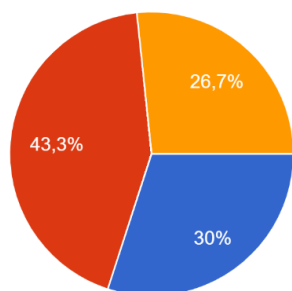
30 risposte



- Importante
- Piuttosto importante
- Non veramente importante
- Assolutamente NON importante

Come giudichi il clima di collaborazione in azienda?

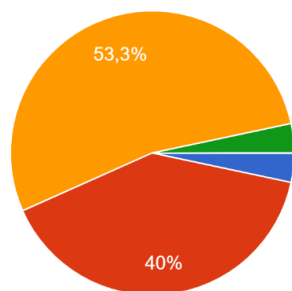
30 risposte



- Ottimo
- Buono
- Da migliorare
- Pessimo

Quanto realistiche sono le aspettative del tuo responsabile?

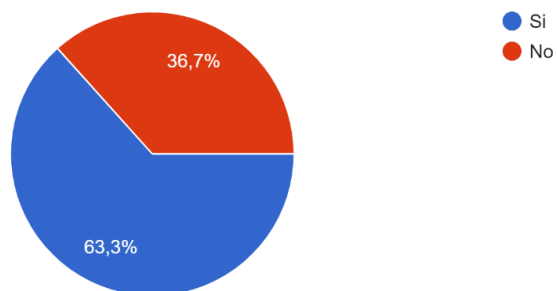
30 risposte



- Più che sopravvalutate
- Leggermente sopravvalutate
- Realistiche
- Leggermente sottovalutate
- Molto sottovalutate

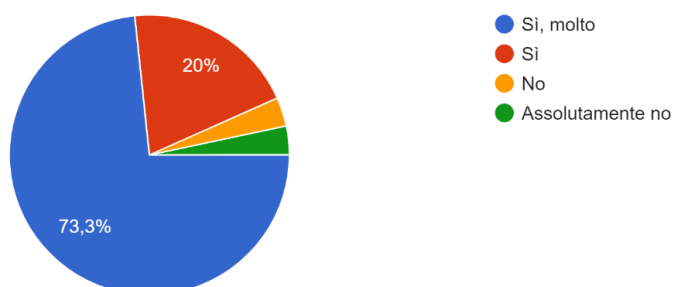
Hai opportunità di fare carriera?

30 risposte



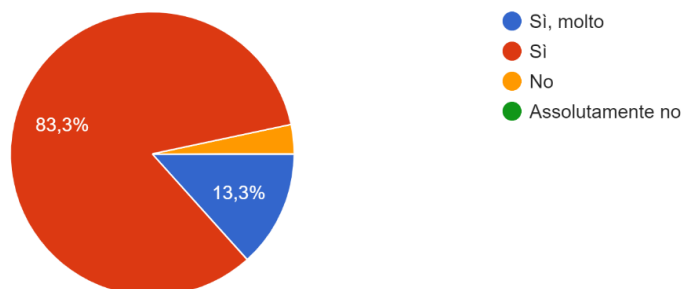
Sei soddisfatto di come l'azienda ha gestito la possibilità di fare Smart Working anche per l'anno corrente?

30 risposte



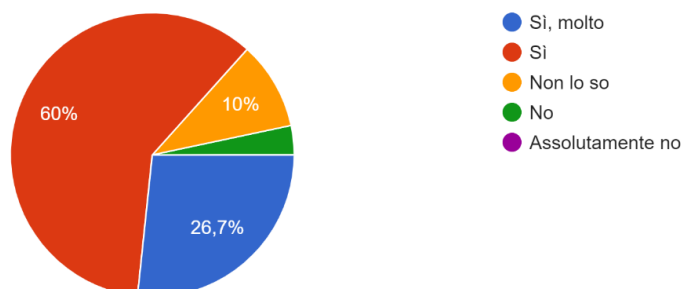
Sei soddisfatto del tuo lavoro?

30 risposte



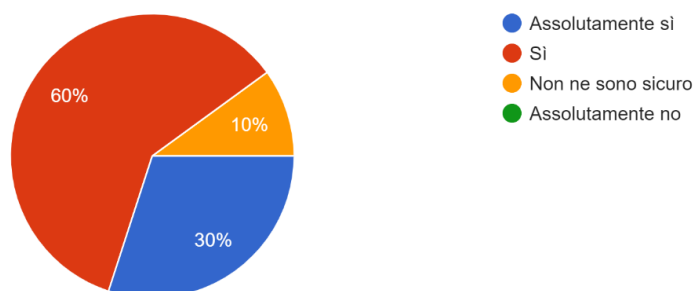
Sei orgoglioso di far parte di Eudata?

30 risposte



Ti piace il tuo lavoro?

30 risposte



→ CERTIFICAZIONI HAPPYINDEX@WORK E WEIMPACTINDEX

Accanto al sondaggio del benessere organizzativo che, come visto, è stato svolto internamente da Eudata, abbiamo voluto anche avere una valutazione esterna.

Ci siamo quindi affidati a **ChooseMyCompany**, un'azienda ad impatto sociale specializzata in programmi di certificazione orientati al miglioramento del benessere lavorativo.

Le etichette [ChooseMyCompany](#) contribuiscono allo sviluppo della reputazione aziendale e aiutano alla creazione della rendicontazione non finanziaria secondo i criteri ESG.

Il metodo adottato anche da gran-

di gruppi come Ferrero e Accenture prevede:

- **Analisi** delle testimonianze verificate ESG di tutti gli stakeholder (dipendenti, stagisti, candidati, clienti e fornitori) con la piattaforma integrata con l'intelligenza artificiale
- **Certificazione** delle aziende che dimostrano di avere un ambiente di lavoro di qualità ESG;

È stata quindi **predisposta una survey a cura di ChooseMyCompany** che ha visto una **partecipazione del 78,7%**, rientrando quindi nel ranking che verrà pubblicato il prossimo anno su "Il Sole 24 Ore", con una **valutazione complessiva di 3,86 punti** su 5 ed una **Raccomandazione** (consiglieresti Eudata

ad amici e parenti come posto in cui lavorare) del **68%**. *

Il confronto è stato fatto con altre aziende del settore IT in Italia che hanno partecipato in maniera volontaria ed anonima alla survey,

come abbiamo fatto noi.

I due score ai quali abbiamo partecipato e che hanno dato luogo alle certificazioni ottenute sono **"Impact ESG"** con un punteggio di 53,8 su 100 e con un punteggio di 67,6 su 100



Per poter rientrare nel ranking dei classificati è stato necessario ottenere:

- HappyIndex@work
- Partecipazione > 50%
- Valutazione complessiva > 3,81 punti su 5
- Raccomandazione almeno >60%



Per ottenere la certificazione **WeImpactIndex** era necessario avere:

- Media delle domande > 3,5 punti su 5
- Partecipazione > 50%

WEIMPACT®
LE AZIENDE I CUI DIPENDENTI APPREZZANO MAGGIORMENTE LA REALTÀ DELLE LORO PRATICHE SOCIALI E AMBIENTALI (ESG).

Sulla base dei nostri indici di analisi, i Programmi di Reputazione (RP) di ChooseMyCompany raccolgono commenti certificati e anonimi al 100%

Ti permettono di:

- **migliorare** migliorare l'impegno degli stakeholder
- **aumentare** la tua attrattiva nei confronti di candidati e potenziali clienti
- **valorizzare** la tua performance ESG extra-finanziaria presso i tuoi investitori

Per ottenere il marchio ImpactESGIndex®, occorre soddisfare 2 criteri semplici di performance

MEDIA DELLE 18 DOMANDE > 3,5/5

PARTECIPAZIONE > 50%

Il calcolo del punteggio integra **4 criteri** di performance Espresso attraverso un **voto /100**

- PUNTEGGIO DI GOVERNANCE
- PUNTEGGIO QUALITATIVO
- PUNTEGGIO SOCIALE
- PUNTEGGIO AMBIENTALE

choose mycompany

Abbiamo quindi condiviso tramite i social questo importante traguardo conseguito.

Eudata
3.031 follower
4m • 🌐

+ Segui

📢 Siamo felici di annunciare che **Eudata** è ufficialmente certificata HappyIndex® AtWork e WeImpactIndex® della campagna 2024 da **ChooseMyCompany Certified Reviews - Italia!**

Queste certificazioni rappresentano un traguardo significativo per noi poiché testimoniano l'impegno concreto di ciò che facciamo nella quotidianità e cerchiamo di promuovere all'interno e all'esterno della nostra realtà.

👉 Crediamo fermamente che investire nelle **#persone** e nel loro **#benessere** sia il modo migliore per garantire un ambiente di lavoro **#positivo** e **#salutare** che passa attraverso il loro **#ascolto**.

🌱 Abbiamo scelto di essere una Società Benefit dalla fine del 2021: crediamo e ci impegniamo quotidianamente facendo **#sceltesostenibili** per l'**#ambiente**, il territorio che ci circonda e la **#società**.

Il raggiungimento di queste certificazioni è basato sulle valutazioni provenienti da survey anonime rivolte alle nostre persone: questo rappresenta una motivazione aggiuntiva per un miglioramento continuo basato sui **#feedback**, per offrire un ambiente di lavoro che rispecchi appieno i **#bisogni** e i **#valoricondivisi**.

Un ringraziamento speciale a tutti i nostri **#eudatapeople** per aver partecipato!

#eudatapeople #happyindex #weimpactindex

3.2.3 Il raggiungimento degli obiettivi 2023

Riproponiamo, di seguito, gli obiettivi del 2022 per analizzarne i risultati enunciati nella relazione di impegno

Obiettivo	Raggiungimento
Nuova policy per i genitori: buono Amazon da € 200 e possibilità di lavoro in remoto fino al 3° anno di vita del bambino/a;	
Welfare aziendale: sarà avviato un piano di welfare aziendale tramite l'adozione anche in Eudata della piattaforma Welion, già impiegata con Metadonors;	
Sportello psicologico: avvio di uno sportello psicologico aziendale tramite il servizio on-line Unobravo;	
Pari opportunità: verrà avviato un programma per dare maggiore spazio alle donne nei ruoli strategici di Eudata, a partire dalla promozione a quadro della prima figura femminile all'interno dell'azienda;	

Non è stato possibile attivare lo sportello psicologico in quanto incompatibile con la piattaforma welfare aziendale.

L'obiettivo verrà riproposto per il 2024 avvalendosi di una differente modalità di erogazione del servizio. Per quanto riguarda invece le pari opportunità il programma per dare maggiore spazio alle donne nei ruoli strategici di Eudata, a partire dalla **promozione a quadro della prima figura femminile all'interno dell'azienda**, ha subito alcuni rallentamenti. Ne indaghiamo le ragioni con le parole della **Dott.ssa Valentina Simonetti People and culture manager** di Eudata.

La parità di genere è una componente importante per la crescita ed il successo dell'azienda. Per questo motivo, in Eudata, abbiamo deciso di individuare la prima donna ad essere inquadrata Quadro. Abbiamo già delle donne che rivestono ruoli manageriali, ma cambiare l'inquadramento diventa per noi un modo tangibile di riconoscere l'importanza delle politiche di parità di genere. Era già nostro obiettivo riuscire ad individuare la prima donna da inquadrare come quadro quest'anno, ma l'obiettivo è stato spostato al 2024 per poter individuare la persona che meglio aderisce a quelle caratteristiche che un Quadro nella nostra realtà deve avere.

Inserire una donna Quadro in azienda ci permette di avere un punto di vista diverso sulle questioni aziendali, proponendo soluzioni innovative e migliori decisioni aziendali. Inoltre questo tipo di scelta, ci porterebbe a ridurre il gender pay gap, creando un ambiente di lavoro il più equo possibile.

Per concludere, includere donne in posizioni di quadro in azienda non solo è importante da un punto di vista etico e legale, ma porta benefici tangibili tra cui una migliore performance aziendale, una miglior brand reputation ed un ambiente di lavoro più inclusivo ed equo.

3.3 Comunità

3.3.1 La valutazione BIA

Community valuta il coinvolgimento e l'impatto di un'azienda sulle comunità in cui opera, assume e da cui proviene. Gli argomenti includono diversità, equità e inclusione, impatto economico, impegno civico, donazioni di beneficenza e gestione della catena di approvvigionamento.

Inoltre, questa sezione riconosce i modelli di business progettati per affrontare problemi specifici orientati alla comunità, come l'al-

leviamento della povertà attraverso l'approvvigionamento o la distribuzione del commercio equo tramite microimprese, modelli di cooperative di produttori, sviluppo economico incentrato a livello locale e impegni formali di beneficenza

Il Benefict Impact assesment, per l'area Comunità prevede 32 domande.

Il punteggio ottenuto è di 11.5.



Comunità

Scopra in che modo l'azienda può contribuire al benessere economico e sociale delle comunità in cui opera.



3.3.2 Le iniziative realizzate

Si descrivono di seguito le iniziative realizzate.

→ LA POLITICA IN AZIENDA

“Il prezzo pagato dalla brava gente che non si interessa di politica è di essere governata da persone peggiori di loro.”

~PLATONE

Partendo da questo principio Eudata ha organizzato una tavola rotonda invitando in azienda i tre

rappresentanti degli schieramenti candidati alle elezioni regionali della Lombardia:

- **Pietro Bussolati** per il PD (a sostegno del candidato Majorino) polo (a sostegno del candidato Moratti)
- **Giulio Gallera** per il centro destra (a sostegno del candidato Fontana) Sandro Parisi, CEO di Eudata, spiega meglio le ragioni di questa iniziativa.
- **Carminé Pacente** per il terzo

“In azienda l’età media è sotto i 40 anni, come in molte aziende del settore, e abbiamo notato uno scollamento fortissimo tra i colleghi giovani e la politica. Spesso la delusione legata al basso livello dei confronti o alle vicissitudini che caratterizzano la politica nostrana hanno creato distanza con un nucleo di elettori di mente sveglia e veloce, che vuole capire le cose e portarle a tema. Il nostro intento portando la politica in azienda è dargli modo di riscoprire che dietro ai politici ci sono idee, correnti di pensiero e soprattutto persone

Abbiamo voluto fortemente che l’evento fosse organizzato coinvolgendo i rappresentanti di tutti i maggiori candidati, il nostro ruolo sociale è quello di dare elementi per scegliere e non la pensiamo come chi in azienda organizza eventi legati ad un colore, perché in questo modo si snatura la valenza sociale delle aziende. Vogliamo educare ad avere menti aperte, non forzare le nostre idee nei colleghi.”



3.3.3 Il raggiungimento degli obiettivi 2023

Riproponiamo, di seguito, gli obiettivi enunciati nella relazione di impatto del 2022 per analizzarne il livello di raggiungimento.

Obiettivo	Raggiungimento
Politica: in vista delle elezioni, allo scopo di migliorare la consapevolezza del voto, promozione incontri in azienda con i principali schieramenti politici, a favore dei dipendenti e di soggetti terzi;	
Terzo settore: programmazione di un evento con il FAI o altro ente per la sensibilizzazione della necessità di salvaguardare il patrimonio culturale del Paese o altra causa;	

L'iniziativa legata al terzo settore consisteva nella donazione di circa 40 polo alla Fondazione Francesca Rava.

Purtroppo per problemi logistici

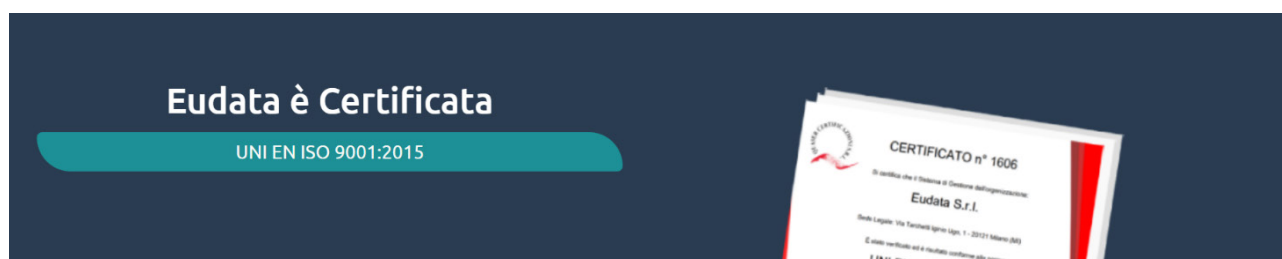
non è stato possibile finalizzare la consegna.

L'iniziativa verrà riproposta nel 2024.

3.4 Clienti e fornitori

Per raggiungere gli obiettivi aziendali in termini di redditività, Eudata si è dotata di linee guida del Si-

stema di Gestione della qualità, in accordo con i requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2015.



La politica per la qualità di EUDATA vuole essere, prima che una metodologia di lavoro, una forma di pensiero.

Il nostro motto è: **“Small does not mean less”**.

L'attenzione alla qualità è mirata, oltre che **alla soddisfazione del cliente, al rispetto profondo per la persona e per la professionalità**, nella convinzione che il lavoro, creativo e consapevole, è una dimensione qualificante dell'esperienza umana.

Questo è stato l'intento ispiratore per cui EUDATA ha deciso di

instaurare il proprio Sistema di Qualità. Tale intento si declina nei seguenti principi:

- Rappresentare ufficialmente sul mercato, sia verso i Clienti ma anche verso la concorrenza, un'immagine commerciale e operativa di qualità ed affidabilità dei prodotti e dei servizi erogati;
- Migliorare, con un controllo più efficace, la qualità del servizio erogato alla clientela;
- Regolamentare in modo formale l'insieme delle attività operative e gestionali dell'azienda

La sinergia tra i prodotti, la capacità di integrarli in ambienti complessi e personalizzarli secondo le specifiche del Cliente, rappresenta il valore differenziale di EUDATA.

L'obiettivo finale è dunque quello di aiutare le organizzazioni Enterprise a migliorare la relazione con la loro clientela al fine di fornire un servizio di alto livello, sia in termini di fidelizzazione che di ricerca di nuovi clienti, tramite soluzioni innovative e con grande attenzione ai costi sia Capex che Opex.

Per quanto riguarda la struttura della documentazione, le tipologie di documenti che compongono il SGQ comprendono:

- I documenti che definiscono la Politica per la Qualità e gli obiettivi per la Qualità;
- La presente Linea Guida;
- Le Procedure;
- Le Istruzioni operative;
- I modelli degli strumenti operativi e gestionali a supporto del SGQ;

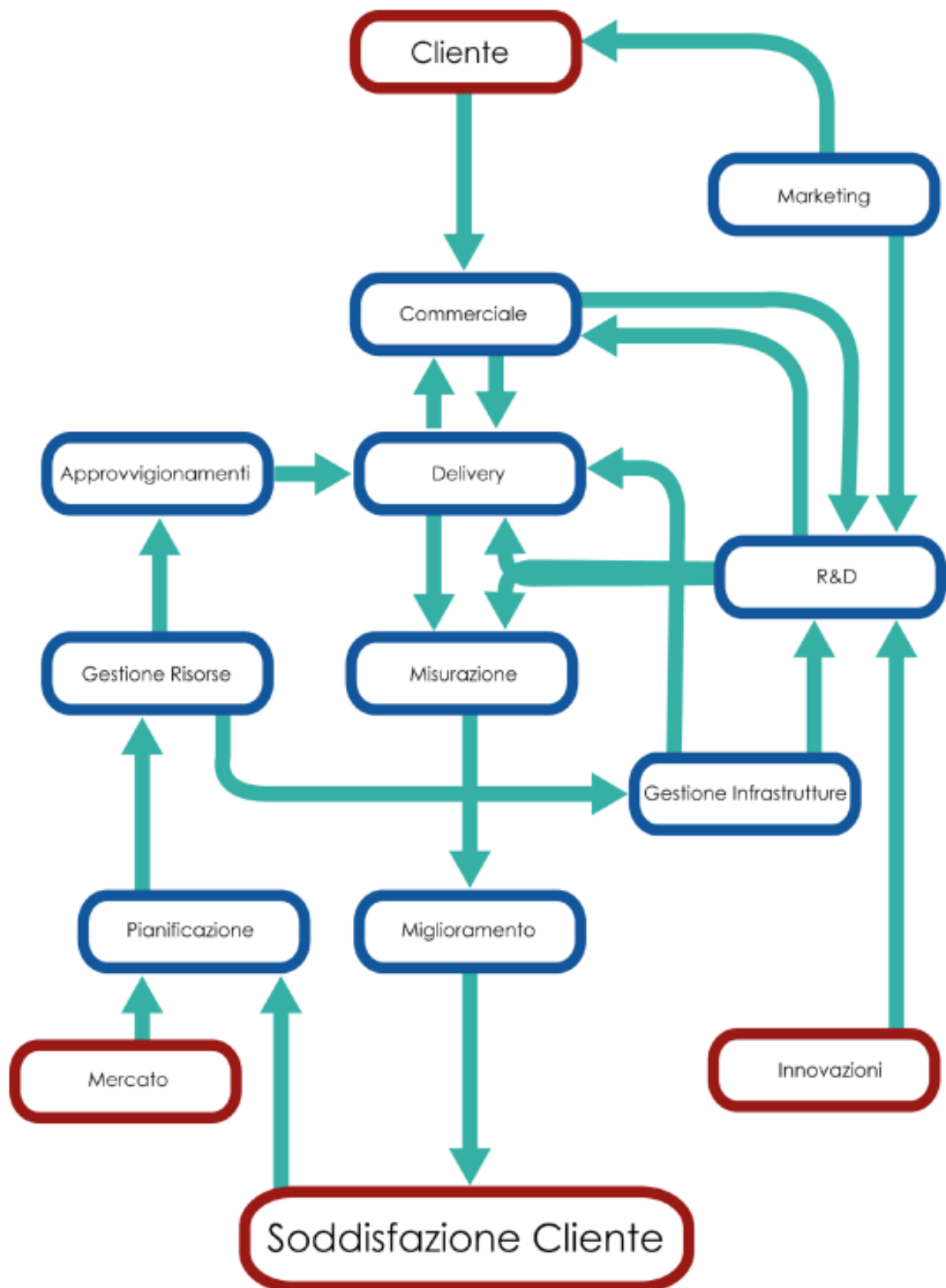
- Le Registrazioni;
- La Documentazione di provenienza esterna.

La documentazione è interamente in formato elettronico.

Eudata gestisce lo svolgimento del processo della delivery attraverso l'insieme delle procedure che lo regolamentano e la pianificazione delle attività complementari al servizio.

Tutti i dipendenti o collaboratori che devono essere in contatto con il Cliente sono dotati di telefono cellulare, per cui è possibile raggiungerli tempestivamente in ogni momento in caso di necessità.

Tutto il personale ed i collaboratori di Eudata sono comunque adeguatamente istruiti e sensibilizzati allo scopo di individuare e segnalare preventivamente eventuali situazioni portatrici di rischi potenziali che si dovessero verificare nel corso dell'effettuazione dei servizi.



I mercati di riferimento per Eudata GDO/Retail, Industrial ed Energy, sono: Banking & Insurance, Telco,

3.4.1 La valutazione BIA

L'area Clienti valuta la gestione dei propri clienti da parte di un'azienda attraverso la qualità dei suoi prodotti e servizi, il marketing etico, la privacy e la sicurezza dei dati e i canali di feedback. Inoltre, questa sezione riconosce i prodotti o servizi progettati per affrontare un particolare problema sociale per

o tramite i suoi clienti, come prodotti sanitari o educativi, prodotti e artistici, servire clienti/clienti svantaggiati e servizi che migliorano l'impatto sociale di altre aziende o organizzazioni.

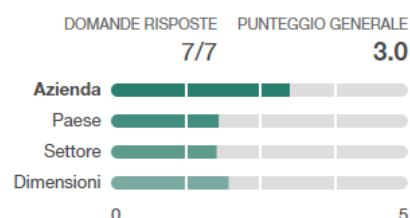
Il Benefict Impact assesment, per l'area Clienti prevede 7 domande.

Il punteggio ottenuto è di 3.0.



Clienti

Scopra in che modo l'azienda può migliorare il valore che crea per i clienti e consumatori diretti dei propri prodotti e servizi.



3.4.2 Le iniziative realizzate

→ AVVIO DEL PROCESSO PER LA CERTIFICAZIONE ISO 27001

La ISO 27001 Sicurezza delle informazioni, cybersecurity e protezione della privacy - Sistemi di gestione per la sicurezza delle informazioni - Requisiti” è una norma internazionale riconosciuta a livello globale come uno **standard di riferimento per la gestione della sicurezza delle informazioni**.

Il suo scopo principale è aiutare le organizzazioni a proteggere le loro informazioni in modo sistematico attraverso l'adozione di un si-

stema di gestione per la sicurezza delle informazioni.

Pubblicata per la prima volta nel 2005 e successivamente aggiornata, questa norma fa parte di una serie di standard sviluppati per gestire la sicurezza delle informazioni, noti come “serie ISO 27000”.

Eudata ha quindi deciso, con l'obiettivo, di offrire ai propri clienti servizi sempre più di alta qualità

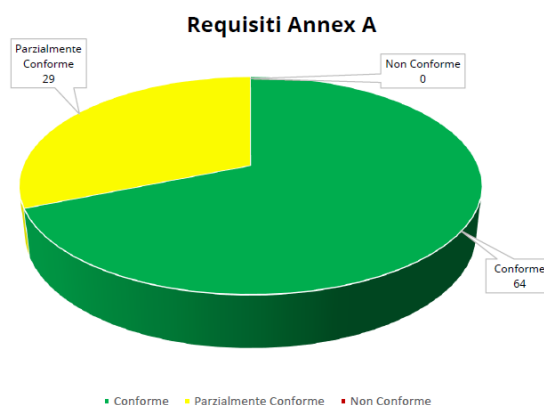
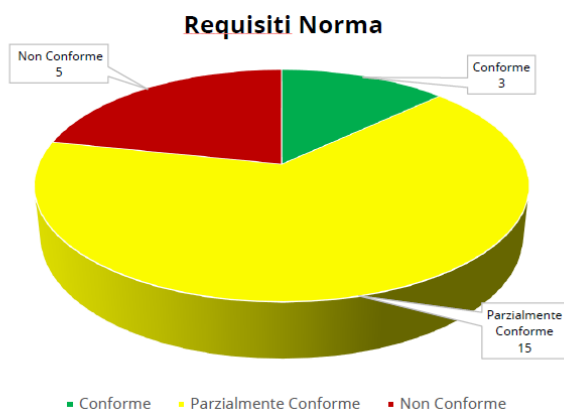
ha deciso di dotarsi di tale certificazione.

Il primo step per ottenere la certificazione è di effettuare preliminarmente una cd **"GAP Analysis"** al fine di identificare il divario esistente tra la situazione attuale e quella necessaria a garantire la conformità rispetto ai requisiti dettati dallo standard ISO/IEC 27001:2022

Tale attività di valutazione ha avuto lo **scopo di evidenziare eventuali**

criticità nelle politiche, procedure, processi di protezione delle informazioni, nelle scelte tecnologiche effettuate, nei flussi di comunicazione tra le varie componenti dei sistemi e indicare, se necessario, misure correttive atte ad aumentare la security posture nel perimetro esaminato.

L'attività effettuata con il supporto di una società di consulenza ha restituito il seguente stato dell'arte rispetto ai requisiti della norma e a quelli dell'Annex A.



→ ANALISI DELLA CATENA DI FORNITURA

Fra gli obiettivi strategici che si è posta Eudata vi è quello di avvalersi di partner e fornitori che, oltre a fornire beni e servizi di qualità, siano allineati con i principi e i valori della società.

Il primo step è stato quello di pre-

disporre un **assessment** per indagare questi aspetti nell'attuale .

L'assessment è stato predisposto in google moduli e verrà inviato ai fornitori nel 2024.

Supply Chain Eudata: Assessment per fornitori

Gentile fornitore,

ti chiediamo di dedicare qualche minuto alla compilazione di questa survey per aver conferma che le Vostre procedure interne siano allineate alla nostra Politica di Responsabilità Sociale ed al nostro Codice Etico.

Con esse, ci impegniamo a trasmettere i nostri valori, principi e responsabilità, con l'obiettivo di sviluppare una catena di fornitura responsabile e sostenibile e ricercando relazioni di partenariato a lungo termine, caratterizzate da trasparenza, collaborazione e reciproco rispetto.

Grazie per la collaborazione.

3.4.3 Il raggiungimento degli obiettivi 2023

Obiettivo	Raggiungimento
Politica: in vista delle elezioni, allo scopo di migliorare la consapevolezza del voto, promozione incontri in azienda con i principali schieramenti politici, a favore dei dipendenti e di soggetti terzi;	

3.5 Ambiente

3.5.1 La valutazione BIA

L'ambiente valuta le pratiche complessive di gestione ambientale di un'azienda, nonché il suo impatto su aria, clima, acqua, territorio e biodiversità. Ciò include l'impatto diretto delle operazioni di un'azienda e, ove applicabile, della sua catena di approvvigionamento e dei canali di distribuzione. Questa sezione riconosce anche le aziende con processi produttivi innovativi dal punto di vista ambientale e quelle che vendono prodotti o servizi che hanno un impatto am-

bientale positivo. Alcuni esempi potrebbero includere prodotti e servizi che creano energia rinnovabile, riducono il consumo o gli sprechi, preservano la terra o la fauna selvatica, forniscono alternative meno tossiche al mercato o

istruiscono le persone sui problemi ambientali.

Il Benefict Impact assesment, per l'area Ambiente prevede 24 domande.

Il punteggio ottenuto è di 6.1.



Ambiente

Scopra in che modo l'azienda può migliorare la propria gestione ambientale in generale.



3.5.2 Le iniziative realizzate

→ SMALTIMENTO RIFIUTI RAEE

Per una società come Eudata è fondamentale dotarsi di attrezzature hardware adeguate e quindi di **rinnovare frequentemente le proprie dotazioni IT.**

è impegnata nella lotta al cambiamento climatico e nell'economia circolare, dando una seconda vita ai dispositivi IT tramite il refurbishing.

Abbiamo quindi deciso, in luogo del tradizionale smaltimento, di affidarci a un servizio ITAD (IT Asset Disposition), che prevede l'acquisto delle apparecchiature dismesse, la lavorazione in laboratorio e la cancellazione dei dati presenti nei dispositivi.

È importante sottolineare che Mitrade fornisce la cancellazione certificata dei dati, tramite software terzo conforme alla normativa EU e US e compliance con la Certificazione ISO 27001.

La scelta è ricaduta su MITRADE SRL, una startup lanciata nel 2020,

Grazie a questa scelta Eudata **ha contribuito alla riduzione di emissioni di CO2 di 2.000 kg.**

Attestato di sostenibilità 2023

Siamo lieti di attestare che

Eudata Srl

ha contribuito attivamente alla riduzione delle emissioni di anidride carbonica (CO₂) associate alla produzione di nuovi laptop. La scelta di cedere i laptop dismessi a Mitrade Srl in data 13/05/2023, ha evitato lo smaltimento di una quantità significativa di dispositivi elettronici funzionanti, contribuendo così alla lotta contro il cambiamento climatico e promuovendo l'economia circolare.

24/07/2023, Milano

Secondo le statistiche disponibili, si stima che il refurbishing di un laptop possa far risparmiare in media circa 200 kg di CO₂ rispetto alla produzione di un nuovo laptop. Non è stato effettuato un calcolo LCA specifico per determinare i quantitativi sotto riportati, pertanto sono da intendersi come dati stimati.



→ OTTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE LEED



Gold Certified

**Certified: 40-49, Silver: 50-59, Gold: 60-79,
Platinum: 80+**

Il **LEED (Leadership in Energy & Environmental Design)** è un programma di certificazione volontario che può essere applicato a qualsiasi tipo di edificio (sia commerciale che residenziale) e concerne tutto il ciclo di vita dell'edificio stesso, dalla progettazione alla costruzione.

logica degli interni, i materiali e le risorse impiegati, il progetto e la scelta del sito. Sviluppato dalla U.S. Green Building Council (USGBC), il sistema si basa sull'attribuzione di 'crediti' per ciascun requisito. La somma dei crediti costituisce i 4 livelli di certificazione: base, oro, argento, platino.

LEED promuove un approccio orientato alla sostenibilità, riconoscendo le prestazioni degli edifici in settori chiave, quali il risparmio energetico ed idrico, la riduzione delle emissioni di CO₂, il miglioramento della qualità eco-

Nel 2022 è iniziato il processo per ottenere la certificazione dell'Edificio del Centro Direzionale Val-torta in cui è stabilita la sede di Eudata, che ha visto coinvolti tutti i rappresentanti delle società ivi residenti.

La certificazione è stata ottenuta 110 attestandosi sul livello GOLD.
nel 2023 con un punteggio di 72 su



LEED certification review report

This report contains the results of the technical review of an application for LEED® certification submitted for the specified project. LEED certification is an official recognition that a project complies with the requirements prescribed within the LEED rating systems as created and maintained by the U.S. Green Building Council® (USGBC®). The LEED certification program is administered by Green Business Certification Inc. (GBCI®).

LEED v4 O+M: Existing Buildings

Attempted: 73, Denied: 1, Pending: 0, Awarded: 72 of 110 points

LOCATION AND TRANSPORTATION 15 OF 15 Alternative Transportation 15 / 15	MATERIALS AND RESOURCES 6 OF 8 Ongoing Purchasing and Waste Policy Y Facility Maintenance and Renovation Policy Y Purchasing - Ongoing 0 / 1 Purchasing - Lamps 1 / 1 Purchasing - Facility Maintenance and Renovation 1 / 2 Solid Waste Mgmt - Ongoing 2 / 2 Solid Waste Mgmt - Facility Maintenance and Renovation 2 / 2
SUSTAINABLE SITES 3 OF 10 Site Mgmt Policy Y Site Development - Protect or Restore Habitat 0 / 2 Rainwater Mgmt 0 / 3 Heat Island Reduction 1 / 2 Light Pollution Reduction 1 / 1 Site Mgmt 1 / 1 Site Improvement Plan 0 / 1	INDOOR ENVIRONMENTAL QUALITY 3 OF 17 Minimum IAQ Performance Y Environmental Tobacco Smoke Control Y Green Cleaning Policy Y IAQ Mgmt Program 0 / 2 Enhanced IAQ Strategies 1 / 2 Thermal Comfort 1 / 1 Interior Lighting 0 / 2 Daylight and Quality Views 0 / 4 Green Cleaning - Custodial Effectiveness Assessment 0 / 1 Green Cleaning - Products and Materials 0 / 1 Green Cleaning - Equipment 0 / 1 Integrated Pest Mgmt 0 / 2 Occupant Comfort Survey 1 / 1
WATER EFFICIENCY 10 OF 12 Indoor Water Use Reduction Y Indoor Water Use Reduction 5 / 5 Building-Level Water Metering Y Outdoor Water Use Reduction 2 / 2 Cooling Tower Water Use 2 / 3 Water Metering 1 / 2	INNOVATION 4 OF 6 Innovation 3 / 5 LEED Accredited Professional 1 / 1
ENERGY AND ATMOSPHERE 28 OF 38 Energy Efficiency Best Mgmt Practices Y Minimum Energy Performance Y Optimize Energy Performance 18 / 20 Building-Level Energy Metering Y Fundamental Refrigerant Mgmt Y Existing Building Commissioning - Analysis 2 / 2 Existing Building Commissioning - Implementation 2 / 2 Ongoing Commissioning 3 / 3 Advanced Energy Metering 0 / 2 Demand Response 0 / 3 Renewable Energy and Carbon Offsets 2 / 5 Enhanced Refrigerant Mgmt 1 / 1	REGIONAL PRIORITY CREDITS 3 OF 4 Site Mgmt 1 / 1 Outdoor Water Use Reduction 1 / 1 Enhanced IAQ Strategies 1 / 1
TOTAL 72 OF 110	

3.5.3 Il raggiungimento degli obiettivi 2023

Obiettivo	Raggiungimento
Certificazione LEED dell'edificio: conclusione del processo di certificazione dell'edificio di via Valtorta, e miglioramento della sede nelle caratteristiche emerse come insufficienti dalle risposte dei nostri dipendenti;	
Smaltimento rifiuti RAEE: individuazione di un fornitore idoneo, per assicurare lo smaltimento a norma dei rifiuti RAEE (rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche);	

3.6 Lo shared value e l'intelligenza artificiale

Nel 2023, l'adozione dell'Intelligenza Artificiale ha subito un'accelerazione senza precedenti, permeando sempre più settori e ambiti della vita quotidiana.

Le aziende hanno intensificato gli sforzi per integrare l'IA nei processi decisionali, ottimizzare le operazioni e migliorare l'esperienza del cliente. Grazie all'incremento delle risorse e degli investimenti dedicati alla ricerca e allo sviluppo nell'ambito dell'IA, sono emer-

se nuove tecnologie e applicazioni rivoluzionarie. Parallelamente, si è registrato un aumento dell'attenzione sui rischi e le sfide legate all'etica, alla trasparenza e alla sicurezza nell'impiego dell'Intelligenza Artificiale.

Eudata ha integrato nel proprio **oggetto sociale** lo scopo di contribuire al processo di trasformazione digitale dei propri clienti:

“attraverso lo sviluppo di soluzioni informatiche tecnologicamente avanzate che bilancino le peculiarità dell'umano con le potenzialità dell'intelligenza artificiale”

Ci siamo ispirati alla teoria dello “**Shared Value**” di Micheal Porter che sostiene che le imprese possono creare valore non solo per sé stesse, ma anche per la società in generale, integrando l'obiettivo di massimizzare il profitto con quello di risolvere problemi sociali ed ambientali. In sostanza, promuove l'idea che il successo economico di un'azienda sia strettamente col-

legato al benessere delle comunità in cui opera. Porter sottolinea che lo sviluppo di pratiche commerciali responsabili e sostenibili può portare a vantaggi competitivi a lungo termine, migliorando la reputazione aziendale, riducendo i rischi e creando opportunità di innovazione.

Per questo motivo, Eudata è in

prima linea, oramai già da diversi anni, per **coniugare l'intelligenza artificiale con la competenza umana.**

Noi di Eudata abbiamo integrato la Generative AI all'interno delle nostre soluzioni per consentire ai nostri clienti di lavorare su due fronti: il primo consiste nel dare un boost alla **customer experience** offerta ai loro utenti finali, mentre il secondo permette di migliorare la **produttività delle risorse interne** grazie all'utilizzo di sistemi avanzati di process automation.

Carlo Crespi - Head of Product Eudata

Abbiamo proattivamente introdotto la Generative AI nel nostro lavoro e non solo, può sembrare una battuta ma non lo è: sempre più spesso sento colleghi dire "quasi quasi lo chiedo al Convy" e questo è riferito alle domande più disparate; direi quindi che l'utilizzo della Generative AI è diventato un atteggiamento, una consuetudine e questa cosa ci permetterà di elaborare situazioni sempre più complesse in cui inserire il generativo. Ovviamente stiamo investendo anche su processi più formali di apprendimento: è da poco finito un corso in cui alcune nostre risorse hanno studiato tecnicamente su cosa si basa la Generative AI (spoiler, le reti neurali), come si costruiscono e come funzionano e tutte queste conoscenze sono state riportate e disseminate tra i colleghi. Abbiamo poi aperto tanti cantieri di sperimentazione interna sia per spingere la Generative AI oltre i limiti classici richiesti dai clienti sia per trovare delle applicazioni più fantasiose.

Andrea Odardi - Head of Delivery Eudata

L'intelligenza artificiale è parte delle nostre soluzioni ormai da più di 6 anni, abbiamo inglobato tantissimi motori che permettano di dare “i corretti sensi” al nostro sistema. Capacità di comprendere e generare linguaggio, di comprendere la voce o di analizzare immagini e testi. Oggi questi temi sono diventati di dominio pubblico, e forse hanno un'aura magica per alcuni, generando talvolta paura e preoccupazione. Le ultime soluzioni, quelle di generative AI in particolare, stanno facendo molto parlare di loro, da un lato perché creano un effetto “wow”, ma dall'altro, interessante soprattutto per chi come me se ne occupa in modo professionale, perché pongono alcune questioni le cui risposte saranno determinanti per la loro adozione, specialmente da parte delle aziende. Le principali domande hanno una radice comune, sono legate infatti a come questi sistemi imparano, e soprattutto cosa imparano. Oggi, molti motori imparano da contenuti la cui affidabilità è incerta, e che possono spesso avere problemi di “bias” che non sono accettabili. D'altronde questi sistemi devono imparare da grandi moli di informazioni.

Trovare un equilibrio su questi temi sarà fondamentale per poterle usare in modo sereno e controllabile, e sicuramente noi saremo pronti a usarle per aiutare i nostri clienti.

Sandro Parisi – CEO Eudata

04.Gli obiettivi per il 2024



04. Gli obiettivi per il 2024

- Formalizzare la Policy Diversity & Inclusion
- Rinnovare certificazione ESG Cerved
- Pari opportunità: verrà avviato un programma per dare maggiore spazio alle donne nei ruoli strategici di Eudata, a partire dalla promozione a quadro della prima figura femminile all'interno dell'azienda;
- Aumento valore buoni pasto destinati ai dipendenti di Eudata
- Questionario benessere organizzativo (3^a edizione)
- Sportello psicologico: avvio di uno sportello psicologico aziendale tramite servizio on-line
- Promuovere azioni per condividere con i dipendenti obiettivi e azioni ESG
- Terzo settore: organizzazione evento volontariato aziendale
- Certificazione ISO 27001: proseguimento del processo per ottenere la certificazione ISO 27001 in tema di Cyber Security, lo standard internazionale che descrive le best practice per un ISMS (sistema di gestione della sicurezza delle informazioni).
- Analisi catena di fornitura: individuazione dei requisiti di sostenibilità dei nostri fornitori e invio survey raccolta informazioni sulla base del nostro documento di responsabilità sociale
- Adozione di Environmental Policy
- Partecipazione e promozione di iniziative per diffondere l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale Sostenibile

05.I risultati analitici del BIA

Benefit Impact Assessment



05. I risultati analitici del BIA Benefit Impact Assessment

Si riporta di seguito in forma tabellare l'elenco delle domande, le risposte fornite e i punteggi ottenuti che hanno consentito di ottenere il punteggio complessivo di **72.0**.

Aree di impatto



AREA D'IMPATTO

Governance

PUNTEGGIO

17.7

Scopra in che modo l'azienda può migliorare le politiche e pratiche pertinenti alla propria missione, all'etica, la responsabilità e trasparenza.

DOMANDE

RISPOSTE

28/28

VISTA



AREA D'IMPATTO

Lavoratori

PUNTEGGIO

33.5

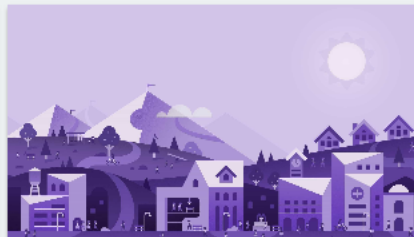
Scopra in che modo l'azienda può contribuire al benessere finanziario, fisico, professionale e sociale dei propri lavoratori.

DOMANDE

RISPOSTE

54/54

VISTA



AREA D'IMPATTO

Comunità

PUNTEGGIO

11.5

Scopra in che modo l'azienda può contribuire al benessere economico e sociale delle comunità in cui opera.

DOMANDE

RISPOSTE

32/32

VISTA



AREA D'IMPATTO

Ambiente

PUNTEGGIO

6.1

Scopra in che modo l'azienda può migliorare la propria gestione ambientale in generale.

DOMANDE

RISPOSTE

24/24

VISTA



AREA D'IMPATTO

Clienti

PUNTEGGIO

3.0

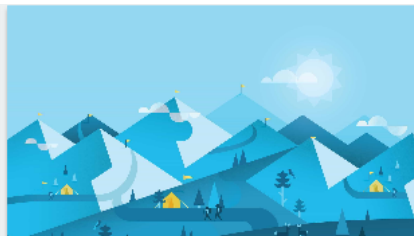
Scopra in che modo l'azienda può migliorare il valore che crea per i clienti e consumatori diretti dei propri prodotti e servizi.

DOMANDE

RISPOSTE

7/7

VISTA



AREA D'IMPATTO

Questionario sulla trasparenza

PUNTEGGIO

0.0

Identificare eventuali settori, pratiche, risultati o multe / sanzioni potenzialmente sensibili della propria azienda che non siano esplicitamente indicati nel resto dell'assessment.

DOMANDE

RISPOSTE

51/51

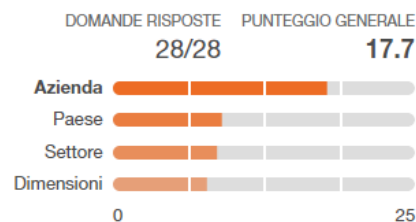
VISTA

5.1 Governance



Governance

Scopra in che modo l'azienda può migliorare le politiche e pratiche pertinenti alla propria missione, all'etica, la responsabilità e trasparenza.



Domanda	Risposte fornite	Punti ottenuti	Punti disponibili
Descrivere l'approccio dell'azienda per creare un impatto positivo. Questa è una domanda non ponderata che non avrà alcun impatto sul punteggio finale ed è richiesta solo per scopi di ricerca / benchmarking.	Gli aspetti legati all'impatto sociale e ambientale sono considerati come fondamentali per il successo dell'azienda e rappresentano una priorità, anche se non contribuiscono direttamente ad aumentare i profitti.	0	0
L'azienda possiede una mission aziendale scritta che comprende uno o più dei seguenti aspetti? Una Dichiarazione di mission aziendale formale scritta deve essere pubblicamente discussa o formalmente condivisa con i lavoratori dell'azienda. Si prega di selezionare tutte le opzioni applicabili.	L' impegno per un impatto sociale positivo specifico (per esempio la riduzione della povertà, lo sviluppo economico sostenibile) L' impegno per un impatto ambientale specifico (per esempio, ridurre i rifiuti inviati a discariche attraverso il riciclaggio)	0,38	0,38
Per favore condividere qui il testo della mission aziendale.	Eudata aiuta i marchi a creare percorsi di valore per i loro clienti, rendendoli felici e fedeli al marchio, massimizzando il ritorno degli investimenti e garantendo ricavi ricorrenti dai clienti. In questo modo, siamo costantemente concentrati sul giusto equilibrio tra servizi automatizzati umani e A.I., al fine di garantire sia la velocità del servizio che la qualità. Dal 2021 siamo società benefit	0	0

In che modo l'azienda integra la performance sociale e ambientale nel processo decisionale? Queste risposte determinano quali future domande dell'assessment sono valide per l'azienda.	Si fornisce formazione ai lavoratori su aspetti sociali e ambientali rilevanti per l'azienda o per la sua missione Il Consiglio di Amministrazione revisiona la performance sociale e ambientale	0,3	0,75
In che modo si incorporano i principi e le pratiche ambientali e sociali dell'azienda nei programmi di formazione per i lavoratori? Si prega di selezionare tutte le opzioni corrispondenti.	Si incorporano solo in modo informale in attività di formazione dell'azienda Si incorpora formazione formale specifica nella formazione generale dei nuovi lavoratori e dirigenti	0,25	0,75
Il Consiglio di Amministrazione o l'organo di governo equivalente valuta la performance sociale o ambientale dell'azienda almeno una volta all'anno?	Sì, il Consiglio di Amministrazione valuta gli indicatori chiave di performance (KPI) riguardanti lo sviluppo sociale o ambientale dell'azienda	0,75	0,75
L'azienda ha intrapreso una delle seguenti azioni per coinvolgere gli stakeholder sulla performance sociale e ambientale?	L'azienda conta su processi formali e continui per raccogliere informazione dagli stakeholder (gruppi di discussione, sondaggi, riunioni comunitarie, ecc.) L'azienda comunica i risultati del coinvolgimento degli stakeholder nella performance sociale e ambientale al livello più alto della supervisione dell'azienda, come il Consiglio di Amministrazione L'azienda informa pubblicamente sui meccanismi e i risultati del coinvolgimento degli stakeholder	0,38	0,38

Come identifica, misura e gestisce l'azienda i problemi sociali e ambientali più significativi riguardanti le proprie operazioni e modello di business?	L'azienda monitora le metriche di impatto che ha scelto in base alla sua missione o alla decisione dei dirigenti L'azienda ha stabilito obiettivi di performance per tutti gli argomenti e misurazioni identificati come significativi L'azienda misura i risultati sociali e ambientali significativi prodotti dalla sua performance riguardanti gli indicatori chiave di performance (KPI) nel tempo	0,52	0,75
Secondo i processi selezionati, quali sono le problematiche significative che sono state identificate?	Ancora poco coinvolgimento dei clienti	0	0
Qual è il livello di supervisione più alto in azienda?	Board of Directors (with at least one member who is not an executive or owner of the company)	0,75	0,75
Quale delle seguenti opzioni sono applicabili al consiglio di amministrazione o altro organo di governo dell'azienda? Si prega di selezionare tutte le opzioni corrispondenti.	Si tengono riunioni almeno 2 volte all'anno Supervisiona la remunerazione dei dirigenti	0,38	0,75
Il Consiglio di Amministrazione o organo di governo equivalente dell'azienda ha rappresentanti con diritto a voto nei seguenti gruppi di stakeholders: Si prega di selezionare tutte le risposte valide.	Nessuna delle precedenti	0	0,38
Tutti i dirigenti e i membri del Consiglio di Amministrazione devono compilare un questionario annuale sul conflitto di interessi?	No	0	0,38

Quali dei seguenti aspetti sono stabiliti nel Codice di Etica dell'azienda?	Divieto di ogni tipo di corruzione, comprese le tangenti o i regali, per qualsiasi parte dei pagamenti contrattuali o degli accordi di pagamento delle commissioni che non si riportano in modo diretto ("soft dollars") Politica di supervisione formale che comprende contributi politici diretti o indiretti, donazioni benefiche e patrocinii Divulgazione pubblica di contributi finanziari e in natura a politici, partiti politici, gruppi di lobby, organizzazioni benefiche e gruppi di difesa di diritti N/A - L'azienda non ha un Codice Etico	0,75	0,75
Quali dei seguenti sistemi di prevenzione e denuncia anti-corruzione sono stati implementati dall'azienda?	Politica di denuncia formalizzata per iscritto con protezione di confidenzialità	0,15	0,75
L'azienda svolge una delle seguenti azioni per quanto riguarda il monitoraggio e le segnalazioni del programma anti-corruzione?	Nessuna delle precedenti	0	0,75
L'azienda elabora un reporting finanziario che viene verificato annualmente da un ente indipendente attraverso un audit o una revisione?	Sì, si effettua un audit	0,75	0,75

L'azienda implementa qualcuno dei seguenti meccanismi di controllo finanziario? Si prega di selezionare tutte le opzioni corrispondenti.	I sistemi informatici di IT hanno diversi sistemi di protezione di password che richiedono che le password siano cambiate periodicamente e che abbiano diversi livelli di accesso a seconda del posto del lavoratore che accede all'informazione Le attività di controllo finanziario sono documentate e, come minimo, includono controlli di esborsi in denaro contante, crediti esigibili o debiti e gestione dell'inventario	0,5	0,75
Che tipo di informazioni sono comunicate pubblicamente dall'azienda in modo trasparente? Queste risposte determinano quali future domande dell'assessment sono valide per la sua azienda.	Proprietà effettiva dell'azienda Performance finanziaria (deve essere comunicata come minimo ai lavoratori) Performance sociale e ambientale (report degli impatti) Membri del Consiglio di amministrazione	0,75	0,75
In che modo l'azienda condivide formalmente informazioni sulla performance finanziaria con i lavoratori a tempo pieno? Si prega di omettere le informazioni sui compensi e di selezionare tutte le opzioni valide.	L'azienda divulga informazioni finanziarie (eccetto quelle riguardanti gli stipendi) almeno una volta all'anno Oltre a condividere l'informazione finanziaria con i lavoratori, l'azienda pubblica i propri bilanci di esercizio	0,38	0,75

In che modo l'azienda diffonde pubblicamente e annualmente informazioni riguardanti la propria performance sociale o ambientale?	L'azienda fornisce descrizioni dei programmi in corso e della performance sociale e ambientale L'azienda divulga, in modo volontario, indicatori della propria performance sociale o ambientale L'azienda divulga pubblicamente risultati e indicatori specifici e quantificabili della propria performance sociale o ambientale L'azienda fissa obiettivi e divulga pubblicamente il progresso raggiunto L'azienda presenta le informazioni in un rapporto formale che consente il confronto con periodi precedenti Le informazioni pubblicate aderiscono ad uno standard terzo (per esempio, GRI o B Impact Assessment)	0,75	0,75
In quale data si è concluso l'ultimo anno fiscale? Se l'azienda non ha ancora completato il suo primo anno fiscale, si prega di inserire la data di fine dell'anno fiscale prevista.	2023-12-31	0	0
Si prega di selezionare la valuta utilizzata nei reporting	Euro (EUR)	0	0
Totale dei ricavi Relativo al penultimo esercizio Se l'azienda non avesse ancora completato il suo primo anno fiscale, si prega di selezionare \$0	5.928.558,00	0	0

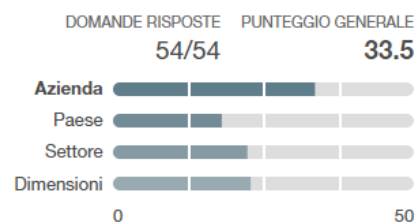
Totale dei ricavi Dall'ultimo anno fiscale Questa domanda verrà utilizzata in seguito per calcolare il punteggio di altre domande dell'assesemnt. Si prega di rispondere per poter calcolare con più precisione il punteggio relativo alla valutazione dell'azienda. Se l'azienda non avesse ancora completato il primo anno fiscale, selezionare \$0	5.182.653,00	0	0
Reddito netto Dall'ultimo anno fiscale Se l'azienda non avesse ancora completato il suo primo anno fiscale, si prega di selezionare \$0	56.553,00	0	0
Reddito netto Relativo al penultimo esercizio	289.936,00	0	0
Oltre alla mission, cosa ha fatto l'azienda per garantire legalmente che la propria performance sociale o ambientale faccia parte del processo decisionale nel tempo, indipendentemente dalla proprietà dell'azienda? Questa domanda fa riferimento ai requisiti legali delle B Corp certificate. Fare clic su "Learn" per ricevere più informazioni e risorse riguardo a questo requisito.	Come organizzazione indipendente o pubblica, l'azienda ha modificato i suoi documenti costitutivi o ha adottato un'entità giuridica che esige che tutti gli stakeholder siano tenuti in conto nel processo di presa di decisioni (per esempio una società benefit o emendamento legale delle B Corp completo)	10	10

5.2 Lavoratori



Lavoratori

Scopra in che modo l'azienda può contribuire al benessere finanziario, fisico, professionale e sociale dei propri lavoratori.



Domanda	Risposte fornite	Punti ottenuti	Punti disponibili
Il lavoro della maggior parte dei lavoratori dell'azienda (più del 50%) è retribuito con un salario fisso mensile o con una tariffa giornaliera o a ore? Questa è una domanda OBBLIGATORIA che determina la serie di domande aggiuntive alla quale l'azienda risponderà sull'impatto dei lavoratori.	Stipendiati	0	0
L'azienda affida alcune delle proprie funzioni ad organizzazioni o individui terzi, come servizi di personale esterno o liberi professionisti indipendenti? Queste risposte determinano quali future domande dell'assessment sono valide per la sua azienda.	Sì, l'azienda affida a terze parti la gestione di una parte della forza lavoro Sì, l'azienda assume professionisti indipendenti con contratti di più di 20 ore settimanali a tempo indeterminato, o per periodi più lunghi di 6 mesi	0	0
Per il resto della sezione "Lavoratori" si devono includere come "lavoratori" anche i liberi professionisti che lavorano per l'azienda più di 20 ore settimanali per periodi maggiori di sei mesi	Ok, l'azienda considererà come "Lavoratori" nella restante parte della sezione, tutti i liberi professionisti che lavorano per l'azienda più di 20 ore settimanali e per periodi maggiori di sei mesi.	0	0

La tua azienda è strutturata in maniera tale da generare benefici per i dipendenti nel modo seguente? Queste risposte determinano quali future domande dell'assessment applicano alle caratteristiche dell'azienda.	Nessuna delle precedenti	0	0
Numero totale di lavoratori a tempo pieno Numero di lavoratori a tempo pieno Fare clic su "Per saperne di più" per capire come rispondere a questa domanda.	63	0	0
Numero totale di lavoratori a tempo pieno Numero di lavoratori a tempo pieno scorso anno Fare clic su "Per saperne di più" per capire come rispondere a questa domanda.	58	0	0
Numero totale di lavoratori part-time Quantità complessiva di lavoratori part time Fare clic su "Per saperne di più" per capire come rispondere a questa domanda.	2	0	0
Numero totale di lavoratori part-time Numero totale di lavoratori part time scorso anno Fare clic su "Per saperne di più" per capire come rispondere a questa domanda.	2	0	0

Numero totale di lavoratori temporanei Quantità complessiva di lavoratori temporanei Fare clic su "Per saperne di più" per capire come rispondere a questa domanda.	0	0	0
Numero totale di lavoratori temporanei Numero totale di lavoratori temporanei scorso anno Fare clic su "Per saperne di più" per capire come rispondere a questa domanda.	0	0	0
Qual è il salario più basso pagato dall'azienda calcolato su base oraria? Escludere studenti e stagisti da questo calcolo.		0	0
Che percentuale dei lavoratori su base FTE (Full Time Equivalent) riceve almeno l'equivalente del salario di sussistenza calcolato in base individuale? Escludere studenti e stagisti da questo calcolo.	100%	2,96	2,96
Che percentuale dei lavoratori su base FTE (Full Time Equivalent) riceve almeno l'equivalente del salario di sussistenza calcolato per nucleo familiare? Escludere studenti e stagisti da questo calcolo.	100%	2,96	2,96

Che percentuale al di sopra del salario minimo di legge viene riconosciuta al lavoratore a ore che riceve lo stipendio più basso? Si prega di rispondere questa domanda considerando SOLO i lavoratori a ore. Se l'azienda non ha lavoratori a ore, selezionare N/A.	N/A - L'azienda non assume lavoratori a ore	0	1,48
Se nel paese dove opera l'azienda non fosse possibile calcolare un salario di sussistenza, l'azienda ha partecipato a qualche iniziativa di leadership per aumentare i salari o i benefit dei lavoratori nel paese o nel settore? Un esempio potrebbe essere l'assegnazione del compito di calcolare il salario di sussistenza. Selezionare N/A se il salario di sussistenza esiste già.	N / A - Il salario di sussistenza esiste già	0	1,48
L'azienda offre uno dei seguenti benefit finanziari aggiuntivi ai lavoratori non esecutivi? Queste risposte determinano quali future domande dell'assessment sono valide per l'azienda.	L'azienda offre bonus e partecipazione agli utili L'azienda offre opportunità di partecipazione societaria ai lavoratori	0,99	1,48
Quale percentuale dei lavoratori a tempo pieno e part-time, senza contare i fondatori e i dirigenti, ha ricevuto un bonus durante l'ultimo anno fiscale?	50-74%	0,74	1,48

Qual è stata la percentuale equivalente dei profitti che si è distribuita come bonus ai dipendenti non esecutivi nell'ultimo anno fiscale?	oltre il 20%	1,48	1,48
Che percentuale di lavoratori a tempo pieno ha ricevuto azioni, stock options o stock equivalents (come ad esempio la partecipazione a un ESOP - employee stock ownership plan - o altri piani di partecipazione societaria)? Si prega di selezionare N/A se l'azienda è una cooperativa di consumatori, di servizi condivisi o una o di produttori, o un'organizzazione senza fini di lucro.	1-24%	0,37	1,48
Quale percentuale dell'azienda appartiene a lavoratori che non sono fondatori né dirigenti?	5-24%	1,48	2,96
I lavoratori hanno accesso a uno dei seguenti piani di risparmio pensionistici?	Piani pensionistici sponsorizzati dal governo Piani pensionistici privati	1,48	1,48
Che prodotti, programmi o servizi finanziari offre l'azienda per agevolare i lavoratori a ore nella loro gestione finanziaria? Si prega di rispondere a questa domanda considerando SOLO i lavoratori a ore. Se l'azienda non ha lavoratori a ore, selezionare N/A.	N/A - L'azienda non assume lavoratori all'ora	0	0,74
Come viene fornita l'assistenza sanitaria nel paese in cui risiede la	Copertura sanitaria di base universale (come ad esempio nel Regno Unito)	0	0

Che percentuale di lavoratori riceve una copertura sanitaria attraverso un piano governativo o aziendale? Se l'assistenza sanitaria è coperta dall'azienda, considerare solo i lavoratori per i quali l'azienda copre la maggioranza (più del 50%) delle spese sanitarie.	Più del 95%	2,67	2,67
Quali benefit offre l'azienda a tutti i dipendenti a tempo pieno ad integrazione dei programmi governativi? Selezionare solo i benefit per cui l'azienda copre la maggioranza dei costi per dipendenti con più di un anno di anzianità a tempo pieno. Selezionare Altro se l'azienda copre meno del 50% dei costi dei benefit elencati o di altri benefit offerti.	Nessuna delle precedenti	0	2,67
Quando i lavoratori part-time possono avere accesso ai benefit offerti dall'azienda? Se applicabile, selezionare una risposta che indichi i requisiti necessari di tempo di appartenenza all'azienda (risposte 1-2) e una risposta che indichi i requisiti di orario settimanali (risposte 3-4).	I lavoratori part-time hanno accesso a questi benefit fin dal momento della loro assunzione	1,33	2,67

Quali iniziative o politiche legate alla salute e al benessere offre l'azienda oltre ai programmi forniti dall'assicurazione? Selezionare tutte le risposte pertinenti.	L'azienda fa da sponsor e incoraggia a partecipare in attività legate alla salute e al benessere durante la settimana lavorativa (per esempio programmi di camminata) L'azienda offre incentivi per i lavoratori che completano la valutazione dei rischi per la salute o partecipano nelle attività di wellness (per esempio un fondo per attrezzature sportive, pagamento della quota mensile della palestra) Employees have access to behavioral health counseling services, web resources, or Employee Assistance Programs	1,6	2,67
L'azienda monitora la qualità ambientale degli spazi interni per garantire uno spazio di lavoro sano e confortevole ed evitare la "Sindrome da edificio malato"? Selezionare N/A se non si dispone di strutture.	Sì	1,33	1,33

L'azienda offre una delle seguenti opportunità di formazione ai lavoratori per lo sviluppo professionale? Queste risposte determinano quali future domande dell'assessment saranno valide per l'azienda.	L'azienda ha un processo formale di formazione iniziale dei nuovi lavoratori Nell'ultimo anno l'azienda ha offerto formazione continua sulle responsabilità lavorative di base dei lavoratori L'azienda offre formazione su competenze trasversali per promuovere lo sviluppo professionale L'azienda offre formazione su competenze per lo sviluppo personale che non sono legate direttamente alla carriera (per es. corsi in ambito finanziario, corsi d'inglese) L'azienda facilita o alloca risorse per opportunità di sviluppo professionale esterno (per esempio per assistere a conferenze, corsi online) L'azienda offre rimborsi o programmi per ottenere certificati di formazione continua e intensiva (per esempio lauree, licenze professionali)	0,71	0,71
Quanti giorni di formazione in media ha ricevuto ogni lavoratore assunto negli ultimi 12 mesi? Calcolare in media per i lavoratori sia a tempo pieno che part-time.	Apprendistato professionale o tecnico (più di un mese)	0,71	0,71
Quanti giorni retribuiti riceve la maggior parte dei lavoratori a tempo pieno da dedicare allo sviluppo professionale in un anno?	5-9 giorni	0,47	0,71
Quale formazione manageriale e coaching ricevono regolarmente i nuovi manager e quelli già esistenti? Si prega di selezionare tutte le risposte pertinenti.	Negoziazione e risoluzione dei conflitti Nessuna delle opzioni precedenti	0,24	0,71

Quali delle seguenti opzioni sono comprese nel processo formale di feedback per i dipendenti? Si prega di selezionare tutte le risposte pertinenti.	Nessuna delle opzioni precedenti	0	1,41
Quale percentuale dei lavoratori ha ottenuto una promozione interna negli ultimi 12 mesi? Escludere dal calcolo i titolari di quote significative.	1-5%	0,23	0,71
In che modo l'azienda gestisce le assunzioni e il trattamento di stagisti? Seleziona tutte le opzioni valide. Se non esiste un salario minimo calcolato da terzi per il paese di operazioni dell'azienda, si prega di non selezionare "pagamento di un salario minimo"	L'azienda ha una politica formale o un programma che definisce gli obiettivi degli stage o dei programmi di stage per i partecipanti Gli stagisti dell'azienda ricevono revisioni formali delle loro prestazioni Gli stagisti hanno l'opportunità formale di fornire feedback sulla loro esperienza La durata degli stage è limitata per non superare un anno, se lo stagista non fosse iscritto a nessuna istituzione educativa N/A- L'azienda non assume stagisti	0,71	0,71
Quali sono le politiche formali dell'azienda rispetto al trattamento di fine rapporto e i licenziamenti di lavoratori?	L'azienda non ha politiche scritte per licenziamenti o indennizzi	0	0,35

Escludendo i lavoratori assunti di recente, che % di lavoratori full-time e part-time ha ricevuto uno dei seguenti tipi di training formale durante gli ultimi 12 mesi? Formazione professionale su competenze utili ad ampliare le capacità del personale nelle mansioni e responsabilità del proprio lavoro	50-75%	0,19	0,25
Escludendo i lavoratori assunti di recente, che % di lavoratori full-time e part-time ha ricevuto uno dei seguenti tipi di training formale durante gli ultimi 12 mesi? Formazione su competenze per tutte le funzioni oltre le normali responsabilità (es. parlare in pubblico, formazione manageriale per non manager)	50-75%	0,19	0,25
Escludendo i lavoratori assunti di recente, che % di lavoratori full-time e part-time ha ricevuto uno dei seguenti tipi di training formale durante gli ultimi 12 mesi? Formazione su abilità per lo sviluppo personale (ad es. Alfabetizzazione, pianificazione finanziaria personale)	1-24%	0,06	0,25

Che percentuale dei lavoratori a tempo pieno dell'azienda ha partecipato a opportunità di sviluppo professionale esterne o in opportunità di aggiornamento continuo durante l'ultimo anno fiscale? Le opportunità di sviluppo professionale dovrebbero essere pagate in anticipo, rimborsate o sovvenzionate dall'azienda.	1-24%	0,13	0,5
Quale percentuale di lavoratori a tempo pieno ha ricevuto un anticipo o un rimborso per opportunità di formazione continua nell'ultimo anno fiscale? Opportunità di formazione continua sono GED, crediti universitari, accreditamento riconosciuto nel settore, ecc.	1-5%	0,17	0,5
Quali sono le politiche e le pratiche dell'azienda in merito alla crescita professionale e alle promozioni?	I lavoratori, laddove possibile, hanno l'opportunità di passare a nuove mansioni, cambiare il ritmo o di intraprendere nuove prospettive di carriera	0,08	0,25
Quali delle seguenti politiche sono scritte nel manuale del dipendente e sono di facile accesso?	Una dichiarazione sull'orario di lavoro Politiche in materia di benefit, formazione, permessi e congedi Divieto di lavoro minorile e lavoro forzato/coatto	0,26	0,43

Quali politiche di congedo parentale per la figura secondaria sono a disposizione dei lavoratori dell'azienda, sia attraverso l'azienda stessa sia attraverso un programma statale? Selezionare tutte le risposte pertinenti, ma selezionare una sola risposta che indichi l'importo totale equivalente al tempo pagato (risposte 2-4). Vedere "Per saperne di più" per ulteriori istruzioni.	I lavoratori hanno diritto a più di 5 settimane di congedo retribuito (o l'equivalente in termini salariali) La politica di congedo non fa una distinzione tra figura primaria e secondaria, o stabilisce lo stesso periodo di congedo e di retribuzione per entrambi	0,87	0,87
Quali benefit addizionali vengono offerti alla maggioranza dei lavoratori con posizioni non manageriali? Si prega di considerare sia i lavoratori a tempo pieno che part-time. Selezionare tutte le opzioni corrispondenti.	Assistenza all'infanzia sussidiata, al di fuori degli stabilimenti dell'azienda Pasti gratuiti o buoni pasto Altri (per favore descriva)	1,73	1,73
In che modo l'azienda incentiva e responsabilizza i lavoratori?	L'azienda ha formalizzato meccanismi di feedback e denunce oltre le linee di segnalazione dirette per affrontare le preoccupazioni dei lavoratori e migliorare le pratiche aziendali L'azienda monitora l'utilizzo dei meccanismi di feedback e input dei lavoratori e la velocità di soluzione e implementazione Altri (per favore descriva)	0,52	0,87

L'azienda monitora e valuta la soddisfazione e il coinvolgimento dei propri lavoratori in uno dei seguenti modi? Queste risposte determinano quali future domande dell'assessment sono valide per l'azienda.	L'azienda calcola il tasso di abbandono dei lavoratori L'azienda realizza regolarmente (almeno una volta l'anno) sondaggi di soddisfazione e prestazione dei lavoratori L'azienda paragona il grado di soddisfazione dei lavoratori con parametri rilevanti del settore	0,65	0,87
Quantità di impiegati a tempo pieno e part-time che hanno smesso di lavorare presso l'azienda negli ultimi 12 mesi Selezionare 0 se Nessuno.	5	0	0
Quale percentuale dei lavoratori dell'azienda si definisce "Soddisfatta" o "Con alto grado di coinvolgimento"? Selezionare N/A se non si realizzano sondaggi sulla soddisfazione e coinvolgimento dei lavoratori.	81-90%	1,3	1,73
Qual è il numero minimo annuale di giorni di ferie retribuiti (comprese le festività) per i lavoratori a tempo pieno?	23-29 giorni lavorativi (75%)	0,52	0,7
Quali delle seguenti opzioni descrive le politiche di congedo parentale per la figura primaria offerte ai lavoratori, sia dall'azienda che da un programma del governo? Se applica, si prega di selezionare una risposta per indicare il tempo totale di congedo (risposte 1-3), e una risposta per indicare il tempo totale di congedo retribuito (risposte 4-7).	Più di 24 settimane (o l'equivalente) di congedo parentale totalmente retribuite	0,49	0,7

Quali opzioni di flessibilità lavorativa offre l'azienda, quando possibile, sia in teoria che nella pratica per la maggior parte dei lavoratori? Si prega di selezionare tutte le opzioni corrispondenti.	Turni di lavoro con orari part-time su richiesta dei lavoratori Orari di lavoro flessibili permettendo un maggiore livello di libertà variando l'inizio e la fine delle attività Telelavoro (per esempio lavorare da casa uno o più giorni a settimana)	0,52	0,7
Quali delle seguenti pratiche di lavoro flessibile sono state utilizzate negli ultimi 12 mesi? Si prega di selezionare tutte le opzioni corrispondenti.	I manager o dirigenti hanno lavorato part-time o in job-sharing I manager o dirigenti svolgono la loro mansione con il telelavoro L'azienda ha assunto nuovi lavoratori stabili che si avvalgono del telelavoro	0,7	0,7
Quale percentuale di lavoratori salariati a tempo pieno e part-time hanno smesso di lavorare nell'azienda durante gli ultimi 12 mesi? Il calcolo deve includere il licenziamento volontario e involontario, ma deve escludere i lavoratori licenziati con causa.	5-10%	0,23	0,7

5.3 Comunità



Comunità

Scopra in che modo l'azienda può contribuire al benessere economico e sociale delle comunità in cui opera.



Domanda	Risposte fornite	Punti ottenuti	Punti disponibili
Il modello di business dell'azienda crea un beneficio specifico per stakeholder quali organizzazioni di beneficenza, venditori o fornitori in difficoltà o comunità locale? Queste risposte determinano quali future domande della valutazione sono valide per la sua azienda.	No	0	0
Che misure applica l'azienda per promuovere un processo di selezione e assunzione inclusivo?	L'azienda non fa domande su possibili precedenti penali durante il processo di assunzione	0,18	0,91
I proprietari maggioritari o le alte cariche dell'azienda appartengono a qualcuno di questi gruppi sottorappresentati? Si prega di selezionare tutte le opzioni corrispondenti.	Nessuna delle precedenti	0	0,91
Che misure applica l'azienda per creare un ambiente di lavoro inclusivo ed equo?	Nessuna delle precedenti	0	0,91

Che misure applica l'azienda per gestire e migliorare l'inclusione e la diversità nell'ambiente di lavoro?	L'azienda ha condotto un'analisi di equità salariale per genere, razza/etnia o altri fattori demografici e ha implementato politiche o piani per migliorare questa metrica (all'occorrenza)	0,23	0,91
Quali dei seguenti attributi di una forza di lavoro diversa vengono monitorati dall'azienda, sia attraverso sondaggi anonimi che altri metodi legali vigenti nella sua giurisdizione? If collecting this type of demographic data is not legal in your jurisdiction, select None of the Above.	Nessuna delle precedenti	0	0,91
Qual è il rapporto tra la remunerazione più alta, compresi i bonus, e quella più bassa pagata dall'azienda?	6-10x più alto	0,68	0,91
Quanti dei manager dell'azienda si identificano come donne?	0%	0	0,91
Che parte dei manager dell'azienda si identifica come appartenente a un gruppo sociale sottorappresentato? If collecting this type of demographic data is not legal in your jurisdiction, select Don't Know.	0%	0	0,91
Quanti dei membri appartenenti al Consiglio di Amministrazione dell'azienda sono donne?	0%	0	0,91

Quanti membri del Consiglio di Amministrazione dell'azienda si identificano come appartenenti a un gruppo sociale sottorappresentato? If collecting this type of demographic data is not legal in your jurisdiction, select N/A.	0%	0	0,91
L'azienda implementa qualcuna delle seguenti politiche o programmi per promuovere la diversità all'interno della catena dei fornitori?	Nessuna delle precedenti	0	0,45
Quale percentuale degli acquisti dell'azienda proviene da società i cui soci maggioritari sono donne o individui provenienti da popolazioni sottorappresentate?	Non lo so	0	0,91
Siamo consapevoli del fatto che per aziende con più di un ufficio, la definizione di coinvolgimento locale potrebbe risultare difficile da rispondere. Per questo motivo preghiamo di descrivere la struttura geografica dell'azienda.	Oltre alla sede legale, l'azienda ha 2 unità locali, una nel comune di Milano ed una nel comune di Gallarate	0	0
Numero di posti di lavoro a tempo pieno e part-time che sono stati aggiunti al libro paga dell'azienda. Inserisci 0 se la risposta è nessuno, o se la tua azienda non ha lavoratori. Negli ultimi 12 mesi:	5	0	0

Qual è stato il tasso di crescita dell'occupazione netta dell'azienda per le posizioni a tempo pieno e part-time negli ultimi 12 mesi? Si prega di considerare SOLO i lavori di nuova creazione pagati con salario minimo. Se non sono disponibili dati sul salario di sussistenza per il proprio paese di attività, considerare i nuovi posti di lavoro pagati almeno il 10% in più rispetto al salario minimo.	1-14%	1,33	4
Quale percentuale della partecipazione societaria è in mano a individui che qualificherebbero come investitori non accreditati?	50% o più	2	2
La maggioranza (oltre il 50%) della proprietà della società si trova a livello locale, ovvero dove risiedono almeno due terzi della forza lavoro? Si definisce "Locale" come facente parte della stessa comunità. Mentre le dimensioni e la distanza di una comunità dall'azienda possono variare a seconda del contesto, in genere per essere locali dovrebbero essere basate su un'area collegata economicamente e culturalmente su piccola scala come un'area metropolitana o una città/paese.	Sì	2	2

Quali delle seguenti politiche scritte di assunzione o contrattazione locale ha l'azienda? Si definisce "Locale" come facente parte della stessa comunità. Mentre le dimensioni e la distanza di una comunità dall'azienda possono variare a seconda del contesto, in genere per essere locali dovrebbero essere basate su un'area collegata economicamente e culturalmente su piccola scala come un'area metropolitana o una città/paese.	Altro (Per favore, descriva)	0,25	1
Quale % delle spese dell'azienda dell'ultimo anno fiscale (esclusa la manodopera) è attribuibile a fornitori indipendenti che si trovano nella stessa area della sede aziendale o di impianti importanti? Fare clic su "Per saperne di più" per capire come rispondere a questa domanda.	40-59%	1,33	2
Quali caratteristiche descrivono al meglio l'istituto finanziario che fornisce la maggior parte dei servizi bancari dell'azienda?	Una banca indipendente	1	2
Quali delle seguenti pratiche di partecipazione civica implementa l'azienda? Queste risposte determinano quali future domande della valutazione sono valide per l'azienda.	Servizi alla comunità o pro- bono Partnership con organizzazioni benefiche o partecipazione in organizzazioni comunitarie	0,41	0,83

In che modo l'azienda gestisce il servizio alla comunità fatto dai lavoratori?	L'azienda ha ospitato o organizzato giornate dedicate ai servizi alla comunità nell'ultimo anno L'azienda monitora e registra la quantità totale di ore di volontariato	0,41	0,83
Che percentuale dei lavoratori ha chiesto ore di lavoro retribuite per offrire servizi di volontariato durante l'ultimo anno?	0%	0	1,66
Quantità di ore di lavoro di volontariato realizzato da lavoratori dell'azienda a tempo pieno e part time durante l'ultimo anno fiscale Si dovrebbe comprendere in questa somma il tempo pagato e il tempo non pagato dedicato al volontariato durante le ore di lavoro tradizionali, sia per gli eventi organizzati dall'azienda sia per le iniziative proprie dei lavoratori.		0	0
Qual è stata la percentuale di tempo pro capite dedicato da ogni lavoratore a lavori di volontariato, servizi alla comunità o servizi pro bono nel periodo considerato? Per calcolare questo parametro, dividere la quantità totale di ore di volontariato per la quantità totale di ore lavorate, considerando generalmente un anno lavorativo di 2000 ore (sulla base dell'equivalente di un lavoratore a tempo pieno).	0%	0	1,66

Quali delle seguenti procedure riguardanti le donazioni e gli investimenti orientati alla comunità vengono implementate dall'azienda?	Nessuna delle precedenti	0	0,83
Tra le seguenti azioni, quali sono state implementate dall'azienda insieme agli stakeholder (inclusa la concorrenza) per migliorare le pratiche e gli impatti sociali o ambientali negli ultimi due anni?	L'azienda ha fornito dati o ha contribuito alla conduzione di indagini accademiche su questioni sociali o ambientali L'azienda partecipa in tavoli di discussione e altri dialoghi pubblici riguardanti le questioni sociali e ambientali	0,41	0,41
Per favore selezionare i tipi di aziende che rappresentano i fornitori principali dell'azienda: Tutte le aziende hanno dei fornitori principali, che vengono definiti come i maggiori fornitori, e che rappresentano approssimativamente l'80% dei costi non lavorativi. Selezionare tutte le opzioni applicabili all'azienda.	Aziende di servizi professionali (consulenza, assistenza legale, contabile) Tecnologia	0	0
L'azienda valuta o monitora l'impatto sociale e ambientale dei propri fornitori principali? Questa domanda determina l'insieme di domande relative ai fornitori alle quali dovrà rispondere l'azienda.	No	0	0

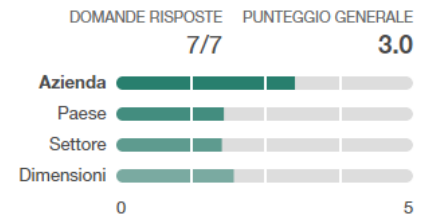
L'azienda affida in outsourcing servizi di supporto (per esempio assunzione del personale) essenziali per la fornitura dei propri servizi ad altre persone o altre organizzazioni? Queste risposte determinano quali future domande dell'assessment saranno valide per l'azienda.	No	0	0
Quali dei seguenti programmi o politiche offre l'azienda per migliorare l'impatto sociale e/ o ambientale dei propri fornitori, sia in modo generale che in caso di non conformità?	Nessuna delle precedenti	0	0,38

5.4 Clienti



Clienti

Scopra in che modo l'azienda può migliorare il valore che crea per i clienti e consumatori diretti dei propri prodotti e servizi.



Domanda	Risposte fornite	Punti ottenuti	Punti disponibili
Qualcuno dei prodotti/servizi dell'azienda fa fronte a problemi sociali o economici dei clienti o dei loro beneficiari? Queste risposte determinano quali saranno le prossime domande della valutazione che si applicano alla Sua azienda.	No	0	0
L'azienda svolge qualcuna delle seguenti azioni per gestire l'impatto e il valore generato per i propri clienti o consumatori?	L'azienda offre garanzie, contrattuali o non, e politiche di protezione rispetto ai propri prodotti o servizi L'azienda possiede certificazioni di qualità erogate da enti terzi L'azienda possiede meccanismi formali di controllo di qualità L'azienda possiede processi per ricevere feedback, commenti o lamentele dei clienti L'azienda gestisce la privacy e la sicurezza dei dati dei propri clienti/ consumatori	0,46	0,56
Quale percentuale dei prodotti o servizi che offre l'azienda è coperto da una garanzia formale?	100%	0,56	0,56

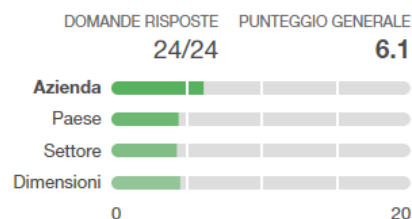
Quale % dei prodotti o servizi sono stati revisionati e certificati da un ente di accreditamento incentrato sulla qualità? Questo può includere certificazioni di processo come ISO9000 o accreditazioni di qualità specifici del settore.	100%	1,11	1,11
L'azienda mette in pratica qualcuna delle seguenti misure per gestire l'impatto potenziale dei propri prodotti sui clienti/ beneficiari?	L'azienda monitora regolarmente i risultati e il benessere dei clienti	0,19	0,56
La tua azienda dispone di uno dei seguenti strumenti per affrontare i problemi relativi all'utilizzo dei dati e alla privacy?	L'azienda ha una politica disponibile al pubblico sull'uso di dati e privacy L'azienda informa tutti gli utenti sul tipo di informazione raccolta, per quanto tempo la conserva, come è utilizzata e se e come è condivisa con altre entità (pubbliche o private) I clienti hanno l'opzione di decidere in che modo i propri dati possono essere utilizzati Tutte le strategie di creazione di elenchi di indirizzi email e di email aziendali sono conformi a GDPR	0,56	0,56
L'azienda applica qualcuna delle seguenti pratiche per garantire sicurezza dei dati sensibili?	La privacy dei dati è considerata nei processi di gestione di rischi implementati dall'azienda in conformità alle normative vigenti Tutti gli impiegati con accesso ai dati sensibili sono istruiti sulle politiche di privacy dei dati	0,14	0,56

5.5 Ambiente



Ambiente

Scopra in che modo l'azienda può migliorare la propria gestione ambientale in generale.



Domanda	Risposte fornite	Punti ottenuti	Punti disponibili
In che tipo di strutture opera principalmente l'azienda? Queste risposte determinano quali future domande dell'assessment sono valide per l'azienda.	Uffici affittati dall'azienda	0	0
I prodotti/servizi o processi dell'azienda sono strutturati in modo da ripristinare o preservare l'ambiente in uno dei seguenti modi? (Nota bene: l'impatto ambientale delle operazioni quotidiane dell'azienda sarà valutata nelle sezioni rimanenti dell'Area d'Impatto Ambientale. Questa domanda fa riferimento esclusivamente ai prodotti/servizi o processi di produzione innovativi). Rispondendo in modo affermativo, si avrà accesso a ulteriori sezioni del B Impact Assessment che includono domande specifiche su questo modello di Business.	Nessuna delle opzioni precedenti	0	0

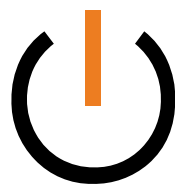
Quale % delle strutture aziendali (mq. di proprietà della società o in locazione) è certificata secondo i requisiti di un programma di bioedilizia accreditato?	80% o più	1,17	1,17
Se le strutture aziendali non sono di proprietà ma sono affittate, in quali delle seguenti pratiche si è lavorato insieme alla proprietà per promuoverne l'implementazione e la manutenzione?	Miglioramenti dell'efficienza energetica Miglioramenti dell'efficienza idrica Programmi di riduzione dei rifiuti (incluso il riciclo)	1,17	1,17
L'azienda ha una politica EPP (acquisti ecologici preferibili) scritta e distribuita, la quale include qualcuno dei seguenti aspetti?	N/A - L'azienda non ha nessuna politica di acquisti di prodotti preferibili per l'impatto ambientale (EPP)	0	1,17
In che modo l'azienda incoraggia la buona cura e protezione dell'ambiente relativamente alla gestione degli uffici virtuali per i lavoratori da remoto?	E' in atto una politica operativa per lo smaltimento sicuro dei rifiuti elettronici e di altri materiali pericolosi acquistati per i lavoratori che fanno home office	1,17	2,33
L'azienda dispone di un sistema di gestione ambientale (EMS) che copre la produzione di rifiuti, il consumo di energia, l'utilizzo di acqua e le emissioni di anidride carbonica? Quale dei seguenti elementi fanno parte di tale sistema? Si prega di selezionare tutte le opzioni corrispondenti.	Valutazione effettuata dell'impatto ambientale delle attività dell'azienda	0,23	1,17

L'azienda monitora, registra e rende noti i propri consumi di energia? Includere l'elettricità e altri consumi energetici da riscaldamento, acqua calda, ecc. Queste risposte determinano quali future domande della valutazione sono valide per la sua azienda.	L'azienda controlla e registra i consumi ma non ha fissato obiettivi di riduzione	0,12	0,48
Consumo energetico totale di energia (in gigajoules) durante gli ultimi 12 mesi:		0	0
Totale Energia utilizzata da fonti rinnovabili (Gigajoules) negli ultimi 12 mesi		0	0
Che percentuale del consumo di energia proviene da fonti rinnovabili? Includere l'elettricità e altri consumi energetici da riscaldamento, acqua calda, ecc.	1-24%	0,03	0,24
Che percentuale del consumo di energia proviene da fonti rinnovabili a basso impatto? Si prega di considerare l'elettricità ma anche altri consumi di energia da riscaldamento, acqua calda, ecc. Includere sia l'energia rinnovabile acquistata sia l'energia rinnovabile generata in loco.	Non lo so	0	0,97
Per quali sistemi l'azienda ha implementato misure di efficienza e risparmio di energia nella maggior parte degli stabilimenti (per metro quadrato) nell'ultimo anno?	Illuminazione: luce naturale, lampade fluorescenti compatte, sensori di presenza, regolatori d'intensità, illuminazione diretta (in base all'attività), ecc.	0,16	0,48

I miglioramenti in termini di conservazione ed efficienza hanno condotto al risparmio energetico delle strutture aziendali? Se sì, di quanto? Si prega di calcolare sulla base delle variazioni rispetto all'anno scorso o annuale partendo da un anno base, riferendosi al consumo di energia elettrica e altri consumi di energia da riscaldamento, acqua calda, ecc.	Non lo so	0	0,97
In che modo l'azienda gestisce le emissioni di gas effetto serra, almeno quelli di Scope 1 e 2? Queste risposte determinano quali future domande dell'assessment saranno valide per l'azienda.	Attualmente non controlliamo e registriamo le emissioni	0	0,48
Che percentuale delle emissioni di gas serra per gli scope 1 e 2 ha ridotto l'azienda grazie ad interventi di efficienza implementati?	Non lo so	0	0,97
L'azienda ha messo in atto programmi o politiche per ridurre l'impronta ecologica dovuta a viaggi/pendolarismo?	I lavoratori sono incoraggiati a utilizzare le tecnologie di meeting virtuale per ridurre le riunioni di tipo tradizionale	0,12	0,48
Se l'azienda ha acquistato crediti di carbonio certificati nel periodo di riferimento, quale percentuale delle emissioni di Scope 1 e 2 di gas a effetto serra è stata compensata?	N / A - Non si sono acquistate delle compensazioni di emissioni di carbonio	0	0,48

In che modo l'azienda gestisce e controlla i consumi di acqua? Queste risposte determinano quali future domande dell'assessment sono valide per l'azienda.	L'azienda non monitora né registra attualmente i propri consumi d'acqua	0	1
Quali metodi di conservazione delle risorse idriche sono stati implementati nella maggior parte degli uffici o degli stabilimenti dell'azienda: Si prega di selezionare tutte le opzioni corrispondenti.	Nessuna delle opzioni precedenti	0	1
In che modo l'azienda gestisce e controlla la produzione di rifiuti? Queste risposte determinano quali future domande dell'assessment saranno valide per l'azienda.	L'azienda non monitora né registra attualmente la propria generazione di rifiuti	0	1
L'azienda ha un programma generale di recupero e riciclaggio per i seguenti tipi di materiali? Si prega di selezionare tutte le opzioni corrispondenti.	Carta Cartone Plastica Vetro e Metallo	1	1
L'azienda può verificare che i rifiuti pericolosi che produce vengano sempre smaltiti in modo responsabile? Compreso lo smaltimento di batterie, vernici, apparecchiature elettroniche, ecc.	Sì	1	1
Quali dei seguenti prodotti ecologici sono stati acquisiti per la maggior parte degli stabilimenti dell'azienda?	Nessuna delle opzioni precedenti	0	1

Documento elaborato con il supporto di:



CREAZIONE
IMPRESA
THE PLACE TO (re)START



Via dei Valtorta, 48

20127- Milan - Italy