



WeArePROJECT
Innovation Company

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023



INDICE

INTRODUZIONE

p.03 Lettera agli stakeholders
p.05 Guida alla lettura

L'ECOSISTEMA WEAREPROJECT

p.06 Principali Highlights
p.07 L'azienda e la sua storia
p.10 Il nostro business
p.11 Vision, mission e core values
p.14 Sistemi di gestione, certificazione e politiche aziendali
p.17 Le nostre certificazioni

LA SOSTENIBILITÀ IN WEAREPROJECT

p.21 Gli stakeholder di WeAreProject
p.22 Stakeholder engagement
p.23 L'analisi di materialità
p.28 Temi materiali e SDGs
p.30 L'impegno di WeAreProject per la sostenibilità
p.31 La gestione dei rischi ESG

IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA GESTIONE DEI RISCHI

p.34 Organi societari
p.37 Compliance, etica e integrità
p.39 Gestione dei rischi

IL VALORE CONDIVISO

p.41 Il valore economico generato e distribuito
p.44 Principali investimenti
p.45 Approvvigionamento sostenibile

LA RESPONSABILITÀ VERSO LE PERSONE

p.46 Lo sviluppo delle risorse umane
p.51 Diversità e inclusione
p.53 Benefit e iniziative
p.55 Convenzioni
p.56 Formazione e sviluppo dipendenti
p.59 Ascolto dei dipendenti
p.60 Digitalizzazione progetti HR
p.61 Salute e sicurezza

LA RESPONSABILITÀ VERSO L'AMBIENTE

p.62 Un modello di business a sostegno della lotta al cambiamento climatico
p.63 Consumi energetici
p.64 Emissioni
p.66 Rifiuti
p.68 Risorse idriche

LA RESPONSABILITÀ VERSO IL TERRITORIO E LA COMUNITÀ

p.69 La catena di fornitura

p.70 Soddisfazione dei clienti

p.71 Progetti e iniziative sul territorio

INDICE INDICATORI GRI

p.74

INTRODUZIONE

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

[GRI 2-22]

Siamo giunti alla pubblicazione del terzo Bilancio di Sostenibilità 2023 di WeAreProject, un documento che riflette il nostro costante impegno verso un futuro sostenibile e responsabile. Quest'anno, siamo orgogliosi di annunciare il conseguimento della certificazione UNI/PdR 125 sulla parità di genere, un traguardo che testimonia il nostro impegno concreto verso l'uguaglianza e l'inclusività all'interno dell'azienda.

L'importanza che attribuiamo alla Sostenibilità, come parte integrante della nostra attività e del nostro impegno a lungo termine nei confronti dell'ambiente e della società, ci ha portato due anni fa a intraprendere un percorso virtuoso in ottica di Sostenibilità, presentando il nostro primo Bilancio. Crediamo fermamente che la Sostenibilità debba essere al centro di ogni decisione che prendiamo.

Il nostro obiettivo è contribuire a costruire un futuro sostenibile per le generazioni presenti e future. Riconosciamo la necessità di adottare un approccio olistico alla sostenibilità, considerando non solo gli impatti ambientali, ma anche quelli sociali ed economici delle nostre attività. A tal fine, abbiamo adottato misure concrete per minimizzare l'impatto ambientale delle nostre operazioni, riducendo le emissioni di gas serra, l'uso di risorse non rinnovabili e la produzione di rifiuti. Inoltre, nel 2023 abbiamo avviato relazioni sempre più solide con le comunità locali; in particolare, abbiamo introdotto il volontariato d'impresa, rafforzando ulteriormente il nostro impegno verso la responsabilità sociale.

Infine, lo scorso anno abbiamo iniziato a collaborare con Edoomark, impresa sociale attiva nel campo dell'educazione che si occupa di didattica e formazione esperienziale. WeAreProject ha aderito al progetto Atlante delle Scelte, un portale dedicato ai ragazzi delle scuole secondarie di primo grado per aiutarli nella scelta dei loro futuri percorsi educativi. Attraverso questa partnership, rafforziamo ulteriormente la nostra relazione con il mondo della scuola, offrendo agli studenti degli istituti superiori esperienze didattiche formative. Stiamo inoltre realizzando per il 2024 una serie di progetti legati all'Intelligenza Artificiale che vedranno impegnati quattro istituti, i cui studenti trascorreranno una settimana di PCTO presso la sede della nostra capogruppo. Durante questi incontri, gli studenti avranno la possibilità di apprendere nuove competenze trasversali e di essere supportati al meglio nella scelta dei futuri percorsi universitari e professionali, attraverso un dialogo con l'azienda.

Abbiamo anche ospitato gli studenti dell'Istituto Marconi di Dalmine, consentendo loro di realizzare un video all'interno dell'azienda per far comprendere e illustrare il lavoro degli sviluppatori ai ragazzi delle scuole secondarie di primo grado. A partire da novembre 2023, abbiamo destinato parte del nostro impegno al progetto Ideas4Future presso ITI Marconi di Dalmine. I ragazzi e le ragazze dell'istituto, nei prossimi mesi, lavoreranno applicando il modello del Design Thinking alla challenge che la nostra organizzazione ha presentato loro, strettamente connessa al tema della parità di genere, un valore fondamentale per la nostra azienda.

Inoltre, vogliamo sottolineare il legame tra il nostro impegno nel volontariato sociale e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite. Gli SDG rappresentano un'agenda globale che mira a porre fine alla povertà, proteggere il pianeta e assicurare la prosperità per tutti entro il 2030. Crediamo che il nostro impegno nel volontariato sociale possa essere strettamente connesso agli obiettivi SDG 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica), SDG 10 (Riduzione delle disuguaglianze) e SDG 5 (Uguaglianza di genere).

Siamo consapevoli che la sostenibilità sia un tema in continua evoluzione e che dobbiamo continuare a impegnarci per raggiungere i nostri obiettivi. Siamo aperti alle critiche e ai suggerimenti dei nostri stakeholder e incoraggiamo il dialogo aperto e costruttivo su come migliorare la nostra sostenibilità. Questo terzo Bilancio di Sostenibilità 2023, realizzato grazie al contributo delle aziende che compongono il nostro ecosistema WeAreProject e al supporto di svariati stakeholder, presenta una fotografia dei risultati ottenuti fino ad oggi, ma soprattutto traccia la strada verso i nuovi obiettivi che ci impegniamo a raggiungere.

Desidero ringraziare i nostri stakeholder per il loro sostegno e la loro collaborazione nella realizzazione della visione di Sostenibilità di WeAreProject. Siamo fiduciosi che insieme potremo costruire un futuro sostenibile e prospero per tutti.



Alberto Ghisleni
Fondatore e CEO
Project - WeAreProject

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and strokes that form the name 'Alberto Ghisleni'.

GUIDA ALLA LETTURA

[GRI 2-2, 2-3]

Siamo alla terza edizione del Bilancio di Sostenibilità di WeAreProject che fa riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023. L'iniziativa è in linea ai dettami del D.Lgs. n. 254 del 30 settembre 2016 che attua la Direttiva 2014/95/UE.

Il Bilancio di Sostenibilità di **WeAreProject**, presenta un quadro chiaro, accurato e completo delle prestazioni del Gruppo dal punto di vista sociale, economico ed ambientale, e relativo al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione. Le società coinvolte in queste rendicontazioni sono state quelle dichiarate nel bilancio consolidato di Gruppo. (Project Informatica, Converge, 3P, Extraordy, Personal Data e Sinthera). Fasternet non è stata inclusa in quanto acquisita a fine anno 2023.

Il documento è redatto con l'obiettivo di una trasparenza nella rendicontazione degli impegni assunti e dei risultati ottenuti sotto il profilo della sostenibilità. Al fine di garantire continuità e comparabilità nella rendicontazione, è stato mantenuto il set di dati raccolti ed elaborati nella precedente edizione. Alle richieste di informazioni quantitative e qualitative già presenti, sono state aggiunti nuovi indicatori, ritenuti importanti per comprendere come la Società si stia evolvendo in termini di sostenibilità.

I contenuti del Rapporto di Sostenibilità sono stati predisposti secondo gli **Standards del Global Reporting Initiative (GRI)** nella loro ultima versione del 2021.

L'ampiezza e la profondità della rendicontazione dei temi trattati nel documento riflettono i risultati dell'Analisi di Materialità condotta dalla Società nel 2023.

Con questa edizione si è ulteriormente affinato il processo di avvicinamento all'adozione della nuova Direttiva europea (CSRD), obbligatoria dalla rendicontazione dall'esercizio finanziario 2025, ed è stato introdotto un primo set di misurazione delle emissioni in atmosfera legati allo **Scope 3** che, insieme allo Scope 1 e 2, consentono una prima valutazione dell'impronta di carbonio della società WeAreProject.

I dati economico-finanziari relativi alla creazione e distribuzione del valore aggiunto si basano sul Bilancio di Esercizio 2023 di WeAreProject.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di WeAreProject in data 18/06/2024.

Il documento è pubblicato sul sito internet della Società. Per ulteriori informazioni scrivere a: marketingproject@project.it

L'ECOSISTEMA WEAREPROJECT

PRINCIPALI HIGHLIGHTS 2023

354
MILIONI DI EURO
VALORE DISTRIBUITO

23.119 ORE
FORMAZIONE EROGATA

+10
PROGETTI E INIZIATIVE SUL
TERRITORIO IN AMBITO SOCIALE

+17
CONVENZIONI PER DIPENDENTI

368
MILIONI DI EURO
VALORE GENERATO

STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ DI WEAREPROJECT
contributo a 12 SDGs dell'agenda 2030 dell'ONU

3 CERTIFICHE IN AMBITO SOSTENIBILITÀ
Ecovadis, Open-es, Synesgy

ANALISI DI MATERIALITÀ
identificate 14 tematiche prioritarie

STAKEHOLDER ENGAGEMENT
coinvolti 50 stakeholder tra interni ed esterni nel
processo di engagement

CODICE DI COMPORTAMENTO ETICO, MODELLO
ORGANIZZATIVO 231 - PRIVACY - UNI/PDR125 

+666
DIPENDENTI
24% DONNE 76% UOMINI

ACQUISIZIONI E OPERAZIONI STRAORDINARIE 2023 FASTERNET*

*le attività del 2023 non includono Fasternet in quanto è stata acquisita a fine 2023

L'AZIENDA E LA SUA STORIA

[GRI 2-1, 2-2]

WeAreProject è un Gruppo politecnologico composto da un variegato bouquet di aziende con Project Informatica come capogruppo.

L'ecosistema di aziende che compongono questa Innovation Company è al servizio della business evolution delle imprese.

Attraverso plurime competenze, orchestrate attraverso Team multidisciplinari, WeAreProject accompagna le aziende all'interno di un percorso coordinato e coerente nel tempo, generando innovazione tecnologica.

Nato da Project Informatica, capogruppo, il polo di innovazione WeAreProject è cresciuto progressivamente negli anni, coprendo il territorio nazionale e integrando gradualmente nuovi servizi e soluzioni grazie ad acquisizioni di imprese, che oggi formano un vero e proprio network di competenze.

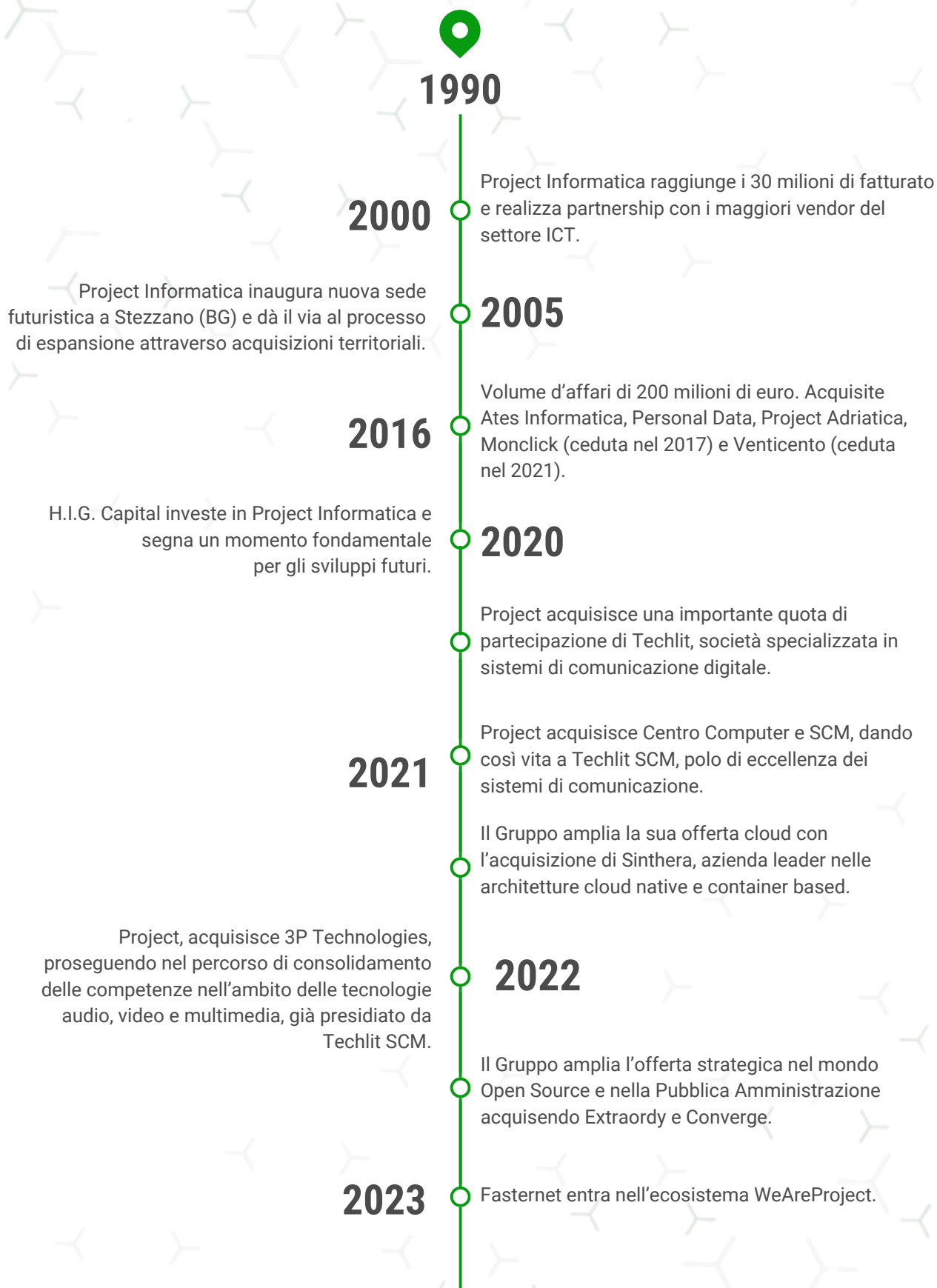
Project Informatica è la capogruppo del polo di innovazione tecnologico WeAreProject.

In qualità di **Trusted Advisor** accompagna le aziende nel processo di digitalizzazione, con l'obiettivo di migliorarne la competitività.

Parlando i diversi linguaggi del business ed interpretando le specifiche esigenze, è in grado di apportare non solo cambiamenti tecnologici, ma anche organizzativi e strategici per le aziende clienti.

È specializzata in Cyber Security, Artificial Intelligence, Managed Services (tra cui SOC e NOC), Digital Workplace, Hybrid Cloud&Networking e Application&Data.

Grazie alla propria capacità di fare e pluralità di competenze, governa e orchestra le specializzazioni caratterizzanti ciascuna realtà del Gruppo per generare innovazione tecnologica al servizio delle aziende.



ECOSISTEMA WEAREPROJECT



Capogruppo del polo di innovazione tecnologico WeAreProject. Specializzata in Cyber Security, Artificial Intelligence, Managed Services (tra cui SOC e NOC), Digital Workplace, Hybrid Cloud&Networking, Application&Data.



WeAreProject

Specializzata nel design, installazione e noleggio di soluzioni audio - video multimediali per soddisfare esigenze in ambito office, education e retail. Nel 2022 incorpora Techlit SCM.



Consolidata presenza in Friuli-Venezia Giulia e Veneto orientale con esperienza, competenze e partnership con i principali brand ICT.



Specializzata nella fornitura di soluzioni e tecnologie ICT per la Pubblica Amministrazione centrale, locale e grandi amministrazioni.



Specializzata nella formazione Red Hat. Premier Training & Business Partner 100% focalizzato e verticale sulle tecnologie Red Hat.



Specializzate in soluzioni per la gestione, protezione, virtualizzazione e business continuity dei sistemi IT.



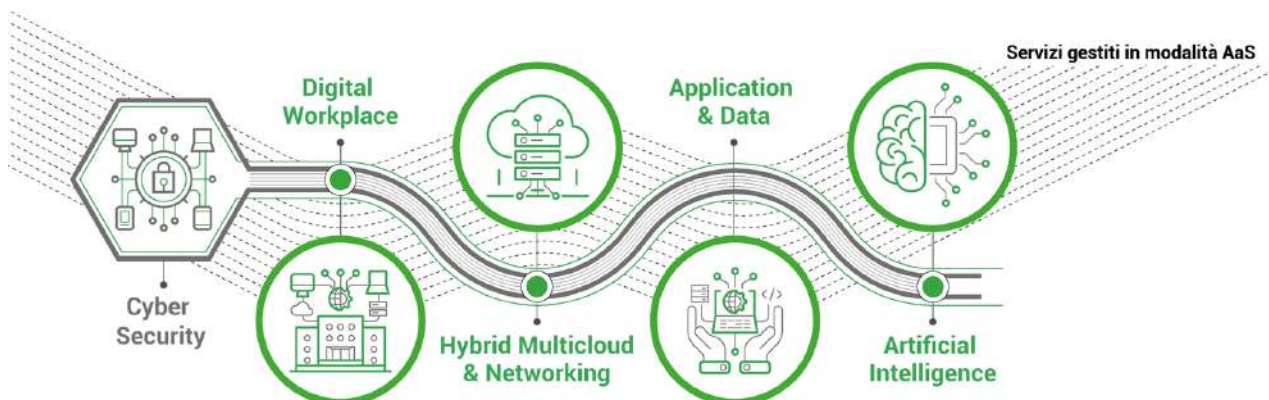
Specializzata nelle soluzioni per la produttività individuale in condizioni ambientali critiche. Consolidata presenza in Emilia-Romagna con esperienza, competenze, partnership con i principali brand ICT.



Esperti nelle architetture Cloud-Native e Cointainer-Based. Focus nella realizzazione di piattaforme di Observability, Automation e Governance dei moderni data center.

IL NOSTRO BUSINESS

Grazie al nostro network sinergico di competenze specialistiche, siamo in grado di sviluppare soluzioni personalizzate per ogni azienda, garantendo un cost management efficace e una riduzione del time to market. Digitalizziamo le aziende attraverso 5 Core Competencies, tra queste la Cyber Security è un elemento imprescindibile per ogni area. Tutte le soluzioni sono erogate anche in modalità As a Service.



Cyber Security

Proteggiamo a 360 gradi i sistemi e gli asset critici delle aziende attraverso la definizione e l'esecuzione di Security Strategy solide e personalizzate, che integrano soluzioni tecnologiche all'avanguardia e servizi di monitoring h24.

Digital Workspace

Produttività, efficienza, engagement e benessere: con i nostri servizi e soluzioni tailor-made, siamo al fianco delle aziende in tutto il percorso di modernizzazione del paradigma lavorativo.

Hybrid Multicloud & Network

Progettiamo, implementiamo e governiamo modelli cloud ibridi che rispondono alle esigenze di performance, innovazione e resilienza delle aziende. Le aiutiamo a essere competitive e flessibili attraverso percorsi di adoption personalizzati.

Application & Data

Orchestriamo servizi, soluzioni e tecnologie che garantiscono ai nostri clienti infrastrutture performanti su cui fondare la crescita del business. I nostri servizi gestiti si estendono da specifiche aree tecnologiche a tutto il comparto IT.

Artificial Intelligence

Il desiderio di innovare, migliorare i processi aziendali, l'esperienza dei dipendenti e le relazioni con i Clienti richiede l'adozione di tecnologie e soluzioni all'avanguardia. Sfruttare le potenzialità dell'AI permette di innovare ed ottimizzare, incrementando produttività, soddisfazione del cliente, engagement e benessere per i lavoratori.

Managed Services

Offriamo la possibilità al tuo team di concentrarsi sul core business della tua azienda, garantendoti affidabilità, velocità, agilità, massima sicurezza ed elevati standard di servizio.

VISION, MISSION E CORE VALUES

[GRI 2-23]



Vision ●

Capacità di fare e pluralità di competenze che, orchestrate all'interno di un percorso coordinato e coerente nel tempo, generano **innovazione tecnologica**. L'innovazione supportata da un servizio gestito e proattivo genera **competitività aziendale**.

Mission ●



Servire la business evolution del cliente col più **innovativo, efficiente e affidabile** Gruppo politecnologico sul mercato.



Competenza

Siamo un Gruppo Politecnologico composto da un variegato bouquet di aziende fatto di competenze, talenti ed esperienze, che misceliamo in modo sinergico.



Innovazione

Crediamo nell'innovazione aperta e distribuita. Non solo a livello tecnologico, ma anche come modalità di erogazione e proposizione dei servizi.



Solidità

Siamo uno degli operatori più quotati del mercato ICT italiano. Al fianco delle aziende oggi e domani.



Cultura del cliente

Per noi, il Cliente è un Partner con cui lavorare e crescere, nel rispetto assoluto dell'etica professionale.



Trasparenza

Il nostro successo si basa sulla trasparenza e sulla fiducia che i nostri partner ci accordano da più di 30 anni, riconoscendoci competenze, asset di valore, forti capacità di Trusted Advisory e gestionali.



Vicinanza

Un grande network accorcia le distanze. Siamo vicini ai nostri partner e crediamo che proattività e intraprendenza siano fondamentali per costruire un rapporto di valore e duraturo nel tempo.



Sostenibilità

Ci impegniamo a ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività e a creare un luogo di lavoro orientato al benessere di chi lo vive. Al fine di disciplinare le attività e i processi a favore del Pianeta, delle comunità e delle persone, pubblichiamo annualmente il Bilancio di Sostenibilità

L'efficienza dei processi aziendali

Il nostro ecosistema ricerca costantemente la qualità dei processi aziendali, sia interni che esterni, in modo che le attività vengano svolte secondo criteri di efficacia ed efficienza e mette a disposizione le risorse necessarie (personale, infrastrutture, attrezzature) per conseguire questo obiettivo. In particolare, la Direzione ha deciso di investire su sviluppo e diffusione dei sistemi informativi a ogni livello dell'Azienda e dell'ecosistema, quali strumenti in grado di garantire integrazione tra le funzioni/reparti, automazione delle procedure operative, riduzione degli errori e velocità di risposta.

L'ambiente di lavoro

La Direzione predispone e mantiene l'ambiente di lavoro con le risorse necessarie alle esigenze produttive dell'Azienda, in ottemperanza alle normative di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Promuove altresì l'ordine, la funzionalità e la pulizia per mantenere un "ambiente confortevole" nel quale il personale spende una parte considerevole della propria giornata. Particolare cura e attenzione in tal senso sono poste alle aree a uso comune nelle quali sono ricevuti clienti e partner, per offrire un'immagine dell'Azienda allineata alle proprie aspirazioni e obiettivi.

La Sicurezza delle informazioni

Project vuole proteggere il proprio patrimonio informativo, adottando soluzioni e metodi per garantire la sicurezza delle informazioni, mantenute sia su supporto cartaceo che elettronico. In tal senso implementa soluzioni tecnologiche avanzate per la protezione dei sistemi informativi da attacchi malevoli o eventi naturali, che possono compromettere la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati. Intende quindi sfruttare la competenza acquisita per proporre sul mercato servizi di assessment e infrastrutture per la sicurezza, per i quali ha costituito un'apposita struttura tecnica e formato l'area commerciale.

A garanzia che le informazioni create e utilizzate dall'organizzazione siano trattate e conservate secondo i principi di legge e le migliori pratiche di sicurezza, l'azienda si è dotata di un Sistema di Gestione certificato ISO/IEC 27001, per il quale ha emesso il presente documento di Politica integrata anche per la Sicurezza delle Informazioni. Inoltre, l'azienda applica e si mantiene conforme al Regolamento generale per la Protezione dei Dati Personali (GDPR), introdotto per legge nei paesi della UE. In tal senso ha rivisto i propri processi e la propria organizzazione, in ottica di implementazione dei requisiti e di prevenzione dei rischi di violazione della privacy e di perdita dei dati.

Il sistema di gestione per la qualità

Sin dal 2006, si è dotata di un Sistema di Gestione per la qualità certificato e aggiornato in conformità allo standard ISO 9001, quale strumento per il controllo dei propri processi, l'analisi dei rischi e delle opportunità, la prevenzione degli effetti indesiderati, il raggiungimento degli obiettivi aziendali e, prime tra tutti, la soddisfazione del Cliente e la sua fidelizzazione. Si presta il massimo sforzo per integrare il Sistema di Gestione per la Qualità nella normale attività lavorativa quotidiana, recependone i principi e i requisiti di applicazione, al fine di ottenerne un valido aiuto al raggiungimento degli obiettivi suddetti.

SISTEMI DI GESTIONE, CERTIFICAZIONI E POLITICHE AZIENDALI

[GRI 2-23, 2-24, 2-25]

WeAreProject si propone sul mercato come un Gruppo Politecnologico composto da un variegato bouquet di aziende con Project Informatica come capogruppo. In qualità di Trusted Advisor accompagna le aziende nel processo di digitalizzazione, con l'obiettivo di migliorarne la competitività.

Per mantenere e migliorare questo obiettivo, l'azienda focalizza la propria attenzione sui seguenti aspetti, facenti parte della politica integrata del Gruppo (https://www.weareproject.com/wp-content/uploads/2024/04/5.2_Politica-integrata.pdf)

La Politica integrata, approvata nella figura del CEO Ghisleni Alberto, è pubblicata nell'intranet aziendale accessibile a tutti i dipendenti e affissa nelle bacheche aziendali, nonché pubblicata sul sito web [weareproject.com](https://www.weareproject.com) per renderla disponibile a tutti gli stakeholder.

La “cultura del cliente”

Project mette il Cliente al centro della propria attenzione, consapevole che la sua soddisfazione è il principale fattore che consente l'esistenza stessa dell'Azienda e la sua crescita. Per questo crea e diffonde nell'Azienda una cultura del Cliente, inteso come partner, con il quale lavorare e crescere con reciproca soddisfazione, nel rispetto dell'etica professionale e delle leggi vigenti. Project vuole essere il consulente informatico del Cliente, in grado di comprenderne le effettive necessità e proporre le migliori soluzioni, non solo tecnologiche, integrate nel contesto gestionale e organizzativo del Cliente.

Le risorse umane

Project considera le risorse umane l'asset più importante dell'Azienda, che influenza, più di ogni altro fattore, la possibilità di realizzare obiettivi di successo. La Direzione crede fermamente nel coinvolgimento del personale e attua comportamenti che favoriscono la consapevolezza di ciascun dipendente, nessuno escluso, sull'importanza della prestazione individuale per il conseguimento degli obiettivi dell'Azienda, che valorizza sulla base delle capacità dimostrate. La Direzione favorisce la diffusione di uno “spirito di squadra” nel quale ogni persona si riconosca ed esprima la massima collaborazione e sinergia verso i colleghi, oltre alla propria soddisfazione personale. L'Azienda assicura la formazione e la crescita dei dipendenti, al fine di aumentare la competenza e il know-how, nel contesto dell'attività lavorativa che sono chiamati a svolgere. Per questo istituisce precisi percorsi di formazione tecnica e commerciale, in sinergia con i requisiti dei vendor, per creare e mantenere la conoscenza sulle tecnologie trattate e proposte ai propri clienti. Il personale conforma i propri comportamenti al Codice Etico e di Comportamento, oltre che alle leggi e normative vigenti.

La qualità dell'offerta

Project aggiorna costantemente la propria offerta di prodotti e servizi ICT a 360°, mantenendola ampia e diversificata, tecnologicamente evoluta, promuovendo soluzioni efficaci e innovative, sia nella forma di cessione dei prodotti che con modelli di vendita “a consumo”. Per questo utilizza i prodotti dei maggiori brand del mercato IT – di cui è partner certificato – e si avvale di primari distributori nazionali. Oltre all'offerta di prodotti, Project mette a disposizione dei clienti una vasta gamma di servizi personalizzati di integrazione, progettazione, gestione delle infrastrutture IT (IT-as-a-Service), servizi di Cloud Computing, Cyber Security e Intelligenza Artificiale. Dove l'offerta non possa essere ampliata con le risorse interne, Project definisce alleanze “strategiche” con vendor, distributori e partner – incluse le società del Gruppo e nuove partecipazioni societarie – con le quali perseguire nuove opportunità di business e raggiungere velocemente nuovi segmenti di mercato, portando in Azienda le soluzioni innovative, di elevata qualità e valore aggiunto.

Ambiente e Salute e Sicurezza dei Lavoratori

Si è consapevoli che il raggiungimento degli obiettivi che si intende perseguire passa attraverso un miglioramento complessivo e tangibile di tutta l'organizzazione e che il mezzo più idoneo è quello di avvalersi di un Sistema di Gestione per **l'ambiente e la salute e la sicurezza sul lavoro (SSL)** in conformità agli standard **ISO 14001** e **ISO 45001** che si applichi alle attività incluse nel relativo scopo di certificazione.

La capogruppo Project ha acquisito forti specializzazioni, a carattere operativo e gestionale, che le consentono di commercializzare prodotti e fornire servizi conformi ai requisiti (cogenti e applicabili), altamente qualitativi e, verificando e monitorando la normativa nazionale e locale.

Ottempera agli adempimenti previsti dal D.lgs. 152/06 (e s.m.i.) e predispone misure cautelari e di valutazione delle proprie prestazioni ambientali e di SSL previste dal D.lgs. 81/08, nonché ottime capacità e competenze per fronteggiare specifiche situazioni di emergenza sia ambientale che relative alla SSL.

Project applica la presente politica a tutte le attività e a tutti i processi individuati e descritti nei relativi documenti di Sistema. L'azienda lavora con particolare riguardo relativamente alle normative vigenti in materia di SSL in conformità alle prescrizioni previste dal D.lgs. 81/08 (e s.m.i.). Valuta come fattore critico e d'importanza rilevante l'addestramento e la formazione del personale e, ogniqualvolta l'organico subisca variazioni con l'introduzione di nuove figure o variazioni di mansioni, vengono prese le necessarie misure che garantiscano il corretto training dei soggetti interessati. Il personale viene qualificato attraverso la partecipazione a corsi, seminari o addestramenti riguardanti sia il settore specifico di attività, sia i corsi formativi riguardanti i Sistemi di Gestione Ambientale e per la SSL e le metodiche di controllo dei suddetti sistemi.

Nell'ottica del perseguimento degli obiettivi di processo, dei traguardi e dei programmi ambientali delle proprie prestazioni ambientali e di SSL, Project si prefissa, con la finalità del miglioramento continuo del proprio operato, di:

- mantenere una tendenza a 0 degli incidenti ambientali, degli infortuni e delle malattie professionali;
- mantenere le certificazioni ISO 14001 e ISO 45001;
- aumentare il coinvolgimento e la competenza professionale a ogni livello, con una più efficiente rimodulazione dei compiti e delle interfacce di comunicazione tra le funzioni aziendali;
- collaborare con gli enti pubblici in assoluta trasparenza e nel rispetto della legislazione e dei regolamenti ambientali, di SSL e di ogni altro requisito sottoscritto, mantenendo e rafforzando la sua funzione di pubblica utilità, rendendosi disponibile a prestare la sua opera a richiesta delle amministrazioni preposte;
- soddisfare le esigenze e aspettative di tutte le parti interessate anche relative alla tutela ambientale e della SSL;
- raggiungere gli obiettivi e definire le eventuali modifiche necessarie a quelli già prefissati;
- rispettare le normative vigenti, con particolare riguardo a quelle in materia di SSL e di tutela ambientale;
- promuovere l'impegno al miglioramento continuo, nella prevenzione dell'inquinamento e nella riduzione dei consumi di risorse naturali;
- sviluppare il senso di responsabilità dei collaboratori e promuovere la consapevolezza ambientale nelle loro attività quotidiane;
- coinvolgere i fornitori e gli outsourcer nel perseguimento della presente politica e assicurarsi che si impegnino a ridurre il loro impatto sull'ambiente e sulla SSL;
- controllare preventivamente gli effetti ambientali significativi di nuovi processi o di nuove modalità di erogazione dei servizi;
- monitorare le risorse naturali nell'ottica della riduzione dei consumi;
- monitorare i fornitori di beni e servizi che hanno effetti significativi sull'ambiente e sulla SSL;
- sensibilizzare, informare e coinvolgere tutto il personale, anche attraverso i RLS, nel miglioramento continuo delle condizioni di SSL affinché il personale tuteli la propria salute e quella degli altri nell'ambito delle proprie competenze.

La parità di genere

Project considera le risorse umane l'asset più importante dell'Azienda. Valuta quindi le peculiari differenze come un elemento di forza e un'opportunità di crescita per tutta l'Azienda. La Direzione ritiene che i contributi di entrambi i generi debbano essere sempre equamente valutati nei processi decisionali interni, pertanto la creazione e il consolidamento di una cultura di Parità di Genere è alla base di una strategia aziendale fondata sulla valorizzazione del ruolo femminile. In tale ottica, la nostra organizzazione si impegna a:

- assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione;
- fornire alle persone coinvolte nei processi di assunzione, un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione;
- basare le opportunità di crescita personale unicamente sulla meritocrazia, offrendo opportunità senza alcuna discriminazione, prevedendo momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare tutta l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere e dell'inclusione;
- incentivare il dialogo costante tra il Comitato guida per la Parità di Genere e la Direzione nel processo di valutazione della performance, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso la definizione di progetti che non presentino alcuna discriminazione, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo;
- coinvolgere in maniera equa tutto il personale sui temi formativi;
- attivare iniziative interne volte a eliminare gli unconscious bias e a favorire una comunicazione inclusiva e rispettosa;
- garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti e collaboratori indipendentemente dal genere;
- supportare dipendenti e collaboratori durante (e successivamente a) periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione conseguente al congedo parentale, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine;
- prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Il miglioramento continuo

L'Azienda è impegnata, a ogni livello del management – e motiva in tal senso il personale operativo – al miglioramento continuo del proprio lavoro, con particolare riferimento alla qualità dei servizi offerti, alla professionalità del personale, per la soddisfazione dei clienti e di tutte le parti interessate.

LE NOSTRE CERTIFICAZIONI

Project Informatica ha come obiettivo quotidiano la realizzazione e relativa attuazione di processi che insieme formano e modellano l'organizzazione stessa. Per questo motivo ogni giorno facciamo riferimento ad elevati standard di qualità, operiamo in conformità ai requisiti delle Certificazioni ISO, adottiamo un Modello Organizzativo e facciamo scelte verso un'operatività più sostenibile, equa e consapevole.

ISO 9001:2015 - Sistemi di gestione per la qualità

La norma ISO 9001 definisce i requisiti di un sistema di gestione per la qualità per un'organizzazione. I requisiti espressi sono di carattere generale e possono essere implementati da ogni tipo di organizzazione.



Ambiente Certificato:

- Commercializzazione di prodotti e soluzioni informatiche hardware e software
- Servizi di installazione e messa in opera, assistenza tecnica e sistemistica
- Gestione delle infrastrutture IT del cliente
- Servizi di Cybersecurity



Project Informatica



Personal Data

ISO/IEC 27001:2017 - Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni

Lo standard ISO/IEC27001 è una norma internazionale che contiene i requisiti per impostare e gestire un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni (SGSI o ISMS, dall'inglese Information Security Management System).

La ISO 27001 non è (unicamente) uno standard di sicurezza informatica in quanto, oltre alla sicurezza logica, include la sicurezza fisica/ambientale e la sicurezza organizzativa.



Ambiente Certificato:

- Commercializzazione ed erogazione di servizi IT as a service: cloud, security, monitoring and support



Project Informatica



Personal Data



Converge

ISO/IEC 20000-1:2018 - Gestione servizi IT

L'ISO/IEC 20000 è il primo standard internazionale sviluppato specificatamente per la gestione dei servizi IT. Rappresenta uno strumento di riferimento per l'organizzazione dei servizi informatici che mira al miglioramento dell'erogazione/fruizione dei servizi IT, ponendosi come obiettivo il raggiungimento della massima qualità dei servizi erogati e un massimo contenimento di costi.



Ambiente Certificato:

- Commercializzazione, installazione e manutenzione dei dispositivi informatici



Project Informatica



Converge

ISO 14001:2015 - Sistemi di Gestione Ambientale

La sigla ISO 14001 identifica una norma tecnica dell'Organizzazione internazionale per la normazione (ISO) sui sistemi di gestione ambientale (SGA) che fissa i requisiti di un sistema di gestione ambientale di una qualsiasi organizzazione. Fa parte della serie di norme ISO 14000 sviluppate dal comitato tecnico (TC, dall'inglese Technical Committee) ISO/TC 207. Tale norma può essere utilizzata per una certificazione, per un'auto-dichiarazione oppure semplicemente come linea guida per stabilire, attuare e migliorare un sistema di gestione ambientale.



Ambiente Certificato:

- Commercializzazione di prodotti e soluzioni informatiche hardware e software
- Servizi di installazione e messa in opera, assistenza tecnica e sistemistica
- Gestione delle infrastrutture IT del cliente
- Servizi di Cybersecurity



Project Informatica



Converge

ISO/IEC 45001:2018 - Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro

La norma UNI ISO 45001 è la prima norma internazionale a definire gli standard minimi di buona pratica per la protezione dei lavoratori in tutto il mondo. Stabilisce un quadro per migliorare la sicurezza, ridurre i rischi in ambito lavorativo e migliorare la salute e il benessere dei lavoratori, permettendo così di aumentare le performance in materia di salute e sicurezza a qualsiasi organizzazione.



Ambiente Certificato:

- Commercializzazione ed erogazione di servizi IT AaS: cloud, security, monitoring and support
- Servizi di installazione e messa in opera, assistenza tecnica e sistemistica
- Gestione delle infrastrutture IT del cliente
- Servizi di Cybersecurity



Project Informatica

NEW UNI/PdR 125:2022 Parità di genere

La norma UNI PdR sulla parità di genere rappresenta un importante riferimento per promuovere l'uguaglianza e l'inclusione nei luoghi di lavoro. Definisce linee guida chiare e standard minimi per favorire la parità di opportunità tra uomini e donne, contribuendo così a creare un ambiente lavorativo equo e rispettoso. Questa norma fornisce un quadro per eliminare discriminazioni di genere, promuovere la diversità e favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale, permettendo alle organizzazioni di migliorare le loro prestazioni in termini di inclusione e benessere dei dipendenti.



Ambiente Certificato:

- misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo per le attività di: commercializzazione di prodotti e soluzioni informatiche hardware e software;
- servizi di installazione, messa in opera, assistenza sistemistica e gestione delle infrastrutture IT del cliente on premise o in Cloud;
- servizi di consulenza, progettazione e gestione in ambito cybersecurity di postazioni, ambienti e infrastrutture IT;
- servizi di consulenza, progettazione e gestione di piattaforme digitali basate su tecnologie di Intelligenza Artificiale.



Project Informatica



Converge



Sinthera

SA 8000:2014

La norma SA8000:2014 rappresenta un fondamentale punto di riferimento per le aziende impegnate nella promozione dei diritti dei lavoratori e nel miglioramento delle condizioni di lavoro. Essa stabilisce standard rigorosi per garantire il rispetto dei diritti umani fondamentali nei luoghi di lavoro, tra cui il diritto all'associazione sindacale, il divieto di lavoro forzato e infantile, e condizioni di lavoro sicure e salutare. Questa norma fornisce un quadro chiaro per l'implementazione di politiche aziendali etiche e socialmente responsabili, contribuendo a promuovere la giustizia sociale e l'inclusione.



Ambiente Certificato:

- fornitura di computer, apparati informatici e software;
- progettazione per l'integrazione di sistemi informatici;
- consegna, installazione, assistenza tecnica e manutenzione di apparecchiature informatiche;
- realizzazione ed erogazione di servizi cloud.



Converge

EcoVadis - Per il miglioramento delle pratiche ambientali e sociali

EcoVadis permette alle aziende di monitorare la performance di Sostenibilità dei loro fornitori in 150 settori e 110 paesi. Le classificazioni affidabili e gli strumenti di monitoraggio facili da usare permettono di gestire i rischi e inserire le eco-innovazioni nelle catene logistiche globali. Questa soluzione è già stata selezionata dalle principali multinazionali per valutare il loro database globale di fornitori in più di 95 paesi.



Ambiente Certificato:

- Nel 2023 Project Informatica ha ottenuto una medaglia SILVER come riconoscimento dei risultati ottenuti in ambito sostenibilità.



Project Informatica

Open-ES

Siamo accreditati sulla piattaforma Open-es, un'iniziativa che coinvolge il mondo industriale, finanziario e istituzionale per misurare e promuovere la sostenibilità attraverso una piattaforma digitale.



Project Informatica

Synesgy

Siamo accreditati sulla piattaforma Synesgy che consente di raccogliere e gestire informazioni sulla sostenibilità delle aziende attraverso un self-assessment ESG, completo di valutazione, benchmark e indicazioni sul piano di sviluppo da intraprendere.



Project Informatica

HP Changemaker

La certificazione HP Changemaker 5 stars viene erogata in seguito al completamento del piano di sostenibilità "HP Amplify Impact", grazie alla presentazione e all'attuazione di iniziative a favore del pianeta, delle persone e delle comunità.

HP Amplify Partner Program è un progetto che coinvolge i partner su scala globale, con l'obiettivo di migliorare l'impatto della tecnologia, grazie all'adozione di politiche aziendali che promuovano la sostenibilità ed iniziative atte a migliorare la vita delle persone.

Anche per il 2023 siamo stati confermati "Partner Changemaker" di HP, con il riconoscimento 5 stars. Le risorse messe a disposizione da HP sono state infatti utilizzate dalla nostra azienda per progetti relativi alla generazione di valore per il territorio e per la sensibilizzazione in azienda sui temi della sostenibilità.



✔ Project Informatica

Cisco Environmental Sustainability Specialized

La specializzazione Cisco Environmental Sustainability Specialized è incentrata sulle pratiche di sostenibilità ed enfatizza il nostro impegno con Cisco a lavorare insieme per un futuro sostenibile.



✔ Project Informatica

LA SOSTENIBILITÀ IN WEAREPROJECT

GLI STAKEHOLDER DI WEAREPROJECT

[GRI 2-29]

La mappatura degli stakeholder è stata fondamentale per la nostra Company per comprendere i legami tra le varie parti interessate con cui l'azienda interagisce.

Ciò ha permesso di rafforzare il dialogo e l'engagement, migliorando le relazioni e ottenendo benefici reciproci per tutte le parti coinvolte.

Gli stakeholder raffigurati nella mappa rappresentano le parti interessate con cui l'azienda dialoga. La mappatura di questi ha favorito la comprensione delle interconnessioni che sostengono l'ecosistema nel processo di engagement.



BANCHE E ASSICURAZION



GOVERNANCE



CONSULENTI



ENTI TERRITORIALI



FORNITORI



SCUOLE E UNIVERSITÀ



CLIENTI



AMMINISTRATORI



DIPENDENTI



ASSOCIAZIONI

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

[GRI 2-29]

WeAreProject è consapevole del ruolo fondamentale ricoperto dagli stakeholder aziendali e dell'importanza del loro coinvolgimento. Al fine di individuare l'universo dei temi potenzialmente rilevanti per il settore e di guidare l'azienda nell'analisi di materialità, è stata svolta un'analisi che ha preso in considerazione input provenienti da diverse fonti, in particolare:

- **Normative:** le richieste del decreto italiano in recepimento della Direttiva 2014/95/EU sulla rendicontazione non finanziaria, in particolare in considerazione degli ambiti considerati dal D.Lgs. 254/16.
- **Linee guida e standard:** le principali linee guida di sostenibilità nel panorama internazionale Global Reporting Initiative (GRI), e gli studi del World Economic Forum (WEF): analisi di benchmark focalizzata sui temi rilevanti considerati dai principali peer di Project.

Alla luce di queste analisi sono state identificate 14 tematiche potenzialmente rilevanti suddivise in 4 categorie: **Governance, Risorse Umane, Ambiente, Clienti-Servizio.**

Nel processo di stakeholder engagement, dopo l'identificazione dei principali portatori d'interesse dell'azienda, è stato creato un questionario che ha compreso le tematiche individuate precedentemente.

L'engagement è stato condotto a partire dall'11 dicembre 2023 ha visto coinvolti **50 stakeholder tra interni ed esterni.**

QUESTIONARIO PER DICHIARAZIONE DI SOSTENIBILITA' 2023

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023

Al fine di rendere il percorso inclusivo, trasparente e stabilire un rapporto costante e proficuo con i nostri portatori di interesse, abbiamo scelto di coinvolgere i nostri Stakeholder nell'individuazione dei temi più rilevanti utili alla rendicontazione del nostro terzo Bilancio di Sostenibilità.

WeArePROJECT
Innovation Company

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023
Economia - Società - Ambiente

Avanti

Non rivelare mai la tua password. [Segnala abusi](#)

L'ANALISI DI MATERIALITÀ

[GRI 3-1,3-2,3-3]

A seguire l'elenco di impatti, positivi e negativi, che sono stati valutati in base alla loro significatività dagli stakeholder e che sono stati accorpati per macro-tematica.



GOVERNANCE

Tematica	Impatto	Descrizione	Classificazione
Governance e condotta etica del business	Comportamento fraudolento	Il mancato rispetto delle normative di legge e disposizioni aziendali e/o atti illeciti nello svolgimento delle attività possono favorire distorsioni della concorrenza e implicazioni sul tessuto economico, sociale e ambientale in cui opera l'azienda.	NEGATIVO
	Cultura aziendale sull'etica	Condurre correttamente la propria attività con trasparenza, in particolare nella lotta alla corruzione attiva e passiva. Garantire, inoltre, il rispetto dei diritti umani	POSITIVO
Gestione dei rischi sistemici e resilienza del business	Errata e carente comunicazione in caso di crisi e manifestazione del rischio	La mancata o non tempestiva comunicazione di una situazione di crisi può comportare un danno agli stakeholder. Una comunicazione non trasparente in tali situazioni può inoltre comportare una perdita di fiducia da parte dei clienti.	POSITIVO
	Sistema di gestione rischi	Predisporre un sistema di gestione dei rischi sistemici dell'azienda derivanti da shock e da eventi esterni e delineare piani strategici che identifichino, prevengano e riducano al minimo gli effetti di eventi a bassa probabilità, ma ad alto impatto.	POSITIVO
Rapporti con il territorio e sviluppo locale	Sviluppo sociale e relazionale del territorio e delle comunità locali	La predisposizione di specifici eventi e iniziative sul territorio possono contribuire allo sviluppo sociale e relazionale e al rafforzamento del rapporto di fiducia. La promozione di un dialogo regolare con gli stakeholder per la ricerca di soluzioni condivise e relazioni trasparenti.	POSITIVO
Approvvigionamento responsabile	Responsabilità lungo tutta la catena del valore (selezione di fornitori sostenibili)	Attraverso linee guida e piattaforme dedicate alla gestione dell'albo fornitori e alla verifica della presenza di certificazioni e del rispetto di requisiti ambientali e sociali, l'Organizzazione può garantire un grado significativo di trasparenza all'interno della propria catena di fornitura, nonché una maggiore tracciabilità dei servizi, che risultano in tal modo sicuri e sostenibili	POSITIVO



RISORSE UMANE

Tematica	Impatto	Descrizione	Classificazione
Attrazione di talenti e sviluppo del capitale umano	Accrescimento delle competenze professionali e del know-how del personale	La formazione contribuisce allo sviluppo delle competenze del personale	POSITIVO
	Capacità di reclutare e trattenere figure professionali adeguatamente formate	Gli investimenti e le opportunità di lavoro generate possono apportare importanti benefici per gli individui che per le comunità e promuovere il benessere dei dipendenti	POSITIVO
Rispetto delle diversità e inclusione	Promozione di un ambiente lavorativo inclusivo, in grado di valorizzare le diversità	Il rispetto e la valorizzazione della diversità e la promozione dell'inclusione sociale all'interno dell'azienda possono creare un ambiente di lavoro inclusivo in grado di generare un effetto positivo in termini di benessere psicofisico e di soddisfazione personale dei dipendenti	POSITIVO
Salute e benessere dei lavoratori	Soddisfazione dei dipendenti grazie ad un ambiente di lavoro attento alle esigenze del personale	Tutelare la salute, la sicurezza e l'integrità dei lavoratori e dei collaboratori. Attuare politiche di welfare e di well-being	POSITIVO



CLIENTI-SERVIZIO

Tematica	Impatto	Descrizione	Classificazione
Qualità e accessibilità dei servizi e delle infrastrutture	(Aumento del bacino di utenza) accessibilità e ammodernamento	Garantire l'accessibilità ai servizi e alle infrastrutture tecnologiche a tutti i clienti, senza alcuna discriminazione, sia per le aree geografiche meno servite, sia per le categorie di persone con difficoltà di accesso. Fornire un servizio di massima qualità, attraverso periodici interventi di ammodernamento delle infrastrutture.	NEGATIVO
	Ricerca e sviluppo sostenibile	Promozione di attività IT Green, in particolare per efficientare data center e sistemi informatici complessi ed energivori. Sviluppo e scrittura di applicativi e sistemi gestionali IT a forte impatto sostenibile.	POSITIVO
Sicurezza dati	Errata e carente comunicazione in caso di crisi e manifestazione del rischio	Fornire servizi che garantiscano la sicurezza dei clienti, dei dati elaborati e dei processi di conservazione. Garantire il presidio dei rischi connessi all'utilizzo delle informazioni dei clienti e degli utenti	POSITIVO
	Cybersecurity	Perdita dei dati e delle informazioni confidenziali dei clienti, attività fraudolenti (Cybersecurity)	NEGATIVO
Innovazione tecnologica e digitale	Impatto dei servizi in termini di sostenibilità e di affidabilità	Rinnovare costantemente l'impegno per una condotta aziendale responsabile che aiuti i clienti a raggiungere i loro obiettivi di sostenibilità. Rappresentare un partner affidabile e presente nel tempo, con cui lavorare e con cui affrontare le sfide di un mercato dinamico e complesso.	NEGATIVO
Business e digitalizzazione	Normative nazionali ed europee che impattano sul business	Leggi, Direttive e Normative che nel settore dell'informatica, della trattazione dei dati, della sicurezza che impattano sull'attività di business dell'Azienda	NEGATIVO

Tematica	Impatto	Descrizione	Classificazione
Consumi energetici, qualità dell'aria. Mitigazione impatti e climate change	Emissioni di gas a effetto serra dovute allo svolgimento delle attività di business	Le emissioni di gas a effetto serra generate concorrono al fenomeno del cambiamento climatico. Per contenerle l'Organizzazione promuove iniziative di decarbonizzazione, quali l'approvvigionamento da fonti rinnovabili, l'installazione di sistemi di illuminazione efficienti.	NEGATIVO
	Contributo alla transizione ecologica	Uso consapevole e monitoraggio dei sistemi di riscaldamento e raffrescamento. Contribuire attivamente e positivamente alla transizione ecologica. Uso consapevole e monitoraggio dei sistemi di riscaldamento e raffrescamento. Contribuire attivamente e positivamente alla transizione ecologica	POSITIVO
Produzione di rifiuti e politiche di economia circolare	Inquinamento del suolo, delle acque e dell'aria a seguito dello smaltimento dei rifiuti	I rifiuti generati prodotti negli uffici possono contribuire all'inquinamento del suolo, dell'acqua e dell'aria, generando potenziali conseguenze negative in termini di alterazione degli ecosistemi o danni alla salute	NEGATIVO
	Riduzione di materie prime tramite iniziative di economia circolare	In un'ottica di economia circolare, la produzione di rifiuti può essere minimizzata promuovendo il riciclo dei beni utilizzati all'interno dell'azienda nei diversi processi produttivi e di servizio, come anche nell'approvvigionamento di servizi e materiali che rispettino criteri ambientali premianti	POSITIVO
Gestione delle risorse idriche	Consumo idrico	Potenziali inefficienze nella gestione della risorsa idrica negli uffici possono contribuire ad un potenziale spreco della risorsa	NEGATIVO

A seguito della valutazione degli impatti, sono stati individuati i seguenti temi prioritizzati:



Sicurezza dati



Attrazione di talenti e sviluppo del capitale umano
Salute e benessere dei lavoratori



Innovazione tecnologica e digitale



Rispetto delle diversità e inclusione



Governance e condotta etica del business
Approvvigionamento responsabile



Qualità e accessibilità dei servizi e delle infrastrutture



Gestione dei rischi sistemici e resilienza del business
Rapporti con il territorio e sviluppo locale



Business e digitalizzazione



Consumi energetici, qualità dell'aria. Mitigazione impatti e climate change
Produzione di rifiuti e politiche di economia circolare
Gestione delle risorse idriche

TEMI MATERIALI E SDGS

WeAreProject ha volontariamente deciso di redigere un Bilancio di Sostenibilità, senza obbligo di legge, a dimostrazione della volontà del Gruppo di creare un rapporto trasparente con i propri stakeholder e rafforzare la responsabilità sociale d'impresa.

A tal fine, abbiamo intrapreso un percorso per integrare e sistematizzare la tematica della sostenibilità all'interno dei processi e dell'operato dell'ecosistema, attivando delle azioni concrete a beneficio delle persone, comunità e ambiente e, proseguendo nella redazione del terzo Bilancio di Sostenibilità, in conformità ai più diffusi standard di rendicontazione europei, i Global Reporting Initiative Standard (GRI), nella versione aggiornata del 2021.

In aggiunta, in linea con tale prospettiva, abbiamo esaminato alcune tematiche centrali per il nostro ecosistema, correlandole agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile definiti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. L'Agenda 2030 è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità che è stata firmata il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite e approvata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite. L'Agenda definisce i 17 SDGs (Sustainable Development Goals) e i relativi 169 target da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.

Il nostro ecosistema contribuisce al raggiungimento degli obiettivi di Sviluppo Sostenibile qui di seguito elencati:

GOVERNANCE

- Governance e condotta etica del business
- Gestione dei rischi sistemici e resilienza del business
- Rapporti con il territorio e sviluppo locale
- Approvvigionamento responsabile



RISORSE UMANE

- Attrazione di talenti e sviluppo del capitale umano
- Diversità e inclusione
- Salute e benessere dei lavoratori



AMBIENTE

- Consumi energetici, qualità dell'aria. Mitigazione impatti e climate change
- Produzione di rifiuti e politiche di economia circolare
- Gestione delle risorse idriche



CLIENTE-SERVIZIO

- Qualità e accessibilità dei servizi e delle infrastrutture
- Sicurezza dati
- Innovazione tecnologica e digitale
- Business e digitalizzazione



L'IMPEGNO DI WEAREPROJECT PER LA SOSTENIBILITÀ

Il Team di lavoro legato alla Sostenibilità di WeAreProject ha operato per la definizione e la gestione delle linee di indirizzo relative ai temi di Sostenibilità, in stretto accordo con i vertici della Società. WeAreProject ha avviato un percorso virtuoso con l'obiettivo di introdurre i valori di uno sviluppo sostenibile all'interno della propria organizzazione e del relativo business.

La **terza edizione** del Bilancio di Sostenibilità ne è una ulteriore conferma.

Per stilare questo piano sono stati coinvolti i CEO delle varie aziende dell'Ecosistema WeAreProject, il CFO di Gruppo e i relativi referenti amministrativi, i Direttori delle funzioni Marketing, Facility, HR, Compliance e Acquisti.

Il Team di lavoro ha operato per la definizione di macro aree d'indirizzo circa i temi di Sostenibilità da sviluppare durante l'anno.

Quest'anno abbiamo quindi pubblicato il terzo Bilancio di Sostenibilità (2023) per condividere il nostro investimento a favore dell'ambiente, della comunità e delle persone.

AMBIENTE

Contribuiamo attivamente alla lotta contro il cambiamento climatico. Con pannelli solari, attraverso la raccolta differenziata con coinvolgimento attivo della comunità, e con attività di adeguamento strutturale finalizzate a massimizzare l'efficienza energetica degli ambienti aziendali. Nel processo di qualifica dei fornitori, inoltre, facciamo particolare attenzione alla conformità con determinati standard ambientali.

PERSONE

Consideriamo le risorse umane l'asset più importante dell'azienda, che influenza, più di ogni altro fattore, la possibilità di realizzare i nostri obiettivi. Organizziamo iniziative che migliorano l'engagement delle persone e agiscono positivamente sul work-life-balance.

COMUNITÀ

Ci impegniamo a promuovere la Responsabilità sociale d'impresa al fine di realizzare pratiche virtuose che possano essere alla base della crescita di valore sostenibile. Siamo impegnati in attività di formazione informatica gratuita, finalizzata a rendere fruibile la conoscenza dei temi trattati dall'azienda a tutti i soggetti che ne abbiano necessità.

LA GESTIONE DEI RISCHI ESG

Dopo aver individuato le tematiche rilevanti inerenti agli ambiti di governance, impatto ambientale e capitale umano si è proceduto a identificare i rischi connessi a questi temi. In generale, i rischi relativi all'integrità del business sono stati valutati (**ultimo aggiornamento novembre 2023**) dalla Capogruppo Project e vengono gestiti nonché trattati a mezzo controllo costante dell'attuazione del Modello Organizzativo, del Codice Etico e di Comportamento e delle procedure facenti parti del Sistema di Gestione Integrato.

CORRUZIONE

Ambito D. Lgs. 254/2016

- Governance e condotta etica del business
- Gestione dei rischi sistemici e resilienza del business
- Rapporti con il territorio e sviluppo locale
- Approvvigionamento responsabile



Le società, nella coordinazione e nella programmazione delle proprie attività agiscono sempre in maniera conforme alle disposizioni normative, ai regolamenti, alle procedure ed ai codici di condotta. Nell'ambito della lotta alla corruzione, Project Informatica ha individuato come potenziali rischi le violazioni del modello organizzativo – con conseguente esclusione dalla partecipazione ad appalti pubblici - Assessment 231 (RC Advisory). Per questo, i responsabili dell'area devono inviare una comunicazione periodica all'ODV sulle violazioni riscontrate.

Personal Data, per limitare il rischio di corruzione, ha anche aderito ad un servizio che monitora la credibilità e solvibilità dei clienti, rispetto delle procedure fiscali e utilizzo di canali conosciuti e/o garantiti nella stipula di nuovi contratti e per acquisizione nuovi clienti e fornitori.

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, SALUTE e SICUREZZA

Ambito D. Lgs. 254/2016

- Attrazione di talenti e sviluppo del capitale umano
- Rispetto delle diversità e inclusione
- Salute e benessere dei lavoratori



In questo ambito, un fattore di rischio è rappresentato dalla perdita di personale chiave e di talenti; si provvede perciò a definire percorsi di crescita individuale, al fine di mantenere personale altamente qualificato e motivato. Le società del gruppo progettano e sostengono percorsi di carriera per le persone che dimostrano potenziale e dedizione - privilegiando la crescita interna, incoraggia il lavoro di squadra e la comunicazione aperta. Le società, inoltre, stanno valutando una serie di interventi monetari e non, per aumentare l'engagement del personale e ridurre il turnover che ad oggi rimane comunque migliore rispetto a quello dei competitor.

AMBIENTE

Ambito D. Lgs. 254/2016

- Consumi energetici, qualità dell'aria
- Mitigazione impatti e climate change
- Produzione di rifiuti e politiche di economia circolare
- Gestione delle risorse idriche



In questo ambito per Project Informatica risulta molto rischioso vendere stampanti usate a un cliente che, senza scrupoli, potrebbe disperderle nell'ambiente in modo irregolare facendo di conseguenza risultare anche Project come responsabile. Per far fronte a questo possibile evento, Project Informatica inserisce nel contratto di vendita clausole di responsabilità sullo smaltimento regolare, in coerenza con il modello organizzativo di Project (D.lgs 231) e riporta tutti i seriali nel DDT di consegna, affinché i prodotti siano tracciabili. Prima dell'eventuale vendita, inoltre, Project Informatica effettua una ricerca approfondita sull'affidabilità del cliente. Tra i rischi, è stato analizzato e inserito quello inerente all'aumento del costo dell'energia e dei costi di produzione.

SOCIALE (CLIENTI e CATENA di FORNITURA)

Ambito D. Lgs. 254/2016

- Qualità e accessibilità dei servizi e delle infrastrutture
- Sicurezza dati
- Innovazione tecnologica e digitale
- Business e digitalizzazione



Si riscontrano come possibili rischi i costi aggiuntivi e gli effetti indesiderati derivanti da inefficienze interne e potenzialmente dalla carenza di comunicazione, come ad esempio l'interruzione del rapporto fiduciario tra dipendente/cliente/fornitore.

Project Informatica provvede alla costituzione di team inter-funzione per il miglioramento della qualità, effettuando dei percorsi di manutenzione e sviluppo dei S.I. (nuovo CRM DYNAMICS) e redigendo/rivisitando periodicamente le procedure operative. In aggiunta, vi è un costante controllo in merito alla qualifica dei fornitori e alle procedure ad essa riconducibili. Risultando molto rischiosi eventuali aumenti dei costi delle materie prime e difficoltà di approvvigionamento, la valutazione dei rischi legata alla business continuity è periodicamente aggiornata e analizzata e il pacchetto fornitori ci permette di avere un numero di "strategici" tale da poter coprire eventuali disservizi.

ALTRI RISCHI CONNESSI ALL'OPERATIVITÀ del BUSINESS, ivi compresi i rischi legati al TEMA AMMINISTRATIVO

Ambito D. Lgs. 254/2016

- Governance e condotta etica del business
- Gestione dei rischi sistemici e resilienza del business
- Rapporti con il territorio e sviluppo locale
- Approvvigionamento responsabile
- Amministrazione, gestione contabile e finanziaria

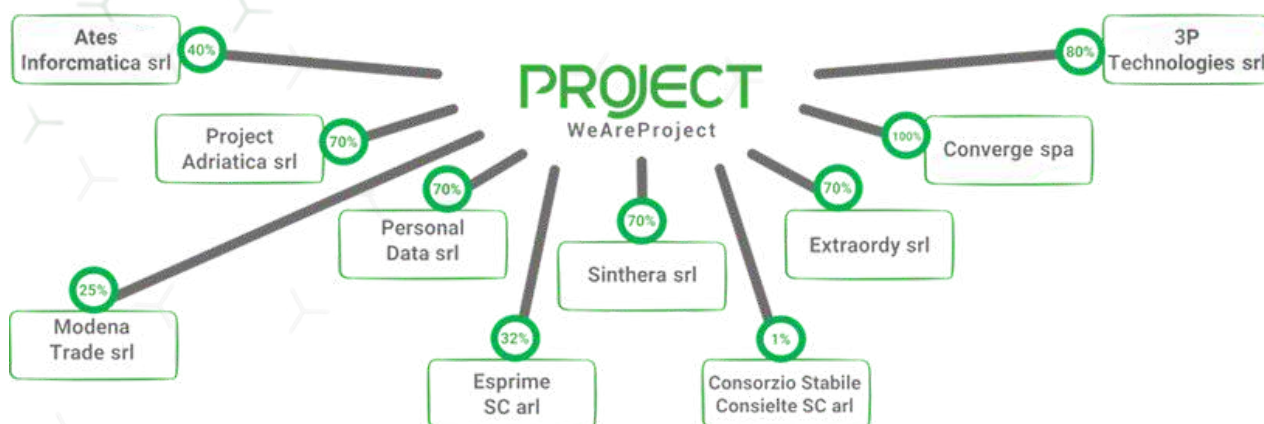


Si ritengono particolarmente rischiosi gli incidenti informatici generati da un contesto non adeguato, le aspettative disattese, il rischio di immagine e i contenziosi. Ecco perché si decide di coinvolgere il cliente, valutandone la consapevolezza e richiedendo delle minime conoscenze a livello contrattuale. Inoltre, la gestione delle attività contabili e fiscali, se non condotta con correttezza e trasparenza, potrebbe favorire la commissione di reati come l'occultamento di documenti contabili, la dichiarazione fraudolenta e l'impedimento al controllo fiscale. Inoltre, esiste il rischio di coinvolgimento in reati tributari e di corruzione, falsificazione di comunicazioni sociali, ostacolo alle funzioni di vigilanza e associazione per delinquere.

IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA GESTIONE DEI RISCHI

GLI ORGANI SOCIETARI AL 31/12/2023

[GRI: 2-9, 2-11, 405-1a]



La struttura di governance di WeAreProject si basa su un solido modello di amministrazione e controllo, centralizzato attorno al Consiglio di Amministrazione, responsabile della supervisione strategica e della gestione, e al Collegio Sindacale, incaricato della funzione di controllo, entrambi nominati dall'Assemblea. La società capogruppo, Project Informatica S.r.l. Unipersonale, opera sotto l'attività di direzione e coordinamento di "I-TECH HOLDING Srl", di cui è unica socia, e ha sede a Stezzano (BG).

In conformità alla normativa vigente, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale sono investiti delle rispettive cariche fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025, mentre l'Organo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 (ODV) rimane in carica fino al 31 dicembre 2026.

Consiglio di Amministrazione

Dotato di ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria, è autorizzato a compiere tutte le azioni necessarie per il conseguimento degli obiettivi sociali, fatte salve le competenze riservate all'Assemblea per legge o statuto. Le procedure di nomina dei consiglieri sono stabilite da I-TECH holding S.r.l. in qualità di unico socio della Società.

Le decisioni strategiche, economiche o finanziarie di significativo rilievo sono soggette alla delibera del Consiglio di Amministrazione, composto dal Presidente e da quattro Consiglieri, tutti uomini, con un mandato triennale. Un'analisi demografica evidenzia che una percentuale del 60% dei membri supera i 50 anni, mentre il restante 40% si colloca tra i 25 e i 40 anni.

Va notato che il Presidente del Consiglio di Amministrazione ricopre anche il ruolo di CEO di Project Informatica S.r.l. Tuttavia, il Consiglio di Amministrazione è atto a garantire un dialogo efficace al fine di mitigare potenziali conflitti di interesse derivanti dalla sua composizione.

La gestione dei conflitti di interesse avviene a livello del Consiglio di Amministrazione, mentre eventuali relazioni con parti interessate rimangono di competenza esclusiva dello stesso Consiglio. In materia di conflitti di interesse, si precisa che le relazioni con le controparti sono disciplinate da regole precise e da criteri oggettivi che escludono sempre interessi personali; perseguiamo gli obiettivi e gli interessi generali della Società, evitando che qualsiasi interesse personale possa prevalere su quello aziendale influenzando le scelte.

Ciascun amministratore delegato del gruppo è soggetto a limiti retributivi, oltre i quali la gestione delle competenze è sottoposta al Consiglio di Amministrazione, in conformità con le politiche retributive stabilite e i sistemi di gestione quali UNI/PdR 125 e ISO 9001.

COMPOSIZIONE:

MEMBRI	ETA'	GENERE
Alberto Ghisleni (Presidente)	60	U
Giuseppe Costa (Consigliere delegato)	65	U
Andrea Cervesato (Consigliere)	38	U
Raffaele Vilfredo Legnani (Consigliere)	53	U
Francesco Prandi (Consigliere)	27	U

Collegio sindacale

E' investito del compito di vigilare su diversi aspetti fondamentali:

a) garantire l'osservanza della legge e dello statuto, nonché il rispetto dei principi di corretta amministrazione, assicurando che le attività aziendali siano condotte in conformità con le normative vigenti e i dettami statutari;

b) valutare l'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile. Ciò include l'analisi dell'efficacia dei processi interni e la verifica dell'affidabilità del sistema contabile nel rappresentare accuratamente i fatti di gestione, garantendo trasparenza e accuratezza nell'informativa finanziaria e operativa.

COMPOSIZIONE:

MEMBRI	ETA'	GENERE
Guido Sazbon (Presidente)	55	U
Paolo Lorenzo Mandelli (Sindaco)	50	U
Paolo Zacchetti (Sindaco)	58	U
Adriana Pina Geraci (Sindaco supplente)	58	D
Luca Zoani (Sindaco supplente)	46	U

Organismo di vigilanza

Istituito come organo monocratico e nominato dal Consiglio di Amministrazione, nel corso delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha l'autorità di condurre attività ispettive periodiche e di accedere, direttamente o indirettamente sotto la sua supervisione e responsabilità, alle informazioni relative alle attività aziendali di natura sensibile. Questo assicura un monitoraggio efficace e una garanzia di trasparenza nell'operato dell'azienda, contribuendo così a promuovere una cultura di compliance e integrità all'interno dell'organizzazione.

Anche nel corso del 2023, l'OdV con il supporto del Compliance Manager, ha eseguito direttamente o supervisionato l'esecuzione delle seguenti attività:

- mantenimento dei Canali di Segnalazione periodici ed occasionali e monitoraggio degli stessi (flussi informativi periodici da trasmettere all'OdV da parte dei Responsabili di Funzione), casella di posta elettronica per segnalazioni di comportamenti illeciti con tutela di riservatezza del segnalante. Ci siamo dotati della piattaforma **Whistleblowing** dedicata che consente la segnalazione di illeciti anche da parte di terze parti come prescritto dal D.lgs. 24/2023 di recepimento della Direttiva UE 2019/1937;
- conduzione di Audit come stabiliti dal piano triennale stilato nel 2021. Nel corso del 2023 è stata auditata l'attuazione dei protocolli relativi a P.A. e Finance e rapporti Infragruppo e Sicurezza delle Informazioni;
- monitoraggio dell'evoluzione della normativa di riferimento e valutazione dei potenziali impatti sul Modello organizzativo esistente;
- presentazione in sede di CdA delle relative relazioni semestrali inerenti il Sistema di Controllo Interno della Società.

COMPOSIZIONE:

MEMBRI	ETA'	GENERE
Maurizio Messina	48	U

COMPLIANCE ETICA E INTEGRITÀ

[GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-27, 205-3]

L'etica e la compliance costituiscono pilastri fondamentali per garantire la corretta gestione e il rispetto delle normative all'interno dell'ecosistema. Questi principi sono essenziali per instaurare relazioni di fiducia con gli stakeholder e salvaguardare la reputazione dell'organizzazione. Per questo motivo, l'azienda ha istituito politiche e procedure di controllo per assicurare il rispetto delle leggi, delle normative e dei codici etici in tutti i settori di attività.

Attraverso il **Codice Etico e di Comportamento**, Project, in qualità di capogruppo, si impegna a rispettare le leggi e i regolamenti vigenti nel territorio nazionale, confermando che il perseguimento degli interessi aziendali avviene solo attraverso una condotta in linea con elevati standard etici e valori aziendali.

Il Codice Etico e di Comportamento si propone di definire regole semplici, chiare e precise per garantire che il perseguimento degli obiettivi comuni, il successo aziendale e il benessere organizzativo siano prioritari rispetto agli interessi individuali. Le linee guida del codice devono essere utilizzate come riferimento nell'attività quotidiana, ed è responsabilità di tutti i destinatari osservare i principi e le regole stabilite nel documento, promuovendone la divulgazione e fungendo da esempio di applicazione pratica.

Il Codice Etico e di Comportamento è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione il 18 luglio 2023 e Project si impegna a garantire che tutti i destinatari conoscano i valori, i principi e le regole contenute nel documento. A tal fine, vengono forniti gli strumenti necessari per un corretto utilizzo e interpretazione del codice. Affinché abbia adeguato risalto, oltre ad essere consegnato a tutti i Destinatari, il Codice è consultabile sul sito internet (<https://www.weareproject.com/complianceprivacy-e-qualita/>) e sulla intranet aziendale nella Sezione "Legal & Compliance". Ogni eventuale richiesta di chiarimenti e/o informazioni in merito ai contenuti del Codice Etico e di Comportamento deve essere indirizzata alla casella di posta elettronica: referenteetico@project.it.

Project Informatica, nella sua qualità di capogruppo, ha posto grande attenzione sull'integrità e la trasparenza nelle sue attività aziendali, riconoscendo l'importanza di proteggere la sua reputazione, soddisfare le aspettative dei clienti e garantire un ambiente di lavoro positivo per i dipendenti. Per questo motivo, ha deciso di rafforzare i suoi strumenti di controllo e di governance societaria, adottando il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001** (aggiornato al 15 settembre 2023).

Questo Modello, integrato nel sistema esistente di controlli interni, definisce le regole e i principi comportamentali che guidano l'attività della Società e gli strumenti aggiuntivi di controllo per prevenire reati e illeciti amministrativi. È stato adottato per la prima volta con una delibera del Consiglio di Amministrazione il 26 febbraio 2021 e successivamente aggiornato il 15 settembre 2023 per tener conto delle modifiche societarie e normative.

L'Organo di Vigilanza (OdV) ha il compito di vigilare sull'applicazione e l'osservanza del Modello, nonché di garantirne l'aggiornamento. Dispone di poteri autonomi di controllo sulle attività a rischio di reato e riceve il supporto di tutte le funzioni aziendali interessate, avendo libero accesso a tutta la documentazione rilevante. Questo impegno a mantenere elevati standard di governance aziendale dimostra l'impegno di Project Informatica verso la correttezza e l'etica nelle sue operazioni.

In aggiunta, Project ha rafforzato il suo sistema di **whistleblowing** per conformarsi al D.lgs. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE n. 1937/2019, introducendo un canale interno sicuro per consentire segnalazioni di fatti illeciti in modo protetto. Questo aggiornamento mira a garantire la massima tutela per tutti i potenziali segnalanti, compresi dipendenti, collaboratori, fornitori e altri attori associati.

Il Decreto contribuisce a far progredire la cultura della legalità della compliance nei contesti organizzativi recependo, all'interno della disciplina nazionale del whistleblowing, le indicazioni emanate dalle istituzioni europee e le best practices internazionali. Tale disposto normativo ha previsto l'obbligo per la Società di prevedere dei canali che consentano la segnalazione di illeciti aventi ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali e/o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'organizzazione di appartenenza, garantendo la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante.

Le segnalazioni, infatti, possono essere effettuate anche in modo anonimo e rappresentano una forma di tutela per la persona che le attua non tollerando alcuna forma di sanzione o ritorsione nei confronti di coloro che segnalano in buona fede possibili fatti illeciti.

In genere, si segnala che nel corso del 2023 **non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti** che abbiano comportato sanzioni amministrative o giudiziarie e multe che sono state impugnate durante il periodo di rendicontazione.

PRIVACY

Considerando la natura del core business, Project, come capogruppo, ha adottato una strategia focalizzata sul rispetto del **Regolamento UE 2016/679 (GDPR)**. Questa strategia pone un'enfasi particolare sul coinvolgimento e il contributo di tutte le funzioni aziendali per garantire una corretta gestione delle informazioni personali trattate. A tal fine, è stato istituito un **Referente Privacy e un Comitato Privacy**, che, insieme al **DPO**, agiscono come supporto e strumento di formazione per proteggere i dati personali di tutti gli interessati, interni ed esterni all'organizzazione. Questa governance si occupa di analizzare approfonditamente i processi, definendo nuove procedure e documentando le operazioni per tutelare la privacy.

Il Gruppo di Lavoro Privacy, svolge un ruolo cruciale nel garantire il controllo sulla gestione dei dati e il rispetto delle normative vigenti. Inoltre, Project Informatica ha reso obbligatorio per tutti i dipendenti partecipare a **corsi di formazione** sulla privacy, evidenziando un impegno diffuso verso la protezione dei dati sensibili.

Un altro obiettivo chiave di Project è estendere il **Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001** e il **Codice Etico e di comportamento** a tutto l'ecosistema WeAreProject, al fine di mantenere elevati standard di sicurezza e compliance. Le procedure relative alla gestione della privacy sono implementate nel rispetto della normativa vigente, con un'attenzione particolare al Regolamento UE 2016/679.

È cruciale l'aggiornamento della procedura specifica denominata "Istruzione Operativa di Governance e di Funzionamento del Comitato Privacy", che supervisiona il Comitato Privacy istituito nel 2020. Questo comitato si riunisce regolarmente per garantire un controllo costante sulla gestione dei dati. Il Referente Interno per la Privacy, insieme al RSGSI e al DPO, svolge un ruolo essenziale nella gestione delle segnalazioni di *Data Breach* e nella comunicazione con il Garante.

Inoltre, il Legal & Compliance Manager di Project Informatica ricopre il ruolo di Referente Privacy e fornisce supporto ai dipartimenti IT per garantire il rispetto delle direttive aziendali e la sicurezza dei dati.

Particolare attenzione è rivolta alla **Cyber-Security**, e il Team Compliance è il punto di riferimento per la documentazione necessaria a garantire la conformità normativa e la protezione dei dati.

Si segnala che nel corso del 2023 è stata aggiornata la Privacy & Cookie Policy e l'informativa sul trattamento dei dati personali ex artt. 12, 13, 14, oltre che la sopra menzionata informativa **Whistleblowing**.

GESTIONE DEI RISCHI

[GRI: 2-25]

L'analisi dei rischi permette di individuare una serie di rischi significativi, suddivisi per processo e categoria. La Direzione ha focalizzato l'attenzione su alcuni di questi rischi, considerati di livello rilevante (medio/alto), per i quali sono state definite specifiche azioni di mitigazione.

Utilizzo di fornitori non qualificati, con impatti sulla qualità dei servizi ed impropria gestione amministrativa.

Azioni di Mitigazione:

- Disciplinare la qualifica, valutazione e riconferma dei fornitori critici (cd "strategici"), tramite un'apposita procedura (PRP 008).
- Sensibilizzare le strutture aziendali ad avvalersi dei fornitori solo dopo che il processo di qualifica risulta concluso.
- Inserimento clausola 231.

Erogazione (vendita) di nuovi servizi, senza aver valutato tutti gli impatti tecnici, amministrativi, legali, con conseguenti contenziosi e costi non preventivati.

Azioni di Mitigazione:

- Sviluppare i nuovi servizi nell'ambito di un processo controllato di progettazione, che assicuri la valutazione anticipata di tutti gli elementi.
- Applicazione del processo sia per i nuovi servizi a listino, sia per le gare di appalto (prima della eventuale partecipazione).
- Revisione completa di tutto l'assetto societario in ambito Risorse Umane.

Rischio di incidenti informatici generati da un contesto non adeguato. Aspettative disattese, rischio di immagine, rischio economico, contenziosi.

Azioni di Mitigazione:

- Coinvolgimenti e valutazione della consapevolezza del cliente.
- Richiesta dell'adozione delle misure minime di competenza a livello contrattuale.

Costi aggiuntivi ed effetti indesiderati per inefficienze interne, carenze di comunicazione.

Azioni di Mitigazione:

- Audit sistematici sui vari settori dell'azienda per controllare il corretto dimensionamento delle risorse e la definizione accurata delle "job description".
- Manutenzione e sviluppo dei S.I. (nuovo CRM DYNAMICS).
- Costituzione di team inter-funzione per il miglioramento della qualità.
- Redazione/revisione delle procedure operative.

Perdita di personale.

Azioni di Mitigazione:

- Definizione di percorsi di crescita individuale, anche considerando l'inserimento nei team "verticali" dei nuovi servizi "a valore".
- Valutazione di inserimento del Welfare aziendale per l'anno 2024.

 Vendita di stampanti usate a un cliente “senza scrupoli” che potrebbe disperderle nell’ambiente in modo irregolare e Project ne risulti responsabile.

Azioni di Mitigazione:

- Inserire nel contratto di vendita clausole di responsabilità sullo smaltimento regolare, in coerenza con il modello organizzativo di Project (D.lgs. 231).
- Riportare tutti i seriali nel DDT di consegna, affinché i prodotti siano tracciabili.
- Ricerca approfondita sull’affidabilità del cliente.

 Violazioni del Modello Organizzativo.

Azioni di Mitigazione:

- Assessment 231 (RC Advisory).
- I responsabili dell’area devono inviare una comunicazione periodica all’ODV sulle violazioni riscontrate.
- Audit mirati.

 Sostenibilità e climate change.

Nel corso del 2023, WeAreProject ha anche individuato alcuni scenari di rischio relativi alla sostenibilità e alla tematica climate change e sta lavorando ad un piano di miglioramento rispetto alla scelta dei veicoli aziendali privilegiando scelte sostenibili.

IL VALORE CONDIVISO

IL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

[GRI: 2-6, 201-1, 207-1]

L'ecosistema WeAreProject crea valore partecipando alla crescita del contesto socioeconomico in cui opera sviluppando relazioni con gli stakeholder e gestendo con efficacia ed efficienza gli asset finanziari, produttivi, intellettuali, umani, sociali e relazionali.

Il valore implica due dimensioni strettamente correlate: quello creato per l'**organizzazione** insieme a quello generato per la **comunità** in generale. Questo aspetto si esplica attraverso una vasta gamma di attività, interazioni e relazioni che integrano e arricchiscono questi ambiti; il concetto di distribuzione di valore economico permette di interpretare i principali dati finanziari contenuti nella Relazione sulla Gestione e nel Bilancio consolidato dal punto di vista degli stakeholder e di comprendere gli impatti economici del Gruppo.

Il **valore economico generato** è il primo obiettivo della nostra Innovation Company quale condizione indispensabile per remunerare dipendenti e collaboratori e mantenere un adeguato livello di patrimonializzazione a supporto dell'attività creditizia attraverso gli accantonamenti a riserve.

L'obiettivo che si persegue in questo capitolo è quello di descrivere come il valore economico generato da WeAreProject, che al 31 dicembre 2023 è stato pari a circa 368 Mln di euro, sia stato redistribuito in gran parte ai propri portatori di interesse; il **valore economico distribuito** infatti è stato pari a 354 Mln di euro circa, con un valore economico trattenuto dal Gruppo pari a quasi 14 Mln di euro.

368
MILIONI DI EURO
VALORE GENERATO

354
MILIONI DI EURO
VALORE DISTRIBUITO

14
MILIONI DI EURO
VALORE TRATTENUTO

Il seguente prospetto del "valore economico" costituisce una riclassificazione del conto economico consolidato che rappresenta la ricchezza prodotta e distribuita dal Gruppo ai soggetti portatori di interesse al 31 dicembre 2023.

€/000	2023	2022	2021
Valore economico generato dal Gruppo	367.601	385.648	191.431
Ricavi delle vendite e prestazioni	363.908	382.935	188.823
Contributi	51	221	53
Altri proventi	3.076	2.341	2.240
Proventi Finanziari	524	72	44
Risultato netto delle società valutate con il metodo del patrimonio netto	42	79	271
Valore economico distribuito dal Gruppo	354.020	367.676	179.399
Costi operativi riclassificati	310.135	326.335	154.058
Mat.prime, materiali di consumo e merci utilizzate	241.025	266.921	115.074
Costi per servizi	59.913	51.987	33.470
Altri costi operativi riclassificati	9.197	7.427	5.514
Remunerazione del personale	33.437	30.979	21.069
Costi del personale	33.437	30.979	21.069
Remunerazione dei finanziatori	6.193	4.058	1.713
Oneri finanziari	6.193	4.058	1.713
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	4.254	6.304	2.559
Imposte sul reddito	4.254	6.304	2.559
Valore economico trattenuto dal Gruppo	13.581	17.972	12.032
Ammortamenti e svalutazioni	14.089	14.524	10.462
Risultato d'esercizio destinato a riserve	- 508	3.448	1.570

Attraverso una riclassificazione delle voci del conto economico consolidato di WeAreProject, si evidenzia la "ricchezza" creata, espressa come differenza tra i ricavi netti e il consumo di beni e servizi e la relativa distribuzione agli Stakeholder:

- le **risorse umane**, tramite il pagamento delle retribuzioni, dei contributi sociali, di altri oneri previdenziali e di altre spese riferibili al personale;
- i **soci** tramite la distribuzione dei dividendi;
- gli **enti finanziatori**;
- il **sistema enti/istituzioni**, attraverso il pagamento di imposte e tasse.

In particolare, tale riclassificazione indica la "capacità quantitativa dell'organizzazione di creare valore per i propri stakeholder".

La gestione della politica fiscale dell'azienda è affidata al Responsabile Amministrativo di ogni società del Gruppo in collaborazione di consulenti esterni. Inoltre, in alcune società del Gruppo (Project informatica S.r.l., Converge S.r.l., e Sinthera S.r.l.) le responsabilità ed i principi di comportamento sono indicati all'interno di un protocollo, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01.

Le società del Gruppo che hanno implementato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 infatti, hanno individuato eventuali rischi derivanti dalla gestione del tema relativo alla fiscalità e hanno effettuato uno specifico risk assessment, identificando specifiche modalità di gestione dei rischi all'interno dei protocolli sopra menzionati.

In generale, la strategia fiscale viene rivista continuamente sulla base dell'evoluzione della normativa fiscale, informazioni sulle quali le società sono sempre aggiornate. Nel caso vi siano nuove normative potenzialmente applicabili alle Società, queste vengono preliminarmente discusse tra CFO e con il Responsabile Amministrativo e Consulente Fiscale.

Relativamente al calcolo delle imposte le stesse oltre ad essere elaborate con il consulente fiscale vengono riviste ed approvate dal soggetto incaricato della revisione contabile (Società di Revisione).

La Società, in un'ottica preventiva, gestisce i rischi di mancato rispetto di quanto previsto nelle normative fiscali attraverso:

- Continuo controllo della rilevanza delle transazioni contabili in materia fiscale.
- Verifica preliminare di transazioni commerciali/contratti che possono avere impatti fiscali potenzialmente rischiosi in modo tale da definire in anticipo il corretto trattamento fiscale.
- Verifica annuale della dichiarazione dei redditi sia attraverso la collaborazione con il consulente fiscale, sia attraverso il controllo affidato al soggetto incaricato della revisione contabile della Società.

In merito alla gestione fiscale, la Società si è posta l'obiettivo di adottare una gestione della politica fiscale allineata a quanto previsto dalle normative fiscali in modo tale da azzerare i rischi derivanti da possibili contenziosi fiscali.

I dipendenti del reparto amministrativo sono coinvolti in un processo di aggiornamento continuo della normativa fiscale grazie alla condivisione delle novità in materia fiscale ricevute giornalmente.

PRINCIPALI INVESTIMENTI

ACQUISIZIONE DI FASTERNET DA PARTE DI PROJECT INFORMATICA

Il 13 novembre 2023, attraverso il fondo d'investimento H.I.G. Capital, è stata portata a termine l'acquisizione di **Fasternet**, una Srl con base in provincia di Brescia e attiva sul mercato dal 1995.

La società opera soprattutto nell'ambito della **sicurezza informatica** e del **networking**, offrendo servizi di assessment, monitoraggio, progettazione e implementazione.

Fasternet si avvale delle relazioni a lungo termine strette con vendor informatici del calibro di Cisco, Darktrace, SentinelOne, Proofpoint e Fortinet. La sua clientela è concentrata nel nord Italia e comprende aziende appartenenti a molteplici settori, tra cui grande distribuzione, sanità, industria e i servizi Ict.

L'acquisizione di Fasternet permette di **ampliare l'offerta** nel segmento in forte crescita del **networking** e della **cybersecurity**, offrendo inoltre rilevanti opportunità di cross-selling per tutti i clienti di WeAreProject.

L'acquisizione ha rafforzato inoltre il team di Personal Data, società appartenente al Gruppo WeAreProject e anch'essa, come Fasternet, radicata nel territorio della provincia di Brescia. Questa operazione è stata altamente sinergica, e ha consentito a Personal Data e Fasternet di unire forze e competenze per rafforzare il posizionamento di WeAreProject nel territorio bresciano.



APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE

La nostra Innovation Company è fortemente impegnata verso una **politica di approvvigionamento responsabile e sostenibile**. Un'attenzione, nella scelta dei fornitori, che non riguarda solo gli aspetti ambientali, ma anche il rispetto dei principi etici, la lotta contro lo sfruttamento del lavoro minorile e i principi di trasparenza e anticorruzione.

In questo senso, vengono privilegiati i fornitori che rispettano i nostri standard di qualità e sostenibilità. Al fine di collaborare con fornitori qualificati, nel processo di approvvigionamento, viene richiesto che siano implementati Sistemi di Gestione certificati ISO 14001:2015 e che siano rispettati determinati standard ambientali.

Nel corso del 2023 sono state adottate nuove policy per la qualifica dei fornitori e delle linee guida "green procurement".

Va inoltre specificato che, in generale, i fornitori sono distributori di grandi dimensioni e multinazionali che dimostrano una grande attenzione ai criteri di sostenibilità.

Le politiche sostenibili adottate dai Vendor sono un fattore strategico per il Gruppo. WeAreProject si avvale, infatti, di Partner che da tempo hanno introdotto, sia nella ricerca delle materie prime sia nei processi produttivi e di commercializzazione, standard di sostenibilità ambientale e sociale in grado di offrire soluzioni che apportino benefici reali e tangibili al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Grazie alla collaborazione con questi Partner, WeAreProject può proporre soluzioni corrette ed efficienti al fine di migliorare l'impatto ambientale delle sue attività.



LA RESPONSABILITÀ VERSO LE PERSONE

LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

[GRI: 2-7, 2-8, 2-30, 401-1, 401-3, 405-1B]

Per WeAreProject uno degli elementi fondamentali alla base del successo sono le **risorse umane**. Su questo fronte, la Company si impegna a garantire un adeguato processo di gestione delle risorse umane, per sviluppare le loro competenze e per garantire un **ambiente di lavoro sicuro ed inclusivo**.

In generale, i dipendenti di WeAreProject rappresentano una delle risorse più preziose dell'organizzazione, con una vasta gamma di competenze, esperienze e conoscenze.

Grazie alla loro professionalità e al loro impegno costante, il Gruppo può continuare a crescere e prosperare, offrendo ai propri clienti un servizio eccellente e altamente professionale.

Project valorizza dunque le diversità e le potenzialità di ogni dipendente, offrendo opportunità di crescita e sviluppo professionale, all'interno di un clima di lavoro positivo e stimolante, basato sul rispetto, la collaborazione e la condivisione degli obiettivi.

Il processo di selezione del personale avviene sia **internamente** che tramite **società di recruiting esterne**.

Internamente, il processo inizia con la definizione delle competenze richieste, seguita dalla verifica dei CV ricevuti via e-mail aziendale, portale "lavora con noi", LinkedIn, Indeed, e liste di scuole e università. Le attività di selezione seguono principi di **trasparenza** e **oggettività**, evitando comportamenti discriminatori. I soggetti aziendali coinvolti sono il Responsabile di Funzione, l'HR Manager, il CFO e l'Amministratore Delegato. La procedura prevede la definizione dei requisiti del ruolo, la pubblicizzazione dell'opportunità su piattaforme di reclutamento, lo screening dei curriculum, le interviste e la decisione finale basata su competenze, esperienza, adattabilità e adeguatezza dei candidati, con successiva comunicazione e riscontri ai non selezionati. I principi di controllo includono tracciabilità delle attività, segregazione di compiti, conformità alle normative, poteri autorizzativi e riservatezza delle informazioni.

All'interno dell'organizzazione, sono stabiliti i compiti e le responsabilità di ogni funzione, posizione e soggetto all'interno dell'organizzazione al fine di regolare l'attività per raggiungere più facilmente gli obiettivi pianificati. La parte retributiva, viene stabilita dal Consiglio di Amministrazione o dal datore di lavoro, tenendo come riferimento il Contratto Collettivo Nazionale.

Viene garantita **parità di trattamento** in termini di remunerazione e benefit, a prescindere da età, razza, cultura, genere, disabilità, orientamento sessuale, religione, affiliazione politica e stato civile. Nell'ambito della politica remunerativa, rispettosa dei principi di equità di genere, abbiamo assicurato che aumenti, promozioni, bonus e benefit siano distribuiti in modo coerente con la rappresentazione aziendale. Il nostro approccio alla retribuzione complessiva include un pacchetto bilanciato di componenti fisse e variabili, monetarie e non monetarie, ciascuna progettata per motivare e fidelizzare i dipendenti. Inoltre, adottiamo e controlliamo le politiche di remunerazione in conformità con le norme vigenti e i rinnovi dei CCNL di riferimento.

Al 31 dicembre 2023 i dipendenti di WeAreProject ammontano a 666 (506 uomini e 160 donne), in leggero aumento rispetto al 2022 (+13%).

Nel complesso, la forza lavoro comprensiva anche dei 42 collaboratori esterni, ammonta a **708 persone**. Sul totale dei dipendenti, la totalità (100%) è coperta da **accordi di contrattazione collettiva** e non vi sono dipendenti a orario non garantito.

WeAreProject si avvale di un gruppo di dipendenti altamente qualificati e motivati, che lavorano con passione e dedizione per realizzare i progetti più sfidanti e complessi.

Al 31 dicembre 2023, i dipendenti classificati in base alla loro qualifica sono rappresentati come di seguito: 4 dirigenti uomini; 35 quadri (77% uomini e il 23% donne) che svolgono funzioni di elevata specializzazione tecnica o gestionale, con ampia autonomia operativa e discrezionalità nell'esecuzione dei compiti assegnati; 592 impiegati (75% uomini e 25% donne); 35 operai (94% uomini e 6% donne) per lo svolgimento di attività manuali o ausiliarie, con l'utilizzo di macchinari o attrezzature specifiche.

La struttura dell'organizzazione è pensata per valorizzare le competenze e le capacità di ognuno, garantendo un ambiente di lavoro **dinamico** e **inclusivo** per tutti. Grazie alla pluralità di prospettive, la nostra Company è in grado di affrontare le sfide del mercato con flessibilità e tempestività, portando avanti progetti di successo e costruendo relazioni durature con clienti e partner aziendali.

Popolazione aziendale per qualifica e genere

	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	3	-	3	4	-	4
Quadri	25	6	31	27	8	35
Impiegati	418	134	552	442	150	592
Operai	3	1	4	33	2	35
Totale	449	141	590	506	160	666

Percentuale popolazione aziendale per qualifica e genere

	2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	100%	-	100%	-
Quadri	81%	19%	77%	23%
Impiegati	76%	24%	75%	25%
Operai	75%	25%	94%	6%
Totale	76%	24%	76%	24%

WeAreProject nel corso del 2023 ha impiegato 42 collaboratori esterni: 3 collaboratori a progetto, 18 collaboratori a partita IVA, 19 con contratto di agenzia e 2 con contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

I lavoratori non dipendenti indicati, sono per lo più impiegati in attività commerciali (agenti di commercio) e collaboratori per contratti a progetto o presso clienti.

Collaboratori esterni

	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Stage	2	1	3	-	-	-
Collaboratori a progetto	-	-	-	3	0	3
Collaboratori a P.IVA	19	-	19	18	0	18
Contratti di Agenzia	-	-	-	16	3	19
Lavoratori Somministrati	3	5	8	-	-	-
Contratto di collaborazione coordinata e continuativa	-	-	-	2	0	2
Totale	24	6	30	39	3	42

La maggior parte dei dipendenti del Gruppo, in linea con il 2022, ha un contratto a tempo **indeterminato** (97%) e **full-time** (94%), dati che confermando l'impegno verso la stabilità occupazionale e il benessere dei lavoratori.

La nostra Innovation Company crede nel valore delle persone e nel loro potenziale di crescita professionale. Per questo motivo, offriamo ai nostri dipendenti contratti adeguati alle loro qualifiche e competenze, garantendo loro condizioni di lavoro eque e dignitose. WeAreProject si impegna inoltre a favorire l'inserimento e la permanenza nel mercato del lavoro di tutti i suoi dipendenti, con particolare attenzione alle **pari opportunità** tra uomini e donne.

Numero dipendenti per tipologia contrattuale (Tempo determinato/indeterminato)

	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	29	8	37	12	8	20
Tempo indeterminato	420	113	553	494	152	646
Totale	449	141	590	506	160	666

Numero dipendenti per tipologia contrattuale (Full-time/part-time)

	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti full-time	443	114	557	498	129	627
Dipendenti part-time	6	27	33	8	31	39
Totale	449	141	590	506	160	666

Nel corso del 2023 si evidenzia un importante risultato riguardante il turnover del personale. Nel corso dell'anno, infatti, si è registrato una percentuale di **nuovi dipendenti assunti** del 22% per gli uomini e del 19% per le donne. Questo dato segnala che WeAreProject ha visto un aumento significativo del numero di nuovi dipendenti assunti, rispetto a quelli che hanno lasciato l'azienda. In termini di percentuale di avvicendamento di dipendenti, per gli uomini è del 14%, mentre per le donne è del 9%.

Questi risultati sono un segnale di positività per la Company, poiché il turnover ha un costo significativo per l'organizzazione in termini di tempo, risorse e denaro. Nel corso dell'anno, al fine di aumentare il tasso di retention e per conservare i suoi talenti e la sua forza lavoro incoraggiando lo sviluppo di carriera, abbiamo ottimizzato il processo di selezione per garantire l'assunzione di candidati qualificati e in sintonia con la cultura aziendale, riducendo così il rischio di assunzioni errate e turnover precoce.

Inoltre, abbiamo continuato a sviluppare iniziative per la creazione di un ambiente lavorativo sempre più **positivo** e **inclusivo**, promuovendo una cultura basata sul rispetto, sulla collaborazione e sul riconoscimento del merito. Abbiamo, ad esempio, riconosciuto e premiato il lavoro dei dipendenti, promuovendo elogi pubblici, incentivi e programmi di ricompensa per aumentare la soddisfazione professionale e il senso di appartenenza. Oltre a ciò abbiamo analizzato il turnover per identificare le cause principali delle dimissioni attraverso exit interview, al fine di individuare aree di miglioramento.

Personale assunto per età e genere al 31 dicembre 2023

	Uomini	Donne	Totale
<30	64	9	73
30-50	36	17	53
>50	11	4	15
Totale	111	30	141

Percentuale di nuovi dipendenti assunti al 31 dicembre 2023*

	Uomini	Donne	Totale
<30	13%	6%	11%
30-50	7%	11%	8%
>50	2%	3%	2%
Totale	22%	19%	21%

Personale che ha cessato il rapporto di lavoro per età e genere al 31 dicembre 2023

	Uomini	Donne	Totale
<30	23	3	26
30-50	33	9	42
>50	15	3	18
Totale	71	15	86

Percentuale di avvicendamento di dipendenti al 31 dicembre 2023

	Uomini	Donne	Totale
<30	5%	2%	4%
30-50	7%	6%	6%
>50	3%	2%	3%
Totale	14%	9%	13%

*I tassi sono calcolati sul totale del numero di dipendenti per genere al 31 dicembre del periodo di riferimento.

**I tassi sono calcolati sul totale del numero di dipendenti per genere al 31 dicembre del periodo di riferimento.

Certificazione della Parità di Genere UNI/PdR 125:2022

WeAreProject riconosce che le **risorse umane** costituiscono un fattore di fondamentale importanza per la propria esistenza ed il proprio sviluppo: i rapporti interpersonali all'interno della Società sono improntati ai principi di **rispetto, lealtà e trasparenza** e le opportunità retributive e di carriera sono definite **equamente** per tutti i dipendenti.

Le peculiarità dei dipendenti e le loro capacità sono uno dei punti di forza del Gruppo e lo sviluppo professionale del personale si fonda:

- sul principio di pari opportunità;
- sul riconoscimento dei risultati raggiunti, delle potenzialità professionali e delle competenze espresse dalle persone.

A conferma di ciò, nel corso del 2023, **è stata ottenuta la certificazione della parità di genere, UNI/PdR 125:2022**, lo standard che fornisce linee guida e criteri per valutare e promuovere la parità di genere e la diversità all'interno delle organizzazioni. Questo strumento, infatti, permette di valutare e migliorare le politiche, le pratiche e la cultura organizzativa al fine di garantire l'uguaglianza di opportunità e il trattamento equo per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere e, in aggiunta, fornisce un quadro strutturato per affrontare le disparità di genere sul posto di lavoro e promuovere un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso della diversità. Il tutto, a dimostrazione dell'impegno del Gruppo per la parità di genere e la diversità.



*“il mondo sarà migliore se
tra uomini e donne
ci sarà parità nella diversità”*



WeArePROJECT
Innovation Company

DIVERSITÀ E INCLUSIONE

[GRI: 405-1, 406-1B]

La diversità e l'inclusione in WeAreProject sono elementi essenziali per creare un ambiente di lavoro positivo, rispettoso e produttivo per tutti i dipendenti. Valorizzando le diverse esperienze, prospettive e talenti dei lavoratori, WeAreProject incrementa la sua capacità di innovare e realizzare soluzioni più efficaci per i clienti e per il Gruppo stesso. In WeAreProject è promosso un **ambiente di lavoro sano e inclusivo** e non sono tollerate discriminazioni di alcun tipo per motivi di razza, genere, età, sesso, disabilità, pensiero religioso o politico e, chi si senta vittima di discriminazione, per qualsiasi motivo, può segnalare l'episodio all'Organismo di Vigilanza. A tal proposito, si segnala che nel corso del 2023 non si sono verificati episodi di discriminazione.

La **promozione della diversità e dell'inclusione** è un processo continuo che coinvolge vari aspetti fondamentali. In WeAreProject si pone grande attenzione al rispetto delle differenze, riconoscendo e valorizzando le diverse prospettive ed esperienze individuali, evitando stereotipi e pregiudizi. Viene garantita la **parità di opportunità**, creando un ambiente in cui tutti possano accedere alle stesse possibilità di sviluppo personale e professionale senza discriminazioni. La cultura organizzativa **inclusiva**, inoltre, è promossa valorizzando e celebrando le differenze attraverso la partecipazione attiva di tutti i dipendenti, il dialogo aperto e l'ascolto reciproco e attraverso attività di sensibilizzazione e di formazione sui temi della diversità e dell'inclusione, per aumentare la consapevolezza sui pregiudizi inconsci e superare gli stereotipi. In aggiunta, in WeAreProject, la collaborazione e il coinvolgimento di tutti i membri dell'organizzazione sono cruciali, per questo vengono incoraggiate la **partecipazione attiva** e la **comunicazione** attraverso la creazione di spazi di dialogo dove le persone si possono sentire libere di esprimere le proprie opinioni e contribuire con le proprie esperienze.

Nell'esercizio delle sue attività, il Gruppo è consapevole dell'importanza di tutelare le categorie protette, tra cui i disabili, garantendo loro pari opportunità di lavoro. Inserendo queste persone in azienda, infatti, si promuove l'inclusione sociale e si valorizzano le competenze e le potenzialità di ognuno. Nel complesso, al 31 dicembre 2023, il Gruppo registra 13 dipendenti appartenenti a categorie protette (2 uomini e 11 donne) e 18 dipendenti disabili (16 uomini e 2 donne).

Per quanto riguarda la diversità in termini di fascia d'età, il 49% dei dipendenti ha tra i 30 e i 50 anni (51% nel 2022), il 28% ha meno di 30 anni (23% nel 2022) e il 23% di dipendenti ha più di 50 anni (26% nel 2022). Su questo aspetto, si sottolinea che garantire l'inclusione e la diversità anche in termini di età è molto importante per il Gruppo, che da sempre favorisce l'uguaglianza di opportunità e l'inclusione senza discriminazioni. Per WeAreProject, infatti, le diversità sono una fonte di crescita per tutti sia in termini di sviluppo professionale che di benessere e salute dei dipendenti. In particolare, le diversità in termini di età portano valore aggiunto, punti di vista diversi su come affrontare questioni lavorative e problemi in modo più ampio, completo e innovativo.

Popolazione aziendale per fasce d'età al 31 dicembre 2023

	Uomini			Donne			Totale		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dirigenti	0	4	0	0	0	0	0	4	0
Quadri	0	10	17	0	5	3	0	15	20
Impiegati	145	207	90	35	82	33	180	289	123
Operai	5	21	7	0	1	1	5	22	8
Totale	150	242	114	35	88	37	185	330	151

Percentuale aziendale per categoria e fasce d'età al 31 dicembre 2023

	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0%	100%	0%	100%
Quadri	0%	43%	57%	100%
Impiegati	30%	49%	21%	100%
Operai	14%	63%	23%	100%
Totale	28%	49%	23%	100%



BENEFIT E INIZIATIVE

I benefit aziendali consentono di migliorare la qualità della vita delle nostre persone proprio per questo abbiamo implementato, come Project Informatica, una serie di iniziative volte a riconoscere una forma di riconoscimento e di premio per l'impegno e il contributo dato internamente con il fine di migliorare il benessere e la soddisfazione dei dipendenti e promuovendo un ambiente di lavoro positivo attraverso:

- **Assicurazione sanitaria:** forniamo ai dipendenti un'assicurazione sanitaria prevista dal CCNL del Commercio, al fine di garantire loro una copertura medica adeguata.
- **Piani pensionistici:** mettiamo a disposizione dei dipendenti il piano pensionistico previsto dal nostro CCNL al fine di garantire loro una sicurezza finanziaria per il futuro.
- **Flessibilità lavorativa:** promuoviamo la flessibilità lavorativa, consentendo ai dipendenti di conciliare meglio il lavoro con la vita privata attraverso orari flessibili e lavoro da remoto.
- **Formazione e sviluppo:** investiamo nella formazione e nello sviluppo professionale delle persone, offrendo opportunità di crescita e miglioramento delle competenze.
- **Riconoscimenti e premi:** abbiamo un sistema di riconoscimenti e premi per i dipendenti che si distinguono per il loro impegno, la creatività, l'innovazione o il raggiungimento di obiettivi particolarmente significativi.
- **Rimborsi dei pasti** per coloro che sono dal cliente o in presidio oppure buoni pasto.

Per migliorare costantemente prendiamo in considerazione attivamente i **feedback** e le **idee** dei dipendenti attraverso survey interne. Organizziamo regolarmente sondaggi anonimi e incontri per raccogliere le opinioni sul programma esistente e per identificare eventuali aree di miglioramento.

Inoltre, teniamo costantemente d'occhio i trend e le best practice nel campo del Benessere Aziendale, in modo da poter integrare nuovi benefici e servizi che potrebbero essere vantaggiosi attraverso la stipula di nuove convenzioni.

Al fine di consentire ai dipendenti di trascorrere del tempo prezioso con le proprie famiglie, abbiamo sempre **incentivato l'utilizzo dei congedi previsti per legge**, offrendo oltretutto ai neogenitori la possibilità di optare per un contratto di lavoro a tempo parziale.

La nostra Company è fermamente convinta che promuovere un **equilibrio** tra vita privata e professionale sia un valore aggiunto per il nostro ambiente lavorativo, migliorandone la sostenibilità.

In particolare, in relazione alla tematica del congedo parentale, nel corso dell'anno, 43 dipendenti hanno avuto diritto al congedo parentale e 11 ne hanno usufruito. Inoltre, 7 dipendenti sono ritornati al lavoro dopo il congedo parentale.

Al 31 dicembre 2023, inoltre, 5 dipendenti ritornati al lavoro dopo il congedo parentale risultano ancora impiegati 12 mesi dopo. Questi numeri testimoniano il nostro impegno nel supportare i nostri dipendenti durante momenti cruciali della loro vita personale, contribuendo a un ambiente di lavoro che valorizza e rispetta le esigenze individuali.

Si segnala inoltre che 130 dipendenti sono iscritti ad un fondo pensione integrativo che offre opportunità di investimento a lungo termine per garantirsi una pensione dignitosa e un futuro sereno. Inoltre, tutti i dipendenti di Personal Data hanno beneficiato della cassa integrativa che ha garantito loro sostegno economico in situazioni di difficoltà.

WELCOME KIT

Per dare il benvenuto ai nuovi ingressi e farli sentire a proprio agio fin dal primo giorno di lavoro, abbiamo creato un **kit di benvenuto** che contiene tutto ciò di cui le persone hanno bisogno per iniziare al meglio la nuova esperienza lavorativa.

Oltre al kit, in fase di onboarding raccontiamo e forniamo informazioni sulle nostre politiche aziendali, sui nostri processi e una serie di elementi che aiutano a familiarizzare con l'azienda e a integrarsi nel team permettendo alle persone di avere una panoramica completa delle proprie responsabilità aiutando i nuovi arrivati ad orientarsi nella nuova realtà lavorativa.

Inoltre, nel kit abbiamo incluso alcuni articoli promozionali, come agenda, penna, tazza, bottiglia termica in acciaio riciclato cercando di creare un **senso di appartenenza e di identità**. Il nostro kit di benvenuto ha la finalità di accogliere al meglio le persone all'inizio del loro percorso in azienda cercando di creare un ambiente accogliente e favorire una rapida integrazione nella cultura aziendale.

Complessivamente, il kit di benvenuto è un modo efficace per creare una buona impressione iniziale, facilitare l'**integrazione** e favorire il **coinvolgimento** dei nuovi dipendenti, contribuendo così a costruire una forza lavoro motivata e impegnata.

Nel corso del 2023 abbiamo voluto inoltre regalare il Welcome Kit a tutti i dipendenti.



CONVENZIONI

Project ha continuato anche nel 2023 a formalizzare delle Convenzioni volte sempre più a migliorare il benessere e la salute di tutti lavoratori e le loro famiglie.

BENESSERE E SALUTE

La salute dei dipendenti è un aspetto fondamentale per il successo e la produttività di un'azienda. Promuovere il benessere fisico, mentale ed emotivo del personale non solo migliora l'ambiente di lavoro, ma contribuisce anche a ridurre l'assenteismo, aumentare la motivazione e favorire un clima aziendale positivo.

- Convenzione per avere **farmaci** scontati e con possibilità di consegna c/o sede di lavoro
- Convenzione con una **nutrizionista** per garantire il benessere alimentare
- Per fare **prevenzione e screening sanitario** abbiamo sottoscritto accordi con cliniche e studi medici per erogare a prezzi scontati alcune prestazioni come Smart Clinic - Gruppo San Donato, Salus Medical spa e Poliambulatorio Città di Bergamo per erogare a prezzi scontati alcune prestazioni

ATTIVITÀ SPORTIVA

Promuovere l'attività sportiva tra i dipendenti è diventata una strategia fondamentale per migliorare il benessere generale e la produttività sul posto di lavoro. Questa pratica, oltre a favorire la salute fisica e mentale dei lavoratori, può portare a significativi benefici economici e organizzativi.

In tal senso abbiamo stretto accordi con varie strutture dei nostri territori per garantire ai nostri dipendenti e famiglie delle scontistiche per la pratica di attività sportiva:

- **Piscina** di Ghisalba e Osio Sotto dove il dipendente e i suoi figli hanno scontistiche su corsi di nuoto,
- **Piscina/Palestra** Aquamore con sconti sui vari abbonamenti per dipendente e famiglia
- **Padel & Pickleball** con prezzi dedicati

GENITORIALITÀ

Come azienda cerchiamo di supportare i nostri dipendenti neo genitori per far sì che possano affrontare questa fase della propria vita in modo sereno per questo abbiamo predisposto:

- Convenzione con **Asilo nido** L'Anatroccolo- Crescere Insieme
- **Sportello Ascolto online** per genitori - Crescere Insieme

ALTRE CONVENZIONI:

- Centro Privatassistenza - primo network italiano di **assistenza domiciliare** prevede una scontistica su qualsiasi attività (da assistenza socio-sanitaria, infermieristica, podologica e fisioterapia).
- **Lavasecco** Guercino - sede di Centro
- Omac spa Service - **concessionaria**
- Promoclub private outlet - portale per **acquisti** online
- Università Telematica Internazionale Nettuno - **università online**



FORMAZIONE E SVILUPPO DIPENDENTI

[GRI: 404-1, 404-3]

Consapevoli dell'importanza della formazione e dello sviluppo professionale dei nostri dipendenti, oltre ai corsi obbligatori e a quelli di formazione base sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, a seconda della società, viene erogata al personale una formazione relativa alla **gestione** e allo **sviluppo delle proprie conoscenze e capacità personali e organizzative**, in funzione della propria categoria di appartenenza.

Inoltre, a fine 2023 è in fase di studio un nuovo e più ampio piano di formazione e sviluppo che verrà introdotto a fine 2024 tramite **LinkedIn Learning**, piattaforma di apprendimento online che ci offre l'accesso a 22mila corsi e certificazioni dando l'opportunità a tutti i dipendenti di migliorare quelle che sono le competenze individuali, promuovere la crescita professionale, aumentare la motivazione e l'impegno, favorire la condivisione delle conoscenze all'interno dell'azienda ma anche attrarre nuovi talenti.

Ecco gli obiettivi che ci siamo posti nel 2023 e che continueremo a perseguire durante il 2024:

- 1. Sviluppo delle competenze e crescita professionale:** grazie a corsi erogati a livello tecnico/tecnologico e tramite corsi che permettano lo sviluppo di competenze trasversali
- 2. Motivazione e impegno:** l'investimento nello sviluppo delle competenze dei dipendenti e la cura del loro sviluppo professionale pensiamo incrementino la loro motivazione e il loro impegno, rendendoli più soddisfatti.
- 3. Attrarre talenti:** i professionisti di talento sono sempre alla ricerca di opportunità di crescita e sviluppo, e l'accesso a corsi di formazione può essere un fattore decisivo nella scelta di un datore di lavoro.
- 4. Condivisione delle conoscenze:** organizzazione di corsi tenuti anche da personale interno per la condivisione di contenuti ed expertise migliorando collaborazione e innovazione.

Nel corso del 2023, abbiamo implementato una vasta gamma di attività formative per sviluppare le competenze dei dipendenti:

- **corsi di formazione** su abilità tecniche e competenze trasversali come inglese ed Excel,
- **seminari e workshop** interattivi per approfondire specifici argomenti,
- **e-learning** attraverso piattaforme digitali che offrono corsi online accessibili in qualsiasi momento,
- **rotazione dei compiti** per acquisire esperienza in diversi ruoli o reparti e progetti speciali che richiedono lo sviluppo di nuove competenze.

Per garantire l'**aggiornamento** delle competenze tecniche, utilizziamo inoltre metodologie di formazione come corsi formali con lezioni teoriche ed esercitazioni pratiche, workshop pratici, progetti di apprendimento sul campo, formazione online, condivisione interna delle conoscenze e partecipazione a conferenze ed eventi.

Questi metodi assicurano che i dipendenti mantengano le competenze necessarie per affrontare le sfide del loro lavoro e restare aggiornati nel loro settore.

In particolare, i percorsi formativi che consentono di ottenere certificazioni nell'ambito IT includono certificazioni di sistemi operativi, networking, sicurezza informatica, gestione dei progetti, cloud computing e sviluppo software.

Per i **neoassunti**, è previsto un percorso formativo iniziale standard, disponibile tramite la piattaforma **Project4U** in modalità e-learning. Questo percorso copre tematiche come gestione account e dati, cyber risk e protezione del PC, normativa GDPR, parità di genere e whistleblowing, e sostenibilità, consentendo ai dipendenti di sviluppare dimestichezza e consapevolezza su argomenti chiave per l'azienda.

Durante l'anno 2023, abbiamo erogato complessivamente **23.119 ore di corsi e workshop**, la maggior parte rivolti agli impiegati (98%).

In questo modo WeAreProject ha dimostrato il proprio impegno nel supportare lo sviluppo professionale del personale, oltre a favorire la crescita e il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai propri clienti.

Nelle tabelle a seguire, sono riportate le ore medie di formazione erogate per qualifica e genere e le aree tematiche dei corsi di formazione erogati.

Totale ore di formazione erogate per area tematica e genere

	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	10	-	10	10	-	10
Quadri	43	25	68	274	64	338
Impiegati	2.285	353	2.638	20.591	2.114	22.705
Operai	8	8	16	66	-	66
Totale	2.346	386	2.732	20.941	2.178	23.119

Totale ore medie di formazione erogate per qualifica e genere

	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	3,3	-	3,3	2,5	-	2,5
Quadri	1,7	4,2	2,2	10,1	8,0	9,7
Impiegati	5,5	2,6	4,8	41,9	13,3	34,7
Operai	2,7	8,0	4,0	2,0	0,0	1,9
Totale	5,2	2,7	4,6	37,3	12,9	31,4

Totale ore di formazione erogate per area tematica e genere

	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tecnico-professionale abilitativa	491	-	491	14.034	167	14.201
Tecnico-professionale non abilitativa	752	134	886	1.108	130	1.238
Trasversale e comportamentale	4	12	16	117	39	156
Salute e Sicurezza	843	158	1001	2.534	769	3.303
Commerciale	36	-	36	1.001	354	1.355
Sostenibilità	219	81	300	-	-	-
Altro	1	1	2	2.147	719	2.866
Totale	2.346	386	2.732	20.941	2.178	23.119

In termini di sviluppo della performance e della carriera, WeAreProject adotta un **approccio olistico** alla gestione delle carriere, progettato per identificare le competenze e ascoltare le aspirazioni dei nostri dipendenti riguardo al loro sviluppo professionale. Integrando queste informazioni con le necessità strategiche della nostra azienda, pianifichiamo percorsi di crescita progressivi e di successo.

La nostra **filosofia di crescita** si basa su diverse iniziative di **formazione** professionale e manageriale, nonché sulla **mobilità interna**, sempre prestando grande attenzione ai bisogni e alle esigenze individuali.

Crediamo fermamente che ogni persona abbia il potenziale per eccellere e pertanto, offriamo a tutti i dipendenti l'opportunità di esprimere il proprio talento, imparare dai successi e dagli errori, all'interno di un ambiente che favorisce la **propositività**, la **collaborazione**, la **creatività** e la **partecipazione attiva**. Questo approccio non solo responsabilizza, ma anche motiva i nostri dipendenti nelle loro attività quotidiane.

Nel 2023, abbiamo compiuto significativi progressi in questo ambito e in molte società del Gruppo si stanno implementando sistemi efficaci di valutazione della performance e dello sviluppo della carriera. A seguire una panoramica.

Percentuale dei dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni della performance e dello sviluppo della carriera al 31 dicembre 2023

%	Project Informatica		Personal Data		Extraordy		Converge		Sinthera	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	33,3%	-	-	-	100%	-			-	-
Quadri	22,2%	50%	-	-	-	100%	75%	100%	-	-
Impiegati	5,4%	2,1%	100%	100%	100%	100%	100%	79%	80%	15%
Operai	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



ASCOLTO DEI DIPENDENTI

WeAreProject si pone da sempre in ascolto dei suoi dipendenti, per coglierne le esigenze e in un'ottica di tutela.

Al fine di continuare a migliorare le condizioni lavorative del personale, nel mese di ottobre 2023 è stata sottoposta a tutti i dipendenti di Project Informatica un'ulteriore survey, sempre con l'obiettivo di comprendere i punti di forza e di debolezza dell'azienda rispetto alle seguenti cinque macro aree:

Credibilità | Rispetto | Equità | Orgoglio | Coesione

Il questionario, anonimo e confidenziale, è stato poi replicato anche in altre aziende del Gruppo, in particolare: Converge, 3P e Sinthera.

A dicembre 2023 i risultati di Project Informatica sono stati presentati a tutta la popolazione aziendale dal CEO, Alberto Ghisleni, confermando l'impegno di Project nel proseguire, anche in futuro, con iniziative volte all'ascolto dei dipendenti, risorse preziose per il successo dell'azienda.

Sulla base dei dati raccolti è stato elaborato un piano di miglioramento con un'attenzione su alcuni punti:

- Ambiente di lavoro
- Comunicazione interna
- Organizzazione
- Formazione e sviluppo professionale

Per WeAreProject ascoltare i dipendenti è fondamentale per comprendere le loro esigenze, motivazioni e opinioni. È un modo che permette di creare un **ambiente di lavoro più positivo**, migliorare la **soddisfazione dei dipendenti** e promuovere l'**innovazione** e la **fidelizzazione** del personale.



DIGITALIZZAZIONE PROGETTI HR

Anche nel corso dell'anno 2023 abbiamo svolto azioni volte al miglioramento ed efficientamento dei processi HR analizzando ulteriori soluzioni proposte da piattaforme quali **LinkedIn**, **Zucchetti** e **SharePoint**.

Continuano gli sviluppi interni per apportare migliorie al **processo di onboarding** delle nuove risorse, sviluppato su un applicativo web, integrato con SharePoint, chiamato **Project4U**.

C'è stata infine una costante attenzione ai **flussi di comunicazione** raccogliendo feedback interni per automatizzare ulteriormente l'inserimento e la firma dei documenti all'avvio di un nuovo rapporto di lavoro.

Da marzo 2023, si è sottoscritto il contratto di licenza con **LinkedIn** per proseguire con il percorso intrapreso l'anno prima ed è nostra intenzione procedere anche nel 2024 a riorganizzare il recruiting di Gruppo delle aziende consociate per ottimizzare il processo di selezione e le tempistiche ad esso dedicate.

La **digitalizzazione della selezione** ci ha permesso di ottimizzare il processo di selezione del personale. Questo processo coinvolge principalmente l'utilizzo della piattaforma LinkedIn per automatizzare e semplificare le diverse fasi della selezione, come la raccolta di candidature, la valutazione dei profili, l'intervista e la gestione dei dati dei candidati.

La digitalizzazione della selezione ci ha offerto numerosi vantaggi, tra cui una maggiore efficienza e velocità nel processo di selezione, una migliore gestione dei dati dei candidati, una riduzione dei costi e una maggiore precisione nella valutazione dei profili. Inoltre, l'utilizzo di strumenti digitali ci ha consentito di raggiungere un pubblico più ampio di candidati e di facilitare la comunicazione e la collaborazione tra i membri del team di selezione.

Tuttavia, è importante sottolineare che la digitalizzazione della selezione non sostituisce completamente il ruolo degli esseri umani nel processo di selezione. Gli strumenti digitali sono progettati per supportare e migliorare le attività dei selezionatori, ma la valutazione finale dei candidati rimane una responsabilità umana. La digitalizzazione della selezione può quindi essere vista come un complemento alle competenze e all'esperienza di chi fa selezione.



LinkedIn
RECRUITER



SALUTE E SICUREZZA

[GRI: 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 406-1, 403-9, 403-10]

WeAreProject garantisce condizioni di lavoro rispettose della **dignità individuale** e assicura ambienti di lavoro **sicuri** e **salubri**, nel rispetto della normativa antinfortunistica e di salute e di igiene sul lavoro vigente. WeAreProject promuove fermamente la diffusione di una cultura della sicurezza e della **consapevolezza dei rischi** connessi alle attività lavorative svolte, richiedendo a tutti, ad ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi del sistema di sicurezza predisposto e di tutte le procedure aziendali che ne formano parte integrante. In quest'ottica, ogni dipendente, collaboratore e chiunque a vario titolo preli attività lavorative presso gli uffici e i clienti è chiamato a concorrere personalmente al mantenimento della sicurezza e della qualità dell'ambiente di lavoro in cui opera.

Al fine di prevenire i rischi per i nostri dipendenti, è stato implementato un **sistema di gestione** in materia di salute e sicurezza sul lavoro in linea con la normativa vigente e vi è una **figura preposta** alla gestione delle attività inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro che programma i corsi di formazione e le visite periodiche secondo le linee guida standard.

Vengono tenuti costantemente aggiornati il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** e gli **organigrammi relativi agli incarichi in tema SSL**, soprattutto in presenza di cambiamenti significativi del processo produttivo o nell'organizzazione del lavoro. In questo senso, vengono anche coinvolti i dipendenti nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione al fine di identificare costantemente i nuovi pericoli presenti in azienda che possono essere comunicati direttamente ai Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e al fine di programmare la Sorveglianza Sanitaria.

Annualmente, viene eseguito un **sopralluogo** dell'attività lavorativa, dove il Medico Competente valuta eventuali rischi per la stesura del **Piano di Sorveglianza Sanitaria**, indicando gli accertamenti da effettuare e le relative scadenze (visite mediche ai dipendenti).

Tra i principali rischi individuati tra le core activity del Gruppo vi sono:

- le tematiche riguardanti i rischi connessi all'attività dell'impiegato videoterminalista (postura, affaticamento della vista, idoneità degli strumenti di lavoro);
- le tematiche legate all'attività dei tecnici informatici (sollevamento carichi, rischio alta tensione elettrica).

Per alcune società del Gruppo, inoltre, i pericoli che possono verificarsi riguardano la movimentazione e lo stivaggio dei materiali in magazzino, gli incidenti nei trasferimenti con automezzi e l'utilizzo di attrezzature elettriche.

Nel corso del 2023, su un totale di 1.069.207 ore lavorate dai dipendenti e 11.705 ore lavorate dai non dipendenti*, non si sono verificati casi di infortunio con gravi conseguenze e neanche di malattie professionali.

Si è verificato invece un caso di infortunio per un dipendente uomo di 3P. Pertanto, il tasso di infortuni con gravi conseguenze** e il tasso di malattie professionali*** sono pari a 0 e il tasso di infortuni sul lavoro registrabili**** per gli uomini è pari a 1,26 e per le donne è pari a 0.

Ogni dipendente viene dotato di **Dispositivi di Protezione Individuale**, controllati e sostituiti periodicamente per garantirne l'efficacia. Supportiamo inoltre la formazione dei nostri collaboratori e dipendenti, necessaria a valorizzare le persone e creare nuova energia all'interno dell'azienda. Per tutti i neoassunti, in particolare, sono definiti percorsi di formazione iniziale, teorica e pratica con affiancamento on the job, calibrati con la mansione. Oltre alla formazione generale, che riguarda argomenti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro, viene erogata una formazione specifica, relativa ai rischi riferiti alle mansioni, ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione come sull'utilizzo corretto dei dispositivi aziendali.

Si segnala infine che l'**assistenza sanitaria integrativa**, con versamenti a carico dell'azienda, è prevista per tutti i dipendenti a tempo indeterminato sia full-time che part-time. Il Fondo offre prestazioni mediche dirette o indirette, con piani sanitari diversificati.

*Dato relativo alle ore lavorate dei lavoratori non dipendenti è un dato parziale a causa di problematiche di computazione e assenza del dato per Project Informatica, Extraordy, Personal Data.

**Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze= (Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze, ad esclusione dei decessi / Numero di ore lavorate) * 1.000.000.

***Tasso di malattie professionali = (Numero di casi di malattie professionali registrabili / Numero di ore lavorate) * 1.000.000.

****Tasso di infortuni sul lavoro registrabili = (Numero di infortuni sul lavoro registrabili / Numero di ore lavorate) * 1.000.000.

LA RESPONSABILITA' VERSO L'AMBIENTE

UN MODELLO DI BUSINESS A SOSTEGNO DELLA LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO

[GRI: 302-1, 303-4, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 306-2, 306-4, 306-5]

Per WeAreProject l'integrazione della sostenibilità ambientale nella gestione di energia, rifiuti e risorse idriche è di cruciale importanza e implica molto più che la semplice riduzione delle emissioni di gas serra.

La sostenibilità è infatti un elemento ad oggi imprescindibile e strettamente collegato alla **gestione corretta di tutte le risorse naturali** e ai loro rapporti con le attività economiche e sociali. Ecco perché WeAreProject promuove l'azione in tale direzione, per portare beneficio non solo all'ambiente, ma anche all'economia e alla società.

Consapevole che le attività del Gruppo possono comportare degli impatti negativi per l'ambiente, che rappresenta al tempo stesso una risorsa fondamentale per il benessere della società, WeAreProject si impegna per una gestione ottimale di energia, rifiuti e risorse idriche attraverso delle azioni quotidiane e definendo delle strategie strutturate e atte a **mitigare gli impatti negativi delle attività di business**.

Project, la capogruppo, ha implementato una serie di iniziative:

Business Card elettroniche

Questa nuova soluzione è stata scelta con l'obiettivo di proseguire l'impegno legato alla sostenibilità e rispondere all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare al Goal 12, che mira a garantire modelli di consumo e produzione sostenibili.

L'introduzione del biglietto da visita digitale ha rappresentato un ulteriore passo significativo verso la riduzione dell'utilizzo di carta all'interno della nostra azienda.



Carbon neutral event

Calcolo e neutralizzazione dell'impronta di carbonio dell'evento "Cybersecurity & Sustainability – Challenges for the Future" del 23 maggio 2023: l'azione di compensazione è realizzata tramite l'annullamento di un numero di crediti di carbonio, certificati secondo lo standard VERRA. I crediti di carbonio sono generati dal progetto VCS 2252 – Progetto REDD Rio Anapu-Pacaja che consiste nella conservazione di 165.707 ettari di foresta amazzonica in una regione altamente critica del Brasile a causa di relazioni conflittuali tra diversi proprietari fondiari.

CONSUMI ENERGETICI

In ambito energetico, WeAreProject si impegna al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse energetiche. A seguire, un elenco delle più importanti iniziative di alcune delle principali società.

Project Informatica in qualità di capogruppo, **Converge** e **Sinthera** sono certificate **ISO 14001:2015**.

Lo standard internazionale è uno standard per la gestione ambientale che definisce le linee guida e i requisiti per l'implementazione di un sistema di gestione ambientale in un'organizzazione, al fine di ridurre l'impatto ambientale delle sue attività e promuovere la sostenibilità ambientale. La Società effettua i regolari audit di sorveglianza per il mantenimento della certificazione e, nel corso del 2023, ha completato la sostituzione delle auto con auto ibride.

Extraordy opera in smart working minimizzando così la propria impronta energetica; inoltre mantiene aggiornata la propria strumentazione di lavoro, al fine di migliorare l'efficienza energetica.

Personal Data, nella propria attività caratteristica, non presenta consumi di energia elettrica elevati in quanto non è caratterizzata da processi produttivi che richiedono filiere di produzione, catene di montaggio/assemblaggio e macchinari che richiedono ingenti quantitativi di risorse elettriche. La totalità dei pc ed apparecchiature utilizzate dai dipendenti sono moderni e di ultima generazione, a basso impatto ambientale e con consumo energetico limitato.

Inoltre, Personal Data si sta mobilitando per rimuovere i server siti all'interno della propria sede adoperandosi all'archiviazione di dati presso datacenter, azione che comporterà un'ulteriore diminuzione di dispendio energetico.

Infine, **3P Technologies** esegue manutenzioni agli impianti di climatizzazione. Vengono utilizzati strumenti temporizzati per la gestione dell'attivazione degli impianti di riscaldamento e condizionamento, al fine di ridurre al minimo gli sprechi. Anche per quanto riguarda l'impianto di illuminazione aziendale, la Società si è dotata di temporizzatori. In aggiunta, è in fase di valutazione di gestire il rinnovo del parco macchine nei prossimi anni con auto sempre meno inquinanti.

Si riportano di seguito i dati sui consumi energetici dell'organizzazione. In generale, nel corso dell'anno la fonte energetica maggiormente utilizzata è stata l'**energia elettrica** (906.182 Kwh), seguita dal Gasolio (248.684 litri), utilizzato per i veicoli direttamente controllati dall'azienda e dalla benzina (82.153) e dal gas metano, utilizzato per il riscaldamento (65.963 mc).

Consumi energetici per fonte al 31 dicembre 2023

Totale energia elettrica utilizzata	(Kwh)	906.182
Energia elettrica acquistata	(Kwh)	792.674
<i>% da fonte rinnovabile</i>	<i>%</i>	<i>NA</i>
Energia elettrica autoprodotta e utilizzata	(Kwh)	113.508
Energia elettrica autoprodotta e venduta	(Kwh)	7.826
<i>% rinnovabile</i>		<i>100</i>
Gasolio	(litri)	248.684
Benzina	(litri)	82.153
GPL	(litri)	2.206
<i>Per trazione autovetture direttamente controllate</i>	(litri)	2.206
Gas metano	(mc)	65.963
<i>Per riscaldamento</i>	(mc)	65.963

EMISSIONI

I dati presentati sono relativi alle emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) di GHD riportati in tonnellate equivalenti di anidride carbonica (CO₂.) e, in aggiunta alle edizioni precedenti, sono state calcolati, per lo Scope 3, le emissioni derivanti dalle categorie 6 e 7 (viaggi di lavoro e pendolarismo).

Come si può leggere dalle tabelle sottostanti, nel 2023 le emissioni di Scope 1 sono state pari a 994,59 tonnellate di CO₂/e; le emissioni di Scope 2 sono state pari a 361,914 tonnellate di CO₂/e; mentre per lo Scope 3 sono state pari a 2.896,53 tonnellate di CO₂/e.

Da questi dati si evince quindi che l'**impronta carbonica footprint di WeAreProject** è pari a 4.253,03 tonnellate di CO₂/e. Il mix dell'impronta di carbonio della Società è rappresentato dal 23.54% per emissioni dirette (Scope 1), 8.5% per emissioni indirette (Scope 2) e del 68% per emissioni indirette da catena del valore (Scope 3).

Legenda:

Scope 1 sono le emissioni dirette generate dall'azienda dovute al consumo di gasolio, gas metano e benzina per la trazione dei mezzi e per il riscaldamento degli impianti (Scope 1 del Greenhouse Gas Protocol GHGP).

Scope 2 sono le emissioni indirette derivanti dai consumi di energia elettrica e teleriscaldamento acquistati e consumati dall'azienda (Scope 2 del Greenhouse Gas Protocol GHGP). Calcolate con il metodo Market Based.

Scope 3 comprendono tutte le emissioni indirette che si verificano nella catena del valore di un'azienda, sia a monte che a valle. (Scope 3 del Greenhouse Gas Protocol GHGP).

CO₂ equivalente (CO₂/e) è la somma degli apporti delle emissioni di tre gas serra: CO₂, CH₄ e N₂O (come suggerito dagli indicatori del GRI Standard)

Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

	UdM	2022	2023
Gasolio	CO2 e (ton)	768,67	664,87
Benzina	CO2 e (ton)	-	198,72
Gas metano	CO2 e (ton)	192,94	131,00
Totale	CO2 e (ton)	961,61	994,59

Emissioni dirette di GHG (Scope 2)

	UdM	2022	2023
Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili	CO2 e (ton)	406,09	361,91
Energia elettrica da fonti rinnovabili	CO2 e (ton)	231,26	-
Totale	CO2 e (ton)	637,35	361,91

Per quanto riguarda le Emissioni Scope 3 (indirette dalla catena del valore), sono state misurate quelle relative alle categorie: **6 (viaggi di lavoro)**, dove abbiamo 378.540 Km da viaggi in aereo e 109.206 Km da viaggi in treno; **7 (pendolarismo dei dipendenti)**, dove abbiamo un totale di 4.964.320 Km effettuati dai dipendenti per spostamenti nel tragitto casa/lavoro e viceversa (con auto aziendale 2.088.860 Km, con auto privata 2.875.460 km).

Emissioni di GHG da spostamenti di lavoro (Scope 3 - cat.6)

	UdM	2023
Emissioni derivanti da viaggi in aereo	CO2 e (ton)	1.892,70
Emissioni derivanti da viaggi in treno	CO2 e (ton)	10,92
Totale	CO2 e (ton)	1.903,62

Emissioni di GHG da spostamenti di lavoro (Scope 3 - cat.7)

	UdM	2023
Emissioni derivanti da viaggi in auto	CO2 e (ton)	
<i>Aziendale</i>	CO2 e (ton)	417,78
<i>Di proprietà</i>	CO2 e (ton)	575,13
Totale	CO2 e (ton)	992,91

RIFIUTI

Consapevoli che una riduzione e una corretta gestione dei rifiuti contribuiscono a ridurre l'inquinamento e a preservare le risorse naturali, WeAreProject si impegna a ridurre i rifiuti - a monte e a valle - e a riutilizzare e riciclare il maggior quantitativo possibile dei rifiuti generati.

In particolare, **Converge** ha adottato una serie di iniziative per la gestione responsabile dei rifiuti, implementando la raccolta differenziata e installando un container nell'area parcheggio per la raccolta e lo smaltimento degli imballi. Questo sistema è gestito in collaborazione con un operatore che effettua lo svuotamento periodico e il conferimento all'impianto di riciclo. Inoltre, Converge ha completato la procedura di iscrizione all'Albo Nazionale dei Gestori Ambientali come categoria Intermediari, rafforzando il proprio impegno verso la sostenibilità ambientale.

Personal Data, pur non producendo rifiuti pericolosi o fortemente impattanti sull'ambiente, si impegna attivamente nel riciclaggio e nella raccolta differenziata. L'azienda massimizza la resa delle attività di riciclaggio di materie di scarto riutilizzabili, come fogli e faldoni di esercizi precedenti, e ha predisposto bidoni per la raccolta differenziata di plastica, carta, vetro e lattine. L'impegno costante nel riciclaggio e nel riutilizzo dei materiali di scarto, ad esempio:

- raccoglitori adibiti al riciclo della carta: i dipendenti che sbagliano a stampare documenti non sensibili ripongono in questo raccoglitore i fogli riutilizzabili da un lato e gli stessi vengono utilizzati per note e scritture di brutta.
- faldoni di archiviazione: negli archivi, una volta che la documentazione all'interno dei faldoni supera il periodo di conservazione stabilito dalla legge di anni 10, si riutilizzano raccoglitori e faldoni in buono stato.
- graffette: ogni volta che si archivia della documentazione e si provvede alla pinzatura dei fogli, vengono raccolte e riutilizzate le graffette di metallo.
- rifiuti: la quasi totalità dei rifiuti che i dipendenti producono viene separata negli appositi bidoncini.
- sapone detersivi: ogni volta che si esaurisce un flacone di sapone/detersivo, si acquistano ricariche in contenitori riciclabili in modo da produrre meno plastica possibile.
- separatori alfabetici: quando si smaltisce la documentazione più datata di 10 anni si provvede al riutilizzo dei separatori per organizzare i faldoni del nuovo esercizio.

3P Technologies è consapevole del rischio di non gestire correttamente lo smaltimento delle apparecchiature dismesse e degli imballaggi, e per questo utilizza professionisti del settore e la discarica comunale per garantire uno smaltimento adeguato. Per lo smaltimento di hardware, 3P si avvale dunque di un fornitore autorizzato e favorisce la raccolta differenziata attraverso raccoglitori appositi. Queste misure assicurano una gestione responsabile dei rifiuti, riducendo l'impatto ambientale.

Infine, **Sinthera** ha voluto sensibilizzare i dipendenti in merito alle procedure sulla corretta gestione dei rifiuti in azienda, con adeguata formazione del personale e incentivazione della raccolta differenziata mediante la messa a disposizione di contenitori appositi.

Nel corso del 2023 sono stati prodotti 38.774 kg di rifiuti, in diminuzione rispetto all'anno precedente. I rifiuti principalmente prodotti sono quelli non pericolosi (96%), che vengono conferiti a società autorizzate per lo smaltimento (79%) e riutilizzati (21%). I rifiuti pericolosi prodotti invece (4%), sono stati conferiti a società autorizzate per lo smaltimento (82%) e riutilizzati (18%).

Nelle tabelle a seguire, si riportano i rifiuti prodotti e la metodologia di smaltimento.

Totale rifiuti prodotti

	UdM	2022	2023
Rifiuti prodotti non pericolosi	Kg	20.763	37.250
Rifiuti prodotti pericolosi	Kg	1.573	1.524
Totale	Kg	22.336	38.774

I dati relativi al 2022 sono stati riesposti a seguito di un affinamento metodologico.

Metodologia di smaltimento

	UdM	2022		2023	
		Non pericolosi	Pericolosi	Non pericolosi	Pericolosi
Riuso	Kg	-	-	7.705	275
Riciclo	Kg	15.347	90	-	-
Discarica	Kg	-	-	-	-
Conferimento a società autorizzate	Kg	5.416	366	29.545	1.249
Totale	Kg	20.763	1.573	37.250	1.524

I dati relativi al 2022 sono stati riesposti a seguito di un affinamento metodologico.

RISORSE IDRICHE

Nonostante l'uso delle risorse idriche non sia di tipo industriale, WeAreProject si impegna in una gestione responsabile, promuovendo pratiche sostenibili tra i dipendenti.

Tra le principali iniziative, si menzionano le seguenti: **Converge**, che ha consumi idrici modesti, ha installato distributori di acqua potabile nella sede, distribuendo gratuitamente borracce per limitare l'uso di acqua in bottiglia.

Personal Data non utilizza risorse idriche nel suo core business, impiegandole solo per usi domestici. Analogamente, **Project** non utilizza risorse idriche per le proprie attività, ma promuove la sensibilizzazione dei dipendenti sulla corretta gestione dell'acqua ad uso civile dotando tutti di borraccia.

Nel corso del 2023, in termini di volumi si evidenziano un totale di 5.757 megalitri di acqua consumati, di cui 0,195 identificati come consumi da aree a stress idrico*. A seguire i principali dati relativi ai consumi idrici e alle acque di scarico.

Consumi idrici per fonte di prelievo

<i>Da tutte le aree</i>		2021	2022	2023
Risorse idriche di terze parti	megalitri	0,120	3,779	5,757
<i>di cui acqua dolce (≤ 1.000 mg/l di solidi disciolti totali)</i>	megalitri	N/A	N/A	5,757
Totale	megalitri	0,120	3,779	5,757

Acque di scarico per destinazione

<i>Da tutte le aree</i>		2021	2022	2023
Risorse idriche di terze parti	megalitri	0,162	5,237	4,056
Totale	megalitri	0,162	5,237	4,056

Scarichi idrici totali suddivisi per qualità dell'acqua scaricata e area di destinazione

<i>Da tutte le aree</i>		2021	2022	2023
Scarichi idrici di acqua dolce (≤ 1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	megalitri	0,120	3,779	4,056
Totale	megalitri	0,120	3,779	4,056

*L'analisi delle Aree a stress idrico è stata effettuata attraverso l'utilizzo del tool Aqueduct Water Risk Atlas. Sono state ricomprese le aree a stress idrico così come individuate in base alla classificazione del WRI Aqueduct (Aqueduct Water Risk Atlas wri.org).

LA RESPONSABILITÀ VERSO IL TERRITORIO E LA COMUNITÀ

LA CATENA DI FORNITURA

[GRI: 2-6]

La nostra Innovation Company è fortemente impegnata verso una politica di approvvigionamento responsabile e sostenibile. La scelta dei fornitori non riguarda solo gli aspetti ambientali, ma anche il rispetto dei principi etici, la lotta contro lo sfruttamento del lavoro minorile e i principi di trasparenza e anticorruzione.

Privilegiamo fornitori che rispettano i nostri standard di qualità e sostenibilità.

- **Requisiti di Qualifica:** per collaborare con fornitori qualificati, richiediamo l'implementazione di Sistemi di Gestione certificati ISO 14001:2015 e il rispetto di determinati standard ambientali. Sono state adottate nuove policy per la qualifica dei fornitori e linee guida di "green procurement".
- **Tipologia di Fornitori:** in generale, i nostri fornitori sono distributori di grandi dimensioni e multinazionali che dimostrano una grande attenzione ai criteri di sostenibilità. Le politiche sostenibili adottate dai nostri partner sono un fattore strategico per il gruppo. WeAreProject si avvale di partner che hanno introdotto standard di sostenibilità ambientale e sociale nella ricerca delle materie prime e nei processi produttivi e di commercializzazione. Questi standard sono in grado di offrire soluzioni che apportano benefici reali e tangibili al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU. Grazie alla collaborazione con questi partner, WeAreProject può proporre soluzioni corrette ed efficienti per migliorare l'impatto ambientale delle sue attività.
- **Procedure di Qualifica:** la capogruppo Project ha attivato una procedura di qualifica dei fornitori che riflette la nostra responsabilità nella selezione di fornitori sempre più sostenibili. Anche se siamo un'azienda commerciale e di servizi informatici, non di produzione, ci impegniamo comunque a minimizzare il nostro impatto ambientale.

I requisiti di RSI/sostenibilità coprono diverse aree cruciali, che includono:

- qualità dei prodotti e sicurezza delle informazioni
- potenziale geografico dei fornitori
- governance per la privacy e la sicurezza delle informazioni
- sostenibilità ambientale, salute e sicurezza
- attuazione di sistemi di gestione adeguati all'interno delle organizzazioni dei fornitori
- **Processi di Verifica:** per verificare se i fornitori soddisfano i nostri requisiti di sostenibilità, la nostra società ha implementato vari processi:
 - Questionario di Qualifica: inviamo ai fornitori un questionario che ci permette di raccogliere informazioni cruciali riguardo alla loro gestione aziendale, capacità geografica, governance della privacy e sicurezza delle informazioni, nonché la loro attenzione a tematiche ambientali, salute e sicurezza.
 - Valutazione e Punteggio: assegniamo punteggi basati su diversi parametri, tra cui:
 - Durc (5 punti)
 - Visura Camerale (5 punti)
 - Frame Agreement/Contratto specifico (10 punti)
 - Frontespizio DVR (10 punti)
 - Certificazione ISO 9001 (10 punti)
 - Certificazione ISO 14001/ISO 45001 (20 punti)
 - Certificazioni ISO specifiche/altre qualifiche (10 punti)
 - Sistema di gestione dei dati secondo Reg. UE 679/2016 (GDPR) (10 punti)
 - Monitoraggio Periodico: effettuiamo monitoraggi periodici per valutare il continuo rispetto dei requisiti da parte dei fornitori.
 - Clausole Contrattuali: inseriamo clausole nei contratti di fornitura che ci tutelano in caso di mancato rispetto dei principi contenuti nel modello 231 e nel codice etico, pubblicati sul nostro sito istituzionale.
 - Classificazione dei Fornitori: classifichiamo i fornitori in due gruppi principali:
 - Fornitori Strategici: che impattano direttamente sulla qualità dei prodotti/servizi e sulla sicurezza delle informazioni.
 - Fornitori Ordinari: che forniscono prodotti e servizi di supporto non direttamente legati ai servizi erogati ai clienti.



SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

La soddisfazione dei clienti è un elemento fondamentale per WeAreProject in termini di crescita del business e soprattutto di fidelizzazione dei clienti, con i quali le società del Gruppo desiderano instaurare rapporti duraturi, stabili e basati sulla fiducia.

Per comprendere il dato relativo alla soddisfazione dei clienti e adottare misure volte a migliorarla, **Personal Data** si è dotata di un questionario (con domande di carattere commerciale, relative all'assistenza, all'evasione dell'ordine, ecc.) a cui i clienti possono rispondere dando un giudizio che va da 1 (per nulla soddisfatto) a 10 (completamente soddisfatto).

Nel 2023, come per l'anno precedente, Personal Data e Sinthera riportano una percentuale complessiva di clienti soddisfatti pari al 100%.

Il sistema di valutazione di **Project Informatica** invece, si basa sul concetto di fidelizzazione.

La percentuale di clienti che, di anno in anno, confermano il volume di ordinativi verso Project Informatica, infatti, viene considerata come misura della Customer Satisfaction. Nel corso del 2023, inoltre, Project Informatica ha registrato una soddisfazione complessiva pari a 9/10 relativamente ad una analisi condotta da parte di un vendor della Società sui risultati delle prestazioni di assistenza e installazione relative ai suoi prodotti, che denota ancora una netta maggioranza di clienti che si dichiarano completamente o molto soddisfatti delle prestazioni di Project Informatica. L'indagine, che è fatta sul campione di clienti scelto a discrezione del Vendor, conferma la stabilità anno su anno delle nostre performance a riprova della competenza dei tecnici e del livello formativo sempre aggiornato. La società misura, inoltre, la soddisfazione dei clienti tramite metodi indiretti quali il monitoraggio del successo delle offerte, la fidelizzazione e l'acquisizione di nuovi clienti nonché il monitoraggio di reclami e NC.

Extraordy e **Converge** hanno invece come focus la fornitura di servizi di altissimo livello che garantiscano lo sviluppo di un rapporto di fiducia con il cliente, che nel corso del 2023 ha espresso una percentuale di valutazione complessiva pari al 97% (dati da indagine statistica con campionatura limitata).

Di seguito si riportano i principali **KPI di Customer care**, relativi a Project Informatica, Extraordy, Converge e 3P. In particolare, per quanto riguarda Project Informatica si segnala che nel 2023 il totale degli interventi è stato di 18.020, cioè il 25% in più rispetto al 2022 (14.421), dei quali 6.321 (43,8%) chiusi entro lo SLA.

		2022	2023
Numero di reclami ricevuti e gestiti	nr	265	750
Numero di richieste di contatto ricevute e gestite dal servizio Call Center	nr	21.501	26.840
Numero di e-mail ricevute	nr	1.706	17.000



PROGETTI E INIZIATIVE SUL TERRITORIO

[GRI: 2-28]

Un coinvolgimento trasparente e proattivo con le parti interessate può aumentare la fiducia e la legittimità dell'azienda nella comunità locale e anche per questo, WeAreProject si impegna a identificare e mitigare i rischi e le problematiche locali attraverso un monitoraggio costante delle aspettative e dei feedback delle parti interessate, mantenendo un **dialogo aperto e costruttivo** e contribuendo attivamente con **progetti e iniziative sul territorio**.

Siamo impegnati nella creazione di posti di lavoro diretti e indiretti attraverso vari progetti e attività sul territorio, contribuendo in modo significativo allo sviluppo economico locale. Uno dei modi principali con cui l'azienda promuove l'inclusione sociale è attraverso programmi di formazione e sviluppo professionale rivolti a giovani e disoccupati locali.

PROGETTO ATLANTE DELLE SCELTE

In collaborazione con Edoomark, impresa sociale attiva nel campo dell'educazione, che si occupa di didattica e formazione esperienziale, WeAreProject ha aderito al progetto **Atlante delle Scelte**, un portale dedicato ai ragazzi delle scuole secondarie di primo grado per aiutarli nella scelta dei loro futuri percorsi educativi.

Abbiamo anche partecipato, sempre tramite Edoomark, al **progetto Stickers** – professioni da scoprire: il nostro CSR & Marketing Director ha seguito gli studenti che hanno prodotto la puntata per Stickers (trasmissione prodotta da Bergamo TV), nella sede di Stezzano. I ragazzi hanno avuto modo di conoscere il ruolo dello sviluppatore e lo hanno poi raccontato in modo semplice ai colleghi più piccoli, gli studenti della scuola secondaria di primo grado, destinatari del progetto di orientamento.

PROGETTAZIONE PCTO

Nel corso del 2023 in collaborazione con Edoomark abbiamo pianificato un **PCTO** legato al tema dell'**intelligenza artificiale**.

L'obiettivo di questo progetto di PCTO, che verrà erogato nel 2024, sarà quello di far avvicinare gli studenti al mondo del lavoro e dell'intelligenza artificiale, permettendo loro di capire come l'innovazione digitale può essere utilizzata in modo efficace all'interno di un'azienda. Questo significa imparare a conoscere le sue potenzialità e i limiti e interagire con essa in modo produttivo.

CAREER DAY, INCONTRI E FORMAZIONE PRESSO ISTITUTI DEL TERRITORIO

Partecipazione a:

- giornate dedicate all'**orientamento professionale** per aiutare i giovani a entrare in contatto con il mondo del lavoro, come ai Saloni delle Aziende organizzati dagli Istituti Belotti di Bergamo e a quello del Marconi di Dalmine.
- **Career Day** organizzati dall'Università di Bergamo e dal polo di Ingegneria di Dalmine.
- **Tech Jobs Fair** a Bologna.

Anche nell'anno 2023 ci siamo impegnati per donare **ore di formazione gratuita** agli studenti degli Istituti Tecnici Superiori presenti nei territori. Per le attività con gli studenti sono stati individuati alcuni Istituti Tecnici allineati al business e abbiamo offerto un percorso di istruzione sulle nuove figure in ambito IT e sulla Sostenibilità, volto anche a proporre opportunità di stage e alternanza scuola lavoro, con lo scopo di avvicinare questi due mondi, coinvolgendo da vicino la comunità locale. Come Innovation Company crediamo fermamente nei nuovi talenti e creare un ponte tra il mondo scolastico e quello del lavoro permette ai giovani talenti di acquisire nuove esperienze concrete, arricchendo il loro bagaglio formativo e scolastico e stimolando in loro curiosità e creatività. Per quanto concerne il programma di alternanza scuola/lavoro, 17 sono stati gli studenti ospitati in varie aree aziendali tra cui: laboratorio tecnico, amministrazione e sales.

Abbiamo partecipato a delle **giornate a tema** presso I.T.I.S. Pietro Paleocapa in cui si affrontava l'Intelligenza Artificiale. La nostra presenza è stata affiancata dal nostro team HR per favorire l'incontro tra scuole e mondo del lavoro.

La partecipazione a tali eventi e l'organizzazione di giornate di formazione gratuita promosse e condotte da alcuni colleghi con le classi quinte dei due istituti, hanno consentito a Project di perseguire gli obiettivi n°4 e 8 (Quality Education e Decent Work and Economie Growth) dell'agenda 2030 dell'ONU, mostrandosi un'azienda molto attiva e attenta alle problematiche legate al mondo della sostenibilità.

PROGETTI PER LA PARITÀ DI GENERE NELLE SCUOLE SUPERIORI

Progetti volti a promuovere l'uguaglianza di genere e a sensibilizzare gli studenti relativamente alle opportunità professionali disponibili, indipendentemente dal genere. In particolare, si menziona il progetto avviato con ITIS Marconi di Dalmine **Ideas4Future**. I ragazzi e le ragazze dell'istituto hanno infatti lavorato applicando il modello del Design Thinking alla challenge che la nostra organizzazione ha presentato loro e strettamente connessa al tema della Parità di Genere.

REALIZZAZIONE HACKATHON

Eventi organizzati dal Gruppo nei quali studenti e professionisti possono collaborare su progetti innovativi. Nel corso dell'anno, è stato organizzato un progetto stimolante e sfidante per i ragazzi di Fondazione ITS – JobsAcademy che si è composto da incontri di scambio tra studente e azienda. Il tutto si è concluso in modo divertente e giocoso: **l'hackathon a tema Cyber**.

PROGETTO DI VOLONTARIATO D'IMPRESA

Project Informatica ha supportato nel corso dell'anno iniziative di responsabilità sociale d'impresa (RSI), come progetti di volontariato aziendale e sponsorizzazioni di eventi locali, che migliorano la coesione sociale e rafforzano l'identità comunitaria.

Sono stati avviati dei progetti di Volontariato d'Impresa con la **Onlus Coccinella Gialla** sede di Cento e con il **consorzio FA** sede di Brignano Gera D'Adda che prevedono la partecipazione attiva e concreta del nostro personale alla vita della comunità locale e un impegno da parte dell'azienda. E' stato fatto un evento interno per presentare a tutti i dipendenti tale iniziativa ed è stata l'occasione per ribadire l'impegno di Project relativamente alle tematiche di responsabilità sociale d'impresa.

UTILIZZO DI CATERING SOCIALE PER I NOSTRI EVENTI CLIENTI

Project Informatica ha scelto di collaborare con un **catering sociale** (gestito tramite consorzio sociale FA) per i suoi eventi sugli utenti finali, dimostrando un impegno concreto verso la responsabilità sociale. Questa collaborazione non solo garantisce un servizio di alta qualità per i partecipanti, ma sostiene attivamente le associazioni del territorio che lavorano per creare opportunità di lavoro per persone in difficoltà. Attraverso questa iniziativa, Project Informatica contribuisce a promuovere l'inclusione sociale e a offrire la possibilità di reintegrarsi nel mondo del lavoro, rafforzando il tessuto sociale ed economico della comunità locale. Nel 2023 sono stati realizzati 25 eventi su tutto il territorio nazionale e abbiamo privilegiato per un 24% l'utilizzo di questo fornitore per le iniziative in prossimità del suo raggio d'azione.



DONAZIONI E SPONSORIZZAZIONI

Nel corso del 2023, WeAreProject ha contribuito con 14,7 mila euro di donazioni, 92,4 mila euro di sponsorizzazioni e 1,6 mila euro di contributi in favore della comunità. Inoltre, sono stati erogati 15 mila euro di contributi ad associazioni che il Gruppo sostiene. Si rimanda alla tabella seguente per un dettaglio delle donazioni, sponsorizzazioni e dei contributi in favore della comunità.

Donazioni (mila €)	14,7
Ass. Amici Della Pediatria Ets-Odv	2,5
Ass. Cucciolo Ods - Ets	1,5
Parrocchia S. Giacomo Battista	5,0
Save the Children	1,0
Croce Rossa Italiana	2,0
Sostegno 70 - Insieme ai Ragazzi Diabetici	1,0
Fondazione per la Ricerca della Fibrosi Cistica - Ets	1,7
Sponsorizzazioni di eventi di carattere sportivo, culturale, scientifico e sociale (mila €)	92,4
ILS Italian Linux Society per Linux Day	0,6
Evento WPC - Il più Grande Evento IT	18,0
COPPA QUARENGHI - Tornei Calcio Giovanili - Zogno (BG)	25,0
Security Summit Marzo 2023	13,0
Volley Bergamo	20,3
Partecipazione al Red Hat Summit Connect 2023: Sponsorizzazione Gold	12,0
Fussball Club Sudtirol	3,5
Contributi in favore della comunità (mila €)	1,6
Calendari Emergency	0,6
Welfare Care - Prevenzione Tumore Al Seno	1,0
Totale dei contributi (finanziamenti, quote associative, ecc..) erogati dal Gruppo alle associazioni di categoria/centri studi a cui PROJECT aderisce o sostiene (mila €)	15,0
Confindustria Brescia (Quote Associative)	6,4
Psni Global Alliance Inc	4,0
Confindustria Veneto Est	4,6

INDICE INDICATORI GRI

DICHIARAZIONE D'USO	WeAreProject ha presentato una rendicontazione con riferimento agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2023	
UTILIZZATO GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021	
STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	pag.07
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	pagg.05, 07
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	pag.05
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	pagg.41, 69
	2-7 Dipendenti	pag.46
	2-8 Lavoratori non dipendenti	pag.46
	2-9 Struttura e composizione della governance	pag.34
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	pag.34
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	pagg.05, 03
	2-23 Impegno in termini di policy	pagg.05, 14, 37
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	pagg.14, 37
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	pagg.14, 37
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	pag.14
	2-28 Appartenenza ad associazioni	pag.71
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	pagg.21, 22
	2-30 Contratti collettivi	pag.46
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	pag.23
	3-2 Elenco di temi materiali	pag.23
	3-3 Gestione dei temi materiali	pag.23
GRI 201: Performance Economica 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	pag.41

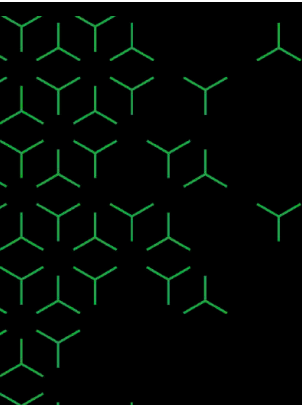
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	pag.37
GRI 207: Tasse 2019	207-1 Approccio alle imposte	pag.41
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	pag.62
GRI 303: Acqua ed effluenti 2018	303-4 Scarico idrico	pag.62
	303-5 Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi	pag.62
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	pag.62
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	pag.62
	305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	pag.62
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3 Rifiuti generati	pag.62
	306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	pag.62
	306-5 Rifiuti conferiti in discarica	pag.62
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	pag.46
	401-3 Congedo parentale	pag.46
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pag.61
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	pag.61
	403-3 Servizi per la salute professionale	pag.61
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	pag.61
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	pag.61
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	pag.61
	403-9 Infortuni sul lavoro	pag.61
	403-10 Malattia professionale	pag.61
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	pag.56
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	pag.56
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1a e 405-1b Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	pagg.34, 46, 51
GRI 406: Non-discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	pagg.51,61



WeArePROJECT

Innovation Company

Via C. Cattaneo, 6
24040 Stezzano (BG)
Tel 035 20 50 301
www.weareproject.it



PROJECT
WeAreProject

C::NVERGE
WeAreProject

 **PERSONALDATA**
WeAreProject

3P
WeAreProject

 **SINTHERA.COM**
WeAreProject

 **EXTRAORDY**
WeAreProject

