



Labor Project

Bilancio di sostenibilità

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI 2

Il 2023 ha rappresentato, per Labor Project, un anno di importanti traguardi. La Società ha celebrato i suoi primi 20 anni di attività, anni caratterizzati da sfide importanti, di crescita e posizionamento sul mercato, di strutturazione, di fiducia nelle persone, di investimenti in idee e progetti innovativi.

Labor Project nasce nel 2003 per offrire alle imprese private e alle Pubbliche Amministrazioni un servizio di assistenza di alto livello, completo e all'avanguardia in materia di Data Protection e Compliance aziendale, mirando ad una visione globale e migliorando costantemente i propri metodi di lavoro per raggiungere gli obiettivi prefissati.

Tra questi obiettivi, quello della realizzazione del primo report di sostenibilità che segna un nuovo, importante passo per la società, attraverso il quale intendiamo non solo rappresentare in modo trasparente la nostra realtà, le attività, i servizi, le persone ma anche metterci in discussione, in un dialogo aperto con i nostri stakeholder più importanti sulle tre dimensioni chiave della sostenibilità - tematiche ambientali, sociali e di governance.

Queste tre dimensioni chiave assumono nuove importanti sfumature in questo tempo della digitalizzazione: pensiamo alle nuove sfide dell'intelligenza artificiale, che rappresenta innanzi tutto un'opportunità, una spinta in più per il processo di digitalizzazione.

Inevitabilmente, i classici temi ambientali, di politiche sociali, di governance, si popolano di rischi ed impatti ulteriori, legati a tematiche di cybersicurezza, di data protection per il rispetto dei diritti di tutte le persone, contro le nuove forme di discriminazione, contro il rischio di disumanizzazione nelle relazioni, personali e di lavoro ed il rischio di una crescente deresponsabilizzazione.

Il processo di digitalizzazione, in sinergia con gli strumenti di intelligenza artificiale, porta però anche enormi vantaggi e sfide entusiasmanti per le aziende, ponendo

temi di trasformazione del mondo del lavoro, delle modalità operative di svolgimento delle attività, di come vengono trattati i dati (personali e non).

Con il nascere ed il progredire di questi processi, siamo tutti chiamati anche a nuove forme di responsabilità: non è un caso che, a livello di rendicontazione globale, sia stato introdotto già dal 2016 lo Standard GRI 418, in materia di privacy dei clienti, che si concentra specificamente sulla gestione dei dati personali dei clienti e sulla protezione degli stessi.

Anche il mondo della compliance non può dunque restare fermo, cristallizzato nei suoi iniziali perimetri di azione ma deve spaziare in questi nuovi ambiti, confrontarsi con nuove normative e nuovi processi al fine di rispondere al meglio a un mondo in continua trasformazione.

Proprio in virtù di questo contesto globale complesso, Labor Project ha deciso di accogliere questa nuova sfida con il primo esercizio di rendicontazione non finanziaria. Come si vedrà nel documento, tenendo conto della principale attività svolta dalla società, si è deciso di partire con un perimetro materiale focalizzato su tematiche sociali e di governance, fornendo una panoramica chiara di quanto già implementato ed individuando poi alcune iniziative importanti che, discusse con il management, prenderanno il loro posto all'interno del Piano programmatico di sostenibilità, garantendo anche tempi certi di realizzazione.

Sotto il profilo delle politiche sociali, complice anche il biennio pandemico, abbiamo costruito una politica di smart working e consolidato una politica di flessibilità già presente, garantendo così ad ogni collaboratore di poter fare il suo lavoro bene e serenamente, rispettando le sue esigenze di vita e famiglia unitamente a quelle professionali: così il genitore riesce ad avere flessibilità ogni giorno in entrata ed in

uscita ed il giovane appassionato di sport il tempo per coltivare la sua disciplina o passione.

Investiamo molto sulla formazione di tutti i nostri collaboratori, credendo fortemente che formare i più giovani nel lavoro di consulenza comporti non solo confrontarsi con testi di legge e regolamentazioni in genere (sia nel ramo della data protection quanto in quello della compliance 231), ma poter andare dal cliente, rapportarsi con esso e le sue esigenze, affiancare un tutor – collega con maggior esperienza da cui possa essere appreso un metodo, confrontarsi con altri colleghi in riunioni funzionali.

Anche sotto il profilo della governance, gli investimenti sono già stati numerosi: Labor Project ha adottato un codice etico e un modello organizzativo 231; ha nominato un organismo di vigilanza a presidio costante di questo modello e dei relativi protocolli previsti. Ha lavorato sulla implementazione di presidi di cybersicurezza importanti ed ha nominato un Data Protection Officer a tutela del modello privacy e di tutti quei processi coinvolgenti dati personali che siano dei dipendenti, dei clienti e di tutti gli stakeholder in rapporto con la società. Da ultimo, ha costituito un team ESG stabile e strategico nel rapporto con il management.

Partiamo quindi dal raccontarci con le informazioni e i numeri di oggi, per poi iniziare il percorso verso la dimensione della sostenibilità, un percorso che seppur all'inizio, è già ricco di iniziative e idee che prenderanno, come detto, poco sopra, il loro posto all'interno del Piano di sostenibilità. Ma non solo, prenderanno il loro posto anche all'interno del piano di business della società, in modo che anche i criteri ESG indirizzeranno le scelte strategiche future dell'Azienda.

Matteo Colombo



In questo Bilancio di Sostenibilità, presentiamo il nostro cammino verso un domani più responsabile e sostenibile, con la conoscenza come faro e l'unità di squadra come forza. Ogni passo che compiamo è un riflesso della nostra consapevolezza che le azioni intraprese hanno un impatto notevole non solo sull'ambiente, ma anche sulle comunità e sui mercati in cui operiamo. Mantenendo un impegno costante verso l'innovazione e il miglioramento, ci dedichiamo a equilibrare il successo economico con la responsabilità sociale e ambientale. Questo rapporto è lo specchio del nostro percorso, evidenziando sia le sfide incontrate che i traguardi raggiunti. Affrontiamo le sfide operative dei nostri clienti con passione e curiosità, assicurandoci di rimanere sempre fedeli ai valori ESG. Attraverso un dialogo aperto e costruttivo con i nostri stakeholder, ci impegniamo per una trasparenza totale nelle nostre pratiche e per rispondere proattivamente alle mutevoli esigenze del nostro pianeta e della società. Con uno sguardo rivolto al futuro, continuiamo ad integrare i principi Ambientali, Sociali e di Governance nelle nostre strategie aziendali, consapevoli che la vera sostenibilità è un viaggio, non una destinazione finale.



INDICE

	IDENTITÀ DI LABOR PROJECT	6
8	Chi siamo	
10	La nostra storia	
	I NOSTRI TEMI MATERIALI	22
24	Definizione del contesto e benchmarking	
26	Perimetro potenzialmente materiale e prioritizzazione dei temi	
27	Matrice di materialità	
	LE RELAZIONI CON I NOSTRI STAKEHOLDER	28
30	I canali di engagement	
	GOVERNANCE	34
37	La Governance di Labor Project	
38	Presidi per la creazione e la comunicazione di una condotta responsabile	
	SOCIAL	44
46	Composizione del personale, talent attraction e retention	
49	Benessere e welfare dei dipendenti	
50	Formazione e sviluppo dei dipendenti	
	ENVIRONMENTAL	52
54	Attenzione al pianeta	
	PIANO DI SOSTENIBILITÀ	56
58	Il bilancio di sostenibilità	
	NOTA METODOLOGICA	60
62	La nostra metodologia	



IDENTITÀ DI LABOR PROJECT
GRI 2



CHI SIAMO

GRI 2

“Il tuo partner per la compliance aziendale”

Labor Project S.r.l. nasce nel 2003 con l'idea di affiancare le aziende in percorsi di compliance normativa nei rami di maggiore impatto: data protection e responsabilità amministrativa degli enti (D.Lgs 231/2001).

Per affrontare un percorso di adeguamento normativo si deve partire sempre dalla consapevolezza in merito alla realtà e al contesto, propri di ciascuna azienda: consapevolezza dei processi, delle risorse a disposizione, delle criticità, dei passi ancora da percorrere.

Un occhio esterno, ma che sia implicato con l'azienda a livello di rapporti, di dialogo, fino alla presenza fisica nei suoi locali, è necessario per guadagnare quel livello di consapevolezza utile a progettare un percorso di adeguamento personalizzato, cucito su misura, e quindi, per questo, efficace.

Questo è quello che Labor Project offre ai suoi clienti. È in quest'ottica che forma i suoi collaboratori con diversi profili professionali (avvocati, consulenti, digital, informatici); ad ognuno con la propria inclinazione lavorativa, è richiesto innanzi tutto di implicarsi personalmente con il cliente.



LA NOSTRA STORIA

GRI 2



Il **servizio Privacy** identifica Labor Project innanzi tutto nelle sue origini fondative: una iniziale intuizione, che la privacy avrebbe raggiunto un ruolo determinante sul mercato, non solo italiano, non solo europeo ma globale.

In questi venti anni di presenza sul mercato, Labor Project ha dovuto confrontarsi con le diverse normative del settore e soprattutto con le diverse autorità Garanti sulla protezione dei dati competenti.

L'avvento del GDPR ha segnato una svolta importante, ampliando e rafforzando i diritti delle singole persone alla protezione e riservatezza e, inevitabilmente, accrescendo gli adempimenti in capo alle organizzazioni in ottica di una maggiore responsabilizzazione e garanzia in materia di trattamento e protezione dei dati.



Con l'entrata in vigore della normativa europea si consolida, inoltre, la figura del Data Protection Officer in tutta Europa.

Figura già approfonditamente analizzata dall'Amministratore Delegato di Labor Project, Matteo Colombo, che nell'anno 2013 ha fondato l'Associazione Data Protection Officer (ASSO DPO), insieme ad altri professionisti dei settori Privacy, Formazione e Consulenza Informatica per offrire ai propri associati un punto di riferimento, un centro di discussione, di studio e approfondimento di tematiche relative all'applicazione della normativa europea ed italiana in materia di Privacy e Data Protection.

È stato così avviato in Labor Project il **servizio esterno Data Protection Officer**: attraverso la divisione "DPO Professional Service" Labor Project è, infatti, in grado di offrire Data Protection Officer altamente qualificati. La scelta di strutturare il servizio in team di lavoro

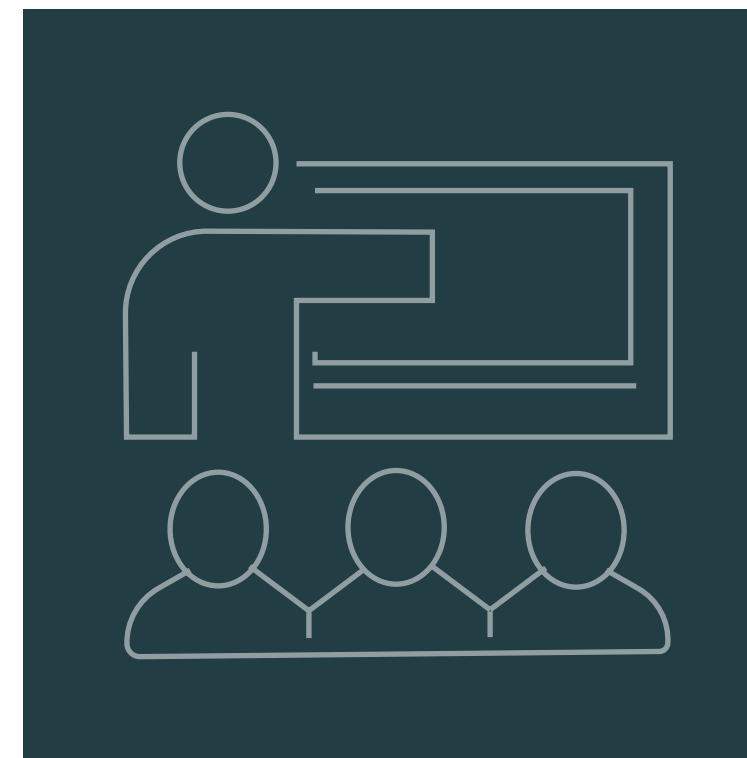
“ In questi venti anni di presenza sul mercato, Labor Project ha dovuto confrontarsi con le diverse normative del settore e soprattutto con le diverse autorità Garanti sulla protezione dei dati competenti.”

garantisce interdisciplinarietà e specializzazioni necessarie per supportare realtà complesse. Un altro valore fondamentale di Labor Project è quello della **promozione della formazione** che ha un ruolo strategico (oltre che, in certi casi obbligatorio) nelle attività di compliance. Questo valore si è trasformato in un servizio, certificato ISO 9001 Settore IAF: 34,37 sin dal 2006.

Labor Project risulta quale Ente di Formazione Accreditato da Regione Lombardia.

La certificazione ISO 9001:2015 e l'Accreditamento per la Regione Lombardia ci permettono anche di progettare e realizzare progetti **formativi ad hoc**, anche in modalità E – Learning. Già precedentemente al biennio di pandemia, Labor Project prevedeva la possibilità di fruizione di corsi e-learning mediante piattaforma digitale dedicata. Con le nuove esigenze sorte nel trascorso biennio pandemico, la spinta alla digitalizzazione anche nei modelli e negli strumenti di apprendimento, ha portato Labor Project a rimettersi in discussione con nuovi progetti: lo sviluppo innanzi tutto del master di alta specializzazione per Data Protection Officer mediante piattaforma dedicata al digital learning, quindi offrendo un corso in modalità remota, sincrona e asincrona, garantendo sempre il dialogo con il docente, la possibilità di interazione di ciascun discente, consapevoli che durante un corso di alta formazione per professionisti, il valore aggiunto è tanto il contenuto del corso quanto il contributo che ciascuno può portare, realizzando così anche una esperienza di confronto reciproco e network importante.

Da sempre, per poter offrire ai propri clienti tutte le agevolazioni disponibili in ottica di promozione della cultura formativa aziendale, in Labor Project è presente un team di consulenza dedicato ai fondi interprofessionali - utilizzati dalle aziende di tutti i settori per **finanziare la formazione continua** dei propri dipendenti ed anche per attività di coaching.





Sin dal 2003 Labor Project si occupa anche di Responsabilità amministrativa degli enti, supportando le aziende sia tramite il **servizio di realizzazione/aggiornamento di Modelli di organizzazione, gestione e controllo** (cd. MOGC), sia tramite il **servizio di partecipazione ad Organismi di Vigilanza**. Anche in questo ramo di attività di compliance, un punto di attenzione viene sempre proposto al cliente in merito alla cura del processo di diffusione della “Cultura 231”, con particolare verifica dell’effettuazione di corsi di formazione per i soggetti apicali e dipendenti, sui principi del D.lgs. 231/2001 e sui contenuti del Modello Organizzativo adottato, proponendo percorsi di formazione personalizzati e cuciti sulla realtà dell’azienda cliente.

Nel corso dell’ultimo biennio, massima attenzione è stata posta anche alle innovazioni introdotte dai **sistemi di intelligenza artificiale** che costituiscono un nuovo traguardo della digitalizzazione. Abbiamo raccolto anche questa nuova sfida del mondo della compliance attraverso il costante monitoraggio dei cambiamenti normativi, organizzativi e del dialogo tra le autorità coinvolte.



L’ultima importante sfida è stata quella dell’introduzione del **servizio ESG**: innanzi tutto, partendo dalla creazione di un team interno dedicato, formato sulle normative già vigenti e sui progetti europei in attuazione, dedicando un tempo importante allo sviluppo di un servizio personalizzato in base ai valori di Labor Project: con l’obiettivo, quindi, non solo di redigere per il cliente una buona dichiarazione non finanziaria, ma proponendo un percorso insieme, di conoscenza della propria organizzazione, di analisi e scoperta degli impatti negativi in ambito non finanziario, arrivando a strutturare un piano di gestione di questi impatti, con azione di rimedio che siano realmente concretizzabili e poi verificabili in relazione ai fattori ambientali, sociali e di governance. Si è dunque delineato un modello di governance in ambito ESG che viene proposto e strutturato in azienda, così da creare un valore aggiunto per l’azienda stessa, duraturo, conquistato.

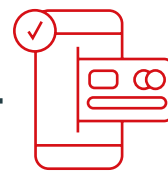
Con gli anni, anche i clienti sono aumentati, un panel ricco di differenti settori, cresciuto in complessità, con normative differenti ed esigenze sempre più variegate.



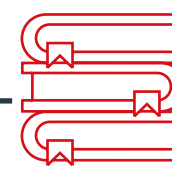
Assicurazione



Banca e finanza



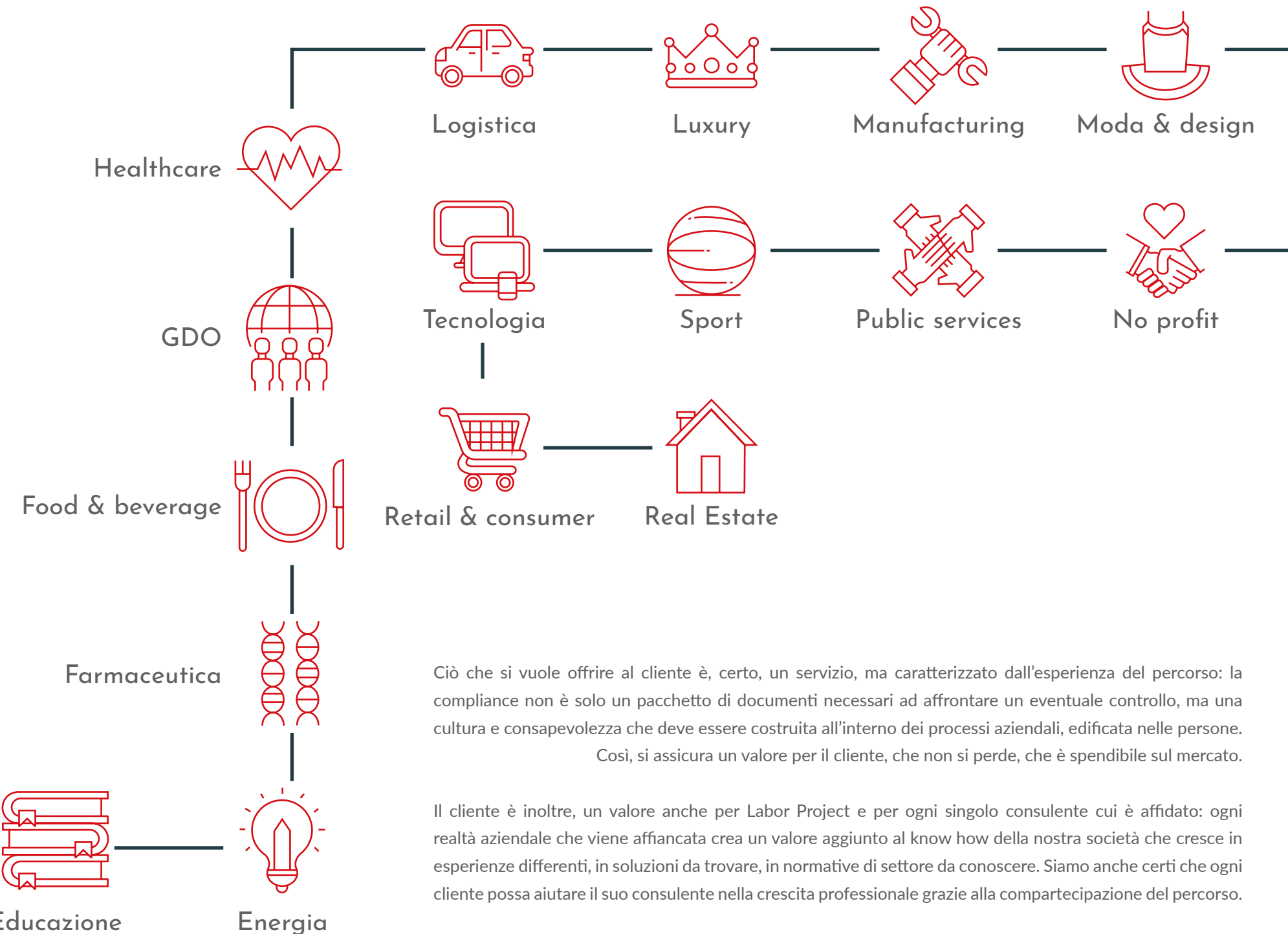
Digital market



Educazione



Energia



Ciò che si vuole offrire al cliente è, certo, un servizio, ma caratterizzato dall’esperienza del percorso: la compliance non è solo un pacchetto di documenti necessari ad affrontare un eventuale controllo, ma una cultura e consapevolezza che deve essere costruita all’interno dei processi aziendali, edificata nelle persone. Così, si assicura un valore per il cliente, che non si perde, che è spendibile sul mercato.

Il cliente è inoltre, un valore anche per Labor Project e per ogni singolo consulente cui è affidato: ogni realtà aziendale che viene affiancata crea un valore aggiunto al know how della nostra società che cresce in esperienze differenti, in soluzioni da trovare, in normative di settore da conoscere. Siamo anche certi che ogni cliente possa aiutare il suo consulente nella crescita professionale grazie alla compartecipazione del percorso.

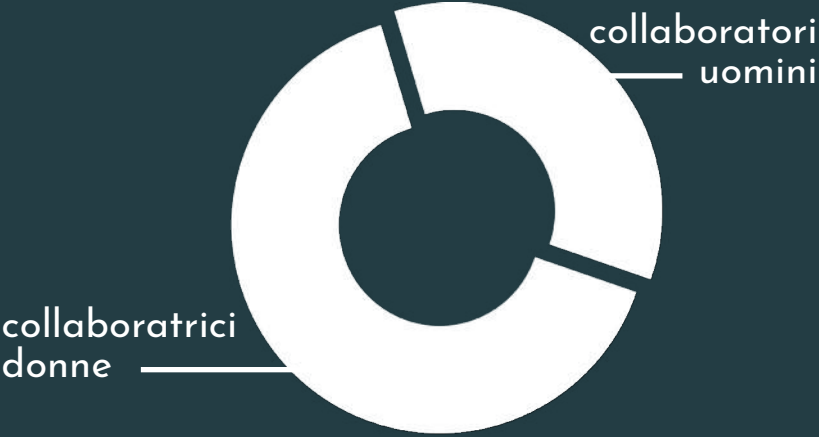
LE NOSTRE PERSONE

Con gli anni, anche le nostre persone sono aumentate, in numero e con differenti estrazioni professionali.

Il 2018 è stato un anno di forte crescita, con un incremento significativo delle risorse. Un ruolo fondamentale certamente è stato giocato dall'avvento del GDPR. Il crescente numero dei servizi e dei clienti ha richiesto la preziosa collaborazione di nuove risorse, di estrazione professionale diversa, basata su fiducia reciproca e confronto personale e professionale.

Labor Project ha sempre creduto che il modo migliore per affiancare le aziende clienti nella compliance aziendale sia quella di affrontare le tematiche in team di lavoro. Un team è un gruppo di persone che collaborano per il raggiungimento di obiettivi comuni e che forniscono ciascuno un contributo alla realizzazione della performance del gruppo. Nei contesti organizzativi attuali diventa sempre più comune la necessità di affrontare e sviluppare progetti in equipe che coinvolgono diverse professionalità. Proprio per tale motivo, ogni collaboratore di Labor Project ha delle competenze specifiche che condivide con i propri colleghi attraverso riunioni di team, condivisione e confronto continuo sulle esperienze e le casistiche rilevate durante l'attività consulenziale.

42 collaboratori



CERTIFICAZIONI

Nel percorso di crescita di Labor Project vanno incluse anche le certificazioni, che rappresentano un'importante garanzia per i clienti e dimostrano l'impegno e la responsabilità della società nel continuare a migliorare i propri processi e a garantire il rispetto delle norme; inoltre forniscono un quadro di riferimento tecnico oggettivo, standardizzato, trasparente e internazionale, collaborando a che le dichiarazioni che si rendono sulle proprie competenze siano reali, oggettive e verificabili.



Labor Project ha ottenuto la certificazione **ISO 27001:2017** relativa al sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni per la fornitura di servizi di consulenza in materia di Compliance e Data Protection.



Labor Project è stata riconosciuta da **CEPAS** società di Bureau Veritas Italia SpA quale soggetto qualificato per l'erogazione dei corsi di Alta Specializzazione "Data Protection Officer", "Privacy Manager" e "Privacy Specialist".



Labor Project ha conseguito la certificazione **ISO 9001:2015** ed è Ente di formazione accreditato dalla Regione Lombardia per i servizi di Istruzione e Formazione Professionale (accreditamento n. 543).



Per il servizio Privacy Labor Project garantisce il supporto di Consulenti Privacy, Data Protection Officer, Privacy Manager e Privacy Specialist certificati **UNI 11697:2017** da CEPAS, società di Bureau Veritas Italia SpA, nonché di Valutatori Interni ISO 27001, qualificati da Bureau Veritas Italia SpA.

IL NOSTRO GRUPPO OPERATIVO

Un percorso di continua crescita include certamente compagni di viaggio importanti, partner stimati per la professionalità e la condivisione di valori e obiettivi.



Attività di produzione video e di regia per la realizzazione di contenuti, sia formativi che divulgativi, brandizzati e personalizzati per le aziende.



Servizio di assistenza di alto livello, completo e all'avanguardia in materia di Privacy, Data Protection Officer, Compliance 231 e ESG.



Società LegalTech specializzata nel supportare le aziende nella dimostrazione della Compliance normativa.



L'Academy di Labor Project è un'esperienza formativa esclusiva per la crescita e l'evoluzione professionale.



Società nata dalla volontà di fornire, alle imprese elvetiche, servizi smart altamente professionali e performanti, necessari per il rispetto della normativa in materia di Protezione dei Dati Personali.



Società «Boutique della Privacy» offre al mondo imprenditoriale svizzero un servizio di consulenza e formazione in ambito della nuova Legge sulla Protezione dei Dati (nLPD).



Labor Project è membro dell'Associazione Data Protection Officer (**ASSO DPO**), che è diretta a sostenere e sviluppare l'attività dei Data Protection Officer, dei Consulenti della Privacy, dei Responsabili della Protezione Dati e dei Chief Privacy Officers, mediante il confronto e lo scambio di informazioni tra gli associati.

Dal 2018 ASSO DPO, quale unica associazione italiana, fa parte di **CEDPO | Confederation of European Data Protection Organisations**, storica confederazione delle associazioni europee dei Data Protection Officer che lavora a fianco delle realtà più grandi e importanti d'Europa del settore protezione dei dati.

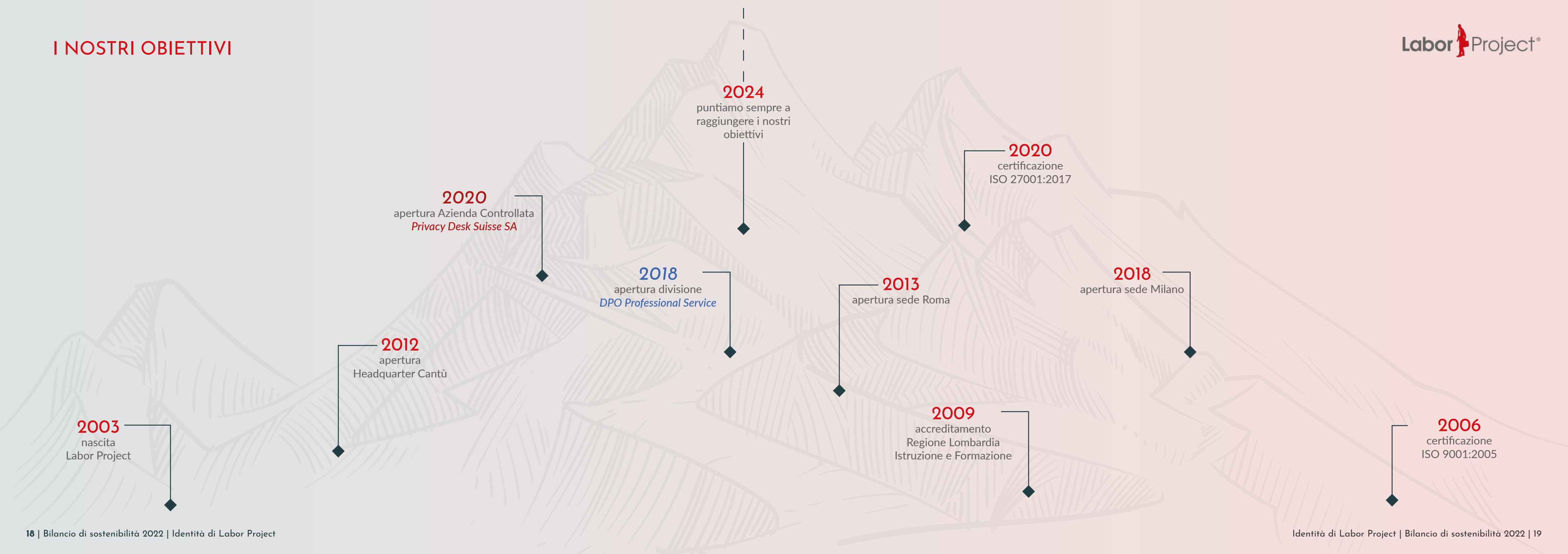
Labor Project è inoltre Bronze Member di **IAPP** (International Association of Privacy Professionals), di cui il Team Leader, Matteo Colombo è anche membro. La partecipazione agli eventi e ai network IAPP consente di vivere la propria professionalità e crescere come azienda in un clima internazionale e interdisciplinare.



MEMBERSHIP

“Con la conoscenza come faro e l'unità di squadra come forza, affrontiamo le sfide operative dei nostri clienti, con passione e curiosità, sempre allineati ai valori ESG”

I NOSTRI OBIETTIVI



VISION



Il nostro obiettivo è diventare un'azienda sempre più internazionale mantenendo l'approccio sartoriale che ci caratterizza nella relazione con il cliente, certi che non esiste un modello unico di costruzione dei processi, ma esiste un modello per ciascuna realtà.

Forti di questa visione, accompagniamo le aziende nello sviluppo dei propri processi, favorendo la connessione tra innovazione e compliance normativa, con l'obiettivo di aumentare la crescita economica e la competitività di ciascuna organizzazione. Ci siamo allora chiesti come sviluppare la nostra vision e la nostra mission alla luce delle tre dimensioni ESG.

La vision deve concretizzarsi anche nel comprendere la dimensione non finanziaria del cliente così da aiutare quest'ultimo a perseguire, nell'esercizio delle proprie attività, oltre allo scopo di lucro, anche finalità di beneficio comune.

La nostra mission, dunque, si arricchisce dell'ulteriore affiancamento alle aziende nello sviluppare i punti di contatto dei seguenti binomi: compliance privacy e sostenibilità, compliance 231 e sostenibilità.

MISSION

I NOSTRI TEMI MATERIALI

GRI 3

Al fine di predisporre il Bilancio di sostenibilità, la Società ha coinvolto le diverse funzioni aziendali responsabili dei dati e delle informazioni sui diversi ambiti della sostenibilità e ha seguito come punto di riferimento metodologico l'iter stabilito dai GRI standards (Global Reporting Standards) in modo da redigere un report "in accordance" ai GRI Standards.



DEFINIZIONE DEL CONTESTO E BENCHMARKING

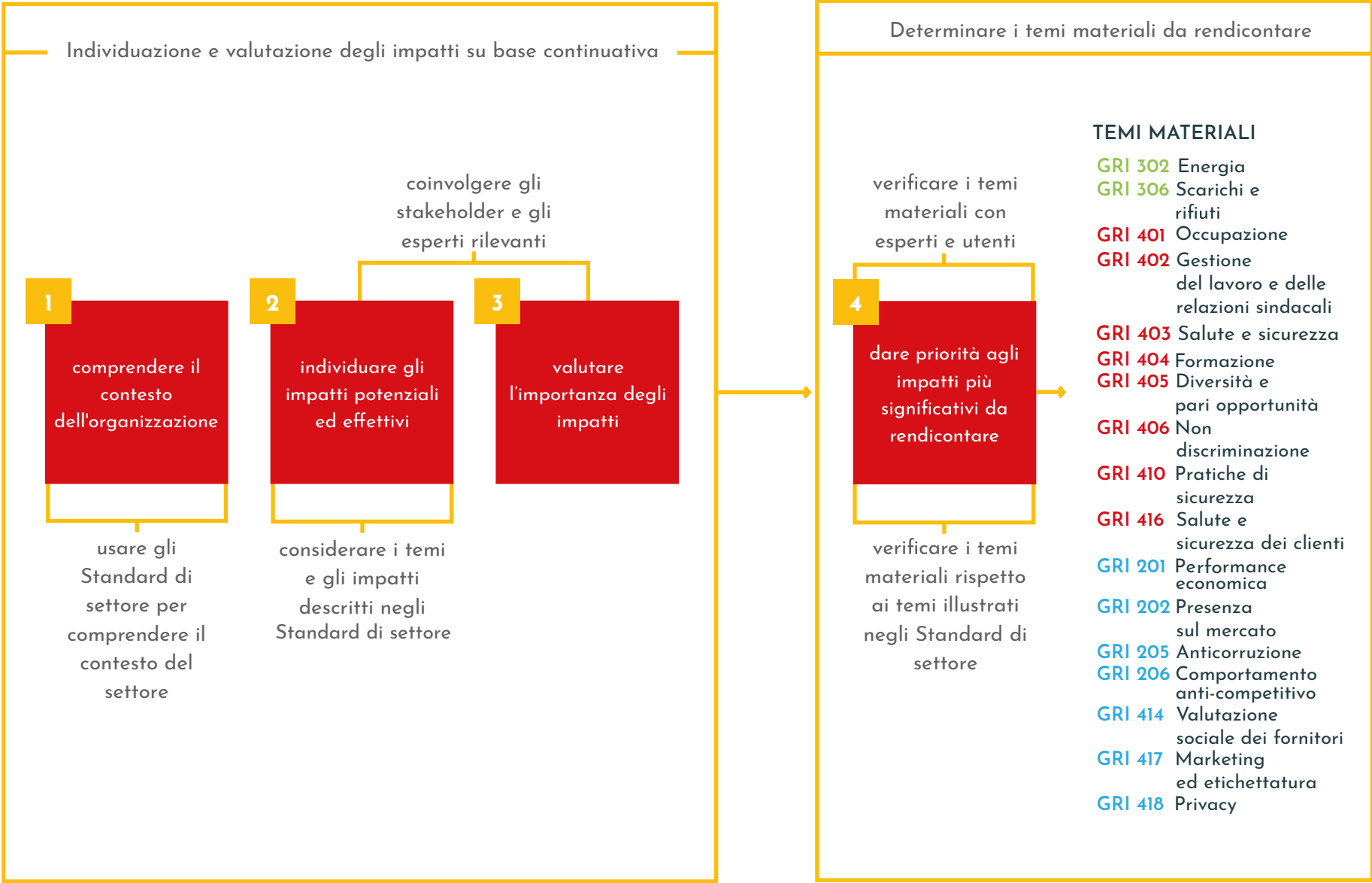
GRI 2

Il percorso di rendicontazione prevede diversi passaggi e inizia con la determinazione del perimetro materiale da rendicontare.
Al fine di determinare i temi materiali da rendicontare, la Società ha seguito il flusso di gestione delineato dai GRI che sintetizza le diverse fasi:

1 Il primo passaggio imprescindibile è caratterizzato dalla necessità di comprendere in profondità il **contesto** della propria organizzazione: a questo scopo l'azienda ha, innanzitutto, utilizzato le Disclosure del GRI 2.

2 In un secondo momento, l'azienda ha condotto **un'attività di benchmarking** rispetto a un panel di competitors e di clienti, così da esaminare le tendenze del proprio settore di riferimento.

- LEGENDA FLUSSO DI LAVORO
- Temi materiali relativi all'Environmental
 - Temi materiali relativi al Social
 - Temi materiali relativi alla Governance



PANEL E AMBITI DI VALUTAZIONE

PERIMETRO POTENZIALMENTE MATERIALE E PRIORITIZZAZIONE DEI TEMI

GRI 3

Tale analisi ha consentito di selezionare la seguente
lista di tematiche potenzialmente materiali

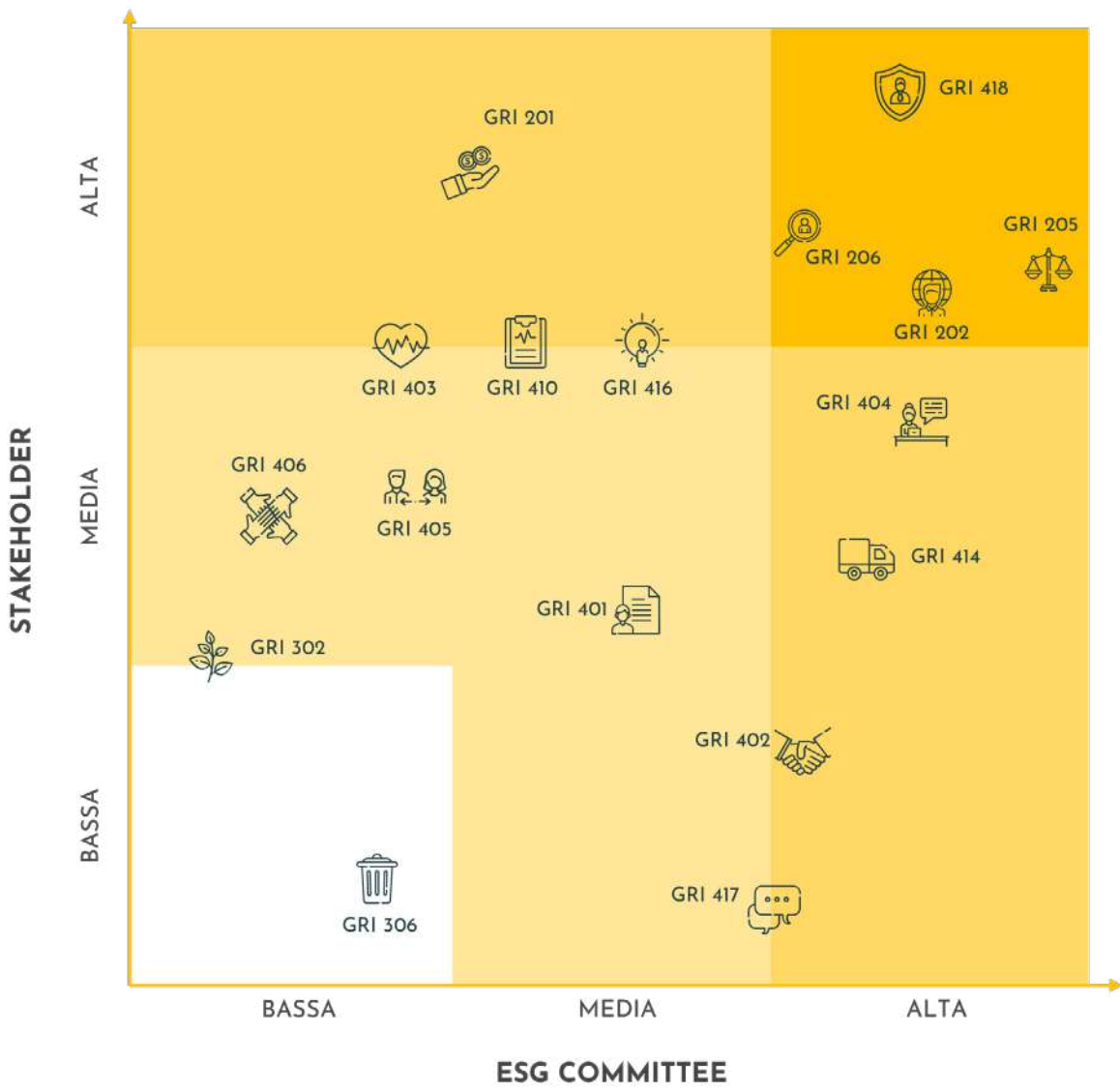
GRI 302 Energia GRI 306 Scarichi e rifiuti	
GRI 401 Occupazione GRI 402 Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali GRI 403 Salute e sicurezza GRI 404 Formazione	GRI 405 Diversità e pari opportunità GRI 406 Non discriminazione GRI 410 Pratiche di sicurezza GRI 416 Salute e sicurezza dei clienti
GRI 201 Performance economica GRI 202 Presenza sul mercato GRI 205 Anticorruzione GRI 206 Comportamento anti-competitivo	GRI 414 Valutazione sociale dei fornitori GRI 417 Marketing ed etichettatura GRI 418 Privacy

3 Il passaggio successivo ha previsto il coinvolgimento sia del management che degli stakeholder per la **prioritizzazione dei temi potenzialmente materiali**.

- **Management:** tramite apposito incontro dedicato alla discussione dei temi e relativa prioritizzazione (rispetto agli impatti);
- **Stakeholder:** la modalità prescelta di coinvolgimento è stata quella della survey, con richiesta di assegnare a ciascun tema materiale un valore (da 1 a 5) corrispondente al livello di impatto del tema in relazione agli interessi degli stakeholders, condivisi con Labor Project. In questa fase di dialogo è interesse di Labor Project raccogliere le esigenze e le priorità degli stakeholder al fine di stabilire e mantenere relazioni a lungo termine, prendendo in considerazione gli interessi che sono considerati più significativi. L'obiettivo è integrarli nelle tematiche materiali che saranno riportate nel bilancio di sostenibilità di Labor Project.

MATRICE DI MATERIALITÀ

GRI 3



Questo doppio coinvolgimento ha portato all'inserimento dei temi nella cosiddetta **matrice di materialità** che rappresenta lungo i suoi assi la rilevanza dei temi per il management e per gli stakeholder.

4 L'ultimo passaggio è stato caratterizzato da un ritorno al management per l'approvazione della matrice di materialità.

LA RELAZIONE CON I NOSTRI STAKEHOLDER

GRI 2



CONVOLGIMENTO DEI NOSTRI STAKEHOLDER

GRI 2

Raggiungere gli stakeholder in modo efficace è fondamentale per stabilire relazioni solide e gestire con efficacia le dinamiche aziendali. Per costruire relazioni durature con gli stakeholder occorre, anzitutto, identificare le categorie che maggiormente sono impattate dalle attività dell'organizzazione.

I NOSTRI STAKEHOLDER DI RIFERIMENTO



Clienti: comunicazione di valore e componente personale dei rapporti

Come già sottolineato nella parte introduttiva di questo bilancio, l'implicazione personale con il cliente a livello di rapporti, di dialogo, fino alla presenza dei nostri consulenti presso le sedi aziendali è necessario per guadagnare quel livello di consapevolezza utile a progettare un percorso di adeguamento cucito su misura e ad instaurare una relazione di collaborazione stabile e duratura. Si garantisce così al cliente la rilevazione delle giuste esigenze e la elaborazione di altrettanto giuste soluzioni.

Dal punto di vista organizzativo, Labor Project realizza concretamente questi valori ispiranti il rapporto con il cliente sin dalla parte iniziale del rapporto commerciale, con l'individuazione di punti di riferimento chiari per il cliente: referenti commerciali dedicati che, insieme al consulente di riferimento, seguono la parte di definizione dell'offerta e costruzione del progetto. Il cliente trova inoltre sempre un punto di riferimento non solo nel consulente assegnato ma anche nell'ufficio pianificazione che si occupa della calendarizzazione delle attività e della raccolta di tutte le esigenze assicurando stabilità ed anche flessibilità rispetto alle necessità ed urgenze che possano emergere.

La relazione con il cliente non si riduce alla prestazione del servizio e relativa organizzazione: l'interesse di Labor Project è quello di raggiungere il cliente nella sua realtà, avvicinandolo alla realtà di Labor Project. Per perseguire concretamente questo obiettivo di interazione reciproca Labor Project offre un servizio di newsletter sempre aggiornato, eventi di formazione con i propri consulenti prevedendo sempre momenti di network che garantiscono uno scambio di opinioni ed esperienze non solo con i consulenti ma anche tra clienti di vari settori.

Altri appuntamenti interessanti sono sempre proposti sui canali social della società: **Privacy Mug** di Matteo Colombo, che commenta decisioni internazionali, provvedimenti del Garante italiano, ma anche nuovi temi, dal Whistleblowing all'Intelligenza Artificiale, **Women in Privacy**, dedicato all'incontro con professioniste donne che svolgono interessanti ruoli in ambito privacy e compliance in genere. **E-learning** sempre aggiornati e **pillole** su tematiche specifiche per una facile ed efficace diffusione di cultura in materia privacy, cybersicurezza, 231.

45 corsi a catalogo	25 video pubblicati
74 corsi personalizzati	4,5 su 5 punteggio medio gradimento docenti
2489 partecipanti ai corsi	

Dipendenti e collaboratori: fiducia e conoscenza reciproca



Alla base del rapporto professionale con dipendenti e collaboratori, Labor Project pone – innanzitutto – l'apertura all'ascolto e al dialogo, in modo da poter conoscere e recepire esigenze, idee, contributi personali che ciascuno può portare.

Questo dialogo – che permette di costruire fiducia e conoscenza reciproca – viene costantemente garantito con l'organizzazione di eventi interni formativi, in cui vi è la possibilità di confrontarsi sulle esperienze professionali, nonché

riunioni periodiche di team e team building, finalizzati a migliorare le relazioni e le dinamiche all'interno di un gruppo di persone che lavorano insieme, con l'obiettivo di costruire frappe di lavoro più coesi, collaborativi ed efficienti, attraverso una serie di attività e strategie progettate per sviluppare la fiducia, la comunicazione, la leadership, e altre competenze sociali.



Fornitori: collaborazione sulla base di valori condivisi

La realizzazione della nostra attività coinvolge l'importante contributo di vari fornitori.

Puntiamo alla selezione di fornitori locali e nazionali, per contribuire alla generazione di valore (economico e non) locale.

Per la selezione e validazione del fornitore (sia esso di beni, servizi o consulenze) è stata adottata dalla Società una procedura specifica che mira a valutare e convalidare le competenze degli stessi in relazione a determinati standard o requisiti precedentemente definiti dall'azienda, che definisce i ruoli coinvolti nella gestione del processo (individuando specifiche procure e deleghe in materia), la regolamentazione dello stesso, nonché adeguate garanzie di tracciabilità per consentire una corretta archiviazione della documentazione a supporto.

Ogni rapporto intrattenuto con un fornitore prevede, oltre ad una solida base contrattuale, anche la formalizzazione di apposite clausole per il rispetto del D.lgs. 231/01 (cd. clausole di salvaguardia).

Altro punto di lavoro che ci si è prefissati è dunque di coinvolgere maggiormente la comunità di fornitori mediante apposite due diligence, utili ai fini dell'identificazione e mitigazione dei rischi e degli impatti provocati in ambito ESG, volte a promuovere comportamenti commerciali responsabili e sostenibili.



Comunità locali: supporto concreto e coinvolgimento in progetti

Da sempre, Labor Project sostiene la comunità locale con diverse iniziative di marketing territoriale, finalizzate - soprattutto - a valorizzare e sostenere le realtà sportive locali, attraverso forme di pubblicità e sponsorizzazione.



CAI Cantù



ADS Cantù
San Paolo



ADS Virtus
Pallacanestro
Cermanate



Charturium



PGC Cantù
Basket



Social OSA
Basket Milano



Parrocchia
San Paolo



Pallacanestro
Cantù



Como
Calcio 1907



Club Ciclismo
Canturino 1902

I CANALI USATI PER LA RENDICONTAZIONE

Questo primo bilancio di sostenibilità è stata l'occasione per coinvolgere alcune categorie di stakeholder nel percorso di valutazione delle performance sostenibili della società, chiamandoli a dare il loro contributo, anzitutto, all'identificazione degli impatti più rilevanti.

Il coinvolgimento è stato definito con modalità di rendicontazione interattive, quali piattaforme online di survey e compilazione di checklist dedicate, per favorire una comprensione più approfondita delle pratiche ESG.

Il coinvolgimento attivo degli stakeholder nel processo di rendicontazione ESG, infatti, non solo migliora la credibilità di Labor Project, ma contribuisce anche a sviluppare una cultura di sostenibilità più forte e resiliente.

20%



GOVERNANCE

GRI 2 | GRI 201 | GRI 202 | GRI 205
GRI 206 | GRI 414 | GRI 417 | GRI 418



LA GOVERNANCE

GRI 2

Labor Project Srl ha scelto un sistema di governance tradizionale che prevede un Consiglio di Amministrazione, composto da tre membri, e un'Assemblea dei soci.

Il **CdA** svolge un ruolo fondamentale nello sviluppo, nell'approvazione e nell'aggiornamento dello scopo, dei valori o della missione dell'organizzazione, nonché delle strategie, delle politiche e degli obiettivi relativi anche allo sviluppo sostenibile.

Nello specifico:

- a. identifica gli obiettivi principali e l'orientamento strategico,
- b. monitora le strategie e la valutazione dei progressi.

L'indipendenza del CdA è garantita dalla sua composizione mista, che include sia amministratori interni che esterni, in carica fino alla revoca da parte dell'Assemblea dei soci.

I senior executive, come il CEO o il management di alto livello, collaborano strettamente con il più alto organo di amministrazione per implementare politiche e strategie stabilite.

Nello specifico:

- a. sviluppano le proposte: in collaborazione con il management, elaborano proposte relative a scopo, valori, missione, strategie, politiche e obiettivi di sviluppo sostenibile. Queste proposte dovrebbero essere allineate con la visione e la missione stabilite dal CdA.
- b. implementano le decisioni prese dal CdA. Ciò richiede la traduzione delle strategie e delle politiche in azioni concrete, l'allocazione delle risorse e il monitoraggio dei progressi.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (CdA)

Presidente

Matteo Colombo

Membro esecutivo

Consigliere

Giorgio Penati

Membro non esecutivo

Consigliere

Federica Castelli

Membro esecutivo CFO

LA NOSTRA CONDOTTA RESPONSABILE

GRI 2 | GRI 418

Crediamo che un management che operi da solo sia meno efficace di un management che si relazioni con diverse figure di controllo e di supporto nella gestione dell'azienda.

CONTENIMENTO DEI RISCHI AZIENDALI

Al fine di operare nel rispetto della legalità e della trasparenza, Labor Project si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “Modello”) ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e di un Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello stesso.



Il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** rappresenta uno dei riferimenti che più comunemente è utilizzato dalle imprese per definire i principali tratti del loro business, a partire dalla definizione di attività di rischio e principi di controllo che l'impresa deve attuare al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche di sostenibilità.

In particolare, il Modello prevede un sistema di controllo delle attività sensibili (ovvero delle attività potenzialmente a rischio reato) finalizzato a prevenire e controllare il rischio di commissione reato ed esonerare la Società da un'eventuale responsabilità amministrativa della Società ai sensi del D.lgs. 231/01.

Labor Project ha ritenuto l'adozione del Modello indispensabile anche al fine di sensibilizzare i soggetti che collaborano con l'organizzazione e di migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione della attività aziendali.

Un modello operativo trasparente garantisce – infatti – benefici chiari a tutti gli attori coinvolti, dal momento che la trasparenza permette:

- la diffusione di un senso di coinvolgimento e sicurezza nella comunità;
- la creazione di un flusso di comunicazione costante;
- la definizione di aspettative realistiche e sempre più lungimiranti;
- la gestione e il miglior coinvolgimento di tutte le risorse aziendali.

Tale impegno e attenzione si traduce in un'attenta diffusione del Modello ai propri stakeholder e in una specifica formazione sul Modello a tutti i dipendenti.

Il Modello si applica, infatti, agli organi sociali e ai loro componenti, dipendenti, prestatori di lavoro, anche temporaneo, consulenti e collaboratori a qualunque titolo, procuratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società, nonché a tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con Labor Project in forza della apposita clausola di salvaguardia inserita negli accordi contrattuali.

Tutte le relazioni e le attività dell'azienda sono condotte anche nel rispetto del **Codice Etico**, che esprime i valori e i principi etici fondamentali seguiti da Labor Project nella conduzione del proprio business.

Il Codice Etico, infatti, rappresenta il documento nel quale sono indicati i principi di comportamento che tutti coloro che operano nel contesto di un'impresa sono chiamati a rispettare, insieme a obiettivi e valori, anche con riferimento alle tematiche di sostenibilità. Inoltre, all'interno dello stesso, sono contenute le linee di condotta che ne costituiscono la declinazione operativa e individuano i comportamenti relativi all'obbligo del rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, nonché le regole di comportamento da seguire e i comportamenti vietati, anche con particolare attenzione ai rapporti intrattenuti con i propri fornitori e consulenti.



Il compito di assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, sulla sua adeguatezza anche alla luce di eventuali cambiamenti di attività e organizzazione e sull'opportunità di aggiornamento è affidato all'**Organismo di Vigilanza** (di seguito, O.d.V.), istituito dalla Società con apposita delibera di CdA.

L'O.d.V. è composto da due membri esterni in possesso sia dei requisiti di professionalità necessari per lo svolgimento delle funzioni, sia dei requisiti di onorabilità e indipendenza determinanti per la necessaria autonomia di azione.

L'O.d.V. segue specifiche regole di condotta fondate su integrità e riservatezza e, a tal proposito, si è dotato di un proprio Regolamento interno per lo svolgimento dell'attività di controllo, nonché di un proprio canale mail (odv@laborproject.it) per la ricezione dei flussi informativi previsti dal Modello.

A partire dal 2019, Labor Project ha implementato un **Sistema di “whistleblowing”** avente ad oggetto la ricezione e gestione di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, nonché di violazioni del Modello e/o del Codice Etico. Tale sistema prevede l'utilizzo della specifica **piattaforma ParrotWB** idonea a garantire la riservatezza del segnalante e segnalato ed è regolato dalla **Procedura di segnalazioni whistleblowing**, da ultimo aggiornata a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 24/23 di recepimento della Direttiva Comunitaria in materia di whistleblowing. L'incarico di gestire le segnalazioni “whistleblowing” è stato affidato all'O.d.V. in quanto organo autonomo, indipendente e specificamente formato.



CONTENIMENTO DEI RISCHI PRIVACY

L'importanza crescente dei rischi legati alla protezione dei dati personali e alla cybersicurezza desta anche l'interesse di tutti gli stakeholder: questi rischi vengono quindi inevitabilmente integrati nei processi decisionali delle organizzazioni aziendali.

In questi ambiti, Labor Project ha sviluppato una vasta proposta di servizi per i clienti, che comprende sia servizi di consulenza operativa, di redazione documentale e procedurale, sia servizi di formazione ad alto livello per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza in ambito privacy.

Ogni proposta è sempre caratterizzata da un alto livello di personalizzazione, in base alla realtà e alle esigenze concrete.

Unitamente alle attività consulenziali di compliance, proponiamo sempre al cliente anche ulteriori attività, non per questo di secondaria importanza nelle sfide che l'attuale gestione aziendale propone: supporto per l'attività per la gestione e valutazione dei rischi privacy e cyber, due diligence per le valutazioni di asset digitali e di fornitori – in generale –, supporto nella diffusione di cultura e consapevolezza privacy e rischi connessi all'identità personale e alla sicurezza informatica.



Relativamente al servizio di data protection, che risulta molto articolato, l'organizzazione ha valutato di adottare – ad ulteriore presidio – anche un servizio di **Internal Audit**, che assicura – mediante un costante controllo interno – la qualità dei servizi erogati, garantendo serietà e precisione.

Infine, è stato implementato un **Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (SGSI)**, che garantisce che le informazioni siano trattate in modo sicuro, accurato e affidabile e che siano prontamente disponibili per gli usi consentiti. Impostare un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI) e definire delle regole di classificazione delle informazioni, sia di proprietà che di fornitori o clienti, è fondamentale per garantire un adeguato livello di protezione del patrimonio informativo di cui si è in possesso e che rappresenta uno degli interessi maggiormente rilevanti per tutte le categorie di stakeholder.



Non solo per i clienti, Labor Project ha innanzi tutto implementato misure organizzative, operative, di cybersicurezza e di controllo all'interno della propria organizzazione per assicurare un modello di gestione e protezione di tutti i dati che le vengono affidati da tutti gli stakeholder. Ciò in quanto l'Organizzazione è consapevole che il tema della sicurezza non rileva solo per la protezione dei singoli individui, ma risulta un tema fondamentale per garantire genuinità e continuità dell'attività aziendale. Tra il Dicembre 2022 e il Gennaio 2023, l'organizzazione ha avviato un progetto di rafforzamento dei presidi di **cybersicurezza**, agendo con misure e investimenti sia sul perimetro esterno e sistemi di autenticazione fortificati sia potenziando sistemi di backup e conservazione dei dati.

Per assicurare una maggiore efficacia di tutto il sistema di gestione informativo e del Modello organizzativo in materia di protezione dei dati, Labor Project ha nominato un **Data Protection Officer, direttamente coinvolto dal management per le decisioni maggiormente strategiche e anche in dialogo costante con le risorse operative e consulenziali che si occupano della corretta implementazione del sistema di misure di compliance privacy.**



Un Modello organizzativo in materia di data protection non può prescindere da un adeguato impianto di misure rivolte al personale dell'organizzazione.

All'inserimento di nuovo personale nell'organizzazione, viene sempre condivisa la documentazione privacy di on boarding, “**welcome kit privacy**”, che prevede, oltre alle istruzioni sulla corretta gestione delle misure di sicurezza, anche una serie di documenti informativi necessari per favorire l'inserimento della risorsa e per il corretto successivo svolgimento della mansione lavorativa da parte della stessa (procedure relative alla gestione/erogazione del servizio in materia di data protection).

Tutti i collaboratori ricevono specifiche istruzioni in base alle mansioni svolte ed effettuano **corsi di formazione** in materia di data protection. In particolare, viene attivato un corso con focus sia sui principali concetti sia sulle procedure e best practices comportamentali in materia di sicurezza informatica e data breach, dedicato a tutta la popolazione aziendale. Per tutti i consulenti privacy è in programma la partecipazione a un corso di Alta Formazione (CAF), specificamente dedicato ad uno studio approfondito e completo della materia, necessario per poter erogare un servizio di qualità, sempre aggiornato alle più recenti novità normative.



Vengono, inoltre, programmati corsi interni specifici, ogniquale volta si ritenga necessario supportare i consulenti rispetto a tematiche nuove o di maggior interesse.



Dal punto di vista programmatico, l'organizzazione sta lavorando sullo sviluppo di un “**Modello organizzativo di protezione dei dati personali**” (MOPD).

Ciò nell'ottica di garantire quel costante e proficuo dialogo tra il Titolare, la parte consulenziale – operativa e il DPO.

CONTENIMENTO DEI RISCHI ESG

Con la redazione del primo bilancio di sostenibilità e del piano programmatico inserito, Labor project ha iniziato una riflessione concreta in merito alla individuazione, valutazione e poi gestione dei rischi **ESG**, con la costituzione di un “team ESG” stabile all’interno della stessa organizzazione, come elemento di governance ESG con la presenza di più funzioni impattanti in diretto riporto al management e compito di diffondere la cultura della sostenibilità sia verticalmente che orizzontalmente a tutti i dipendenti. Inoltre, il dialogo costante con i consulenti ESG durante tutta l’annualità di esercizio, permette di monitorare e realizzare gli obiettivi e le azioni di miglioramento definite nella parte programmatica.

ULTERIORI STRUMENTI DI GOVERNANCE

La società si è dotata di plurimi strumenti di governance tra cui:

Sistema delle procure

Il **sistema delle procure** attribuite dal Consiglio di Amministrazione all’Amministratore Delegato, nonché le procure/deleghe conferite dall’Amministratore Delegato.



Il **funzionigramma**

che descrive le attività svolte da ciascuna funzione aziendale.



Funzionigramma

Figura datoriale

L’individuazione della **figura datoriale** con tutti i più ampi poteri e con ampia autonomia finanziaria.



Il sistema di **gestione per la qualità** ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:2015 inserito all’interno di un apposito “Manuale della Qualità” sempre consultabile, diffuso e presente in azienda.



Gestione qualità

Documentazione aziendale



Tutta la **documentazione aziendale** relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Lo **Statuto**, che, oltre a descrivere l’attività svolta dalla società, contempla diverse previsioni relative al governo societario quali il funzionamento dell’Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione.



Statuto

Organigramma

L’**organigramma** e le procedure aziendali che descrivono sinteticamente le funzioni, i compiti ed i rapporti gerarchici esistenti nell’ambito della Società.



Il sistema di gestione per la **sicurezza delle informazioni** ai sensi della norma UNI CEI ISO/IEC 27001 inserito all’interno di un apposito “Manuale del SGSI” sempre consultabile, diffuso e presente in azienda.



Sicurezza informazioni

Procedure aziendali



Le **procedure aziendali** che regolamentano i principali processi di business e il SGSI.



L’utilizzo di **gestionali** che permettono la tracciabilità delle operazioni amministrative contabili e gestionali.

Gestionali

SOCIAL

GRI 401 | GRI 402
GRI 403 | GRI 404
GRI 405 | GRI 406
GRI 410 | GRI 416

Uno dei pilastri dello sviluppo sostenibile per la compliance ESG è la sostenibilità sociale, fondamentale per garantire il diritto di ogni essere umano a vivere in un contesto socioeconomico ed ambientale che gli permetta di esprimere a pieno la propria individualità.

Da un punto di vista giuridico, infatti, sostenibilità sociale significa intraprendere azioni utili per affermare i diritti economici, sociali, politici, culturali delle persone. Sostenibilità sociale nel contesto d'impresa, invece, si riferisce a come le imprese influenzano ciò che accade ai dipendenti, ai clienti e alle comunità locali e consiste nella capacità dell'impresa di identificare e gestire gli impatti sulle persone lungo l'intera catena del valore, siano essi positivi o negativi.



COMPOSIZIONE DEL PERSONALE, ATTRAZIONE E TRATTAMENTO DI TALENTI

GRI 401 | GRI 402 | GRI 405 | GRI 406

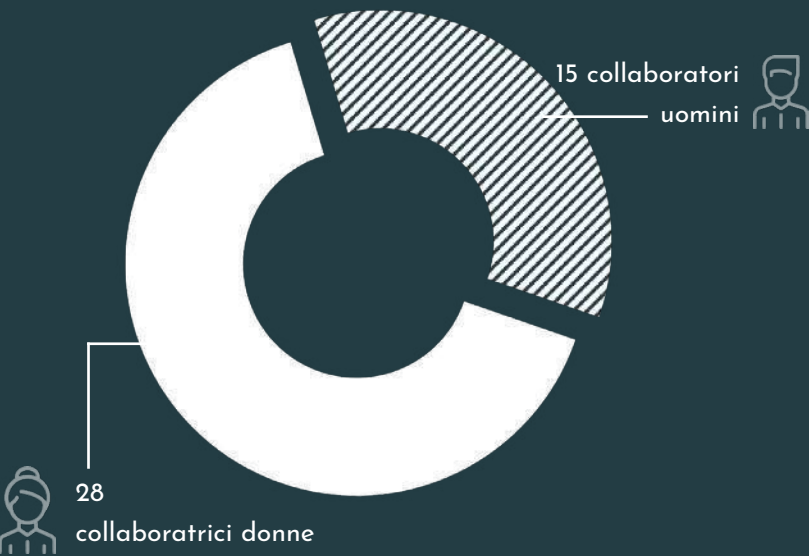
In questo primo bilancio, vogliamo focalizzarci ampiamente sulle nostre persone, descrivendo come si vive la dimensione lavorativa in azienda, i valori condivisi, le possibilità offerte e le politiche.

Le persone sono, infatti, la nostra risorsa più importante, sotto ogni punto di vista.

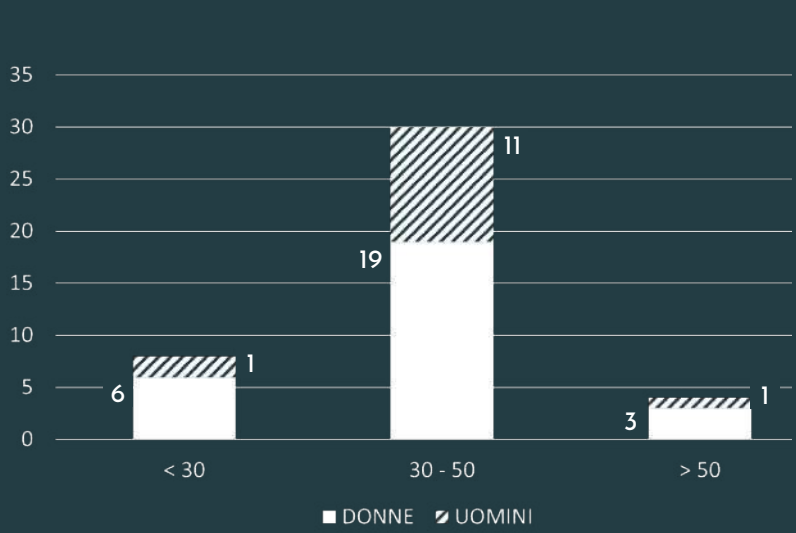
Sono state la chiave del nostro successo in questi primi venti anni dell'azienda e rappresentano il segreto per vincere le sfide del futuro.

Un futuro dove diversità, equità e inclusione diventano principi fondamentali per attirare nuovi talenti, generare appartenenza e valorizzare le potenzialità di ognuno; un futuro in cui Labor Project agisce concretamente per la salute, il benessere e la soddisfazione, sia sul lavoro che nella vita, di ogni dipendente.

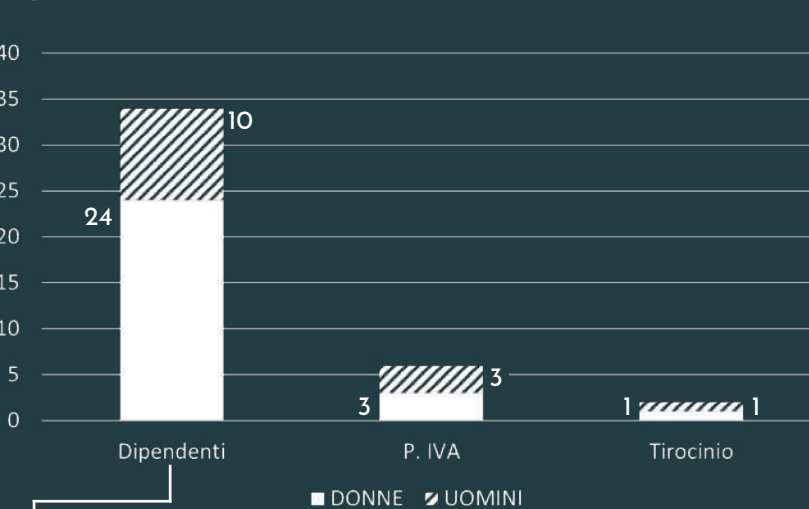
42 collaboratori



Età collaboratori



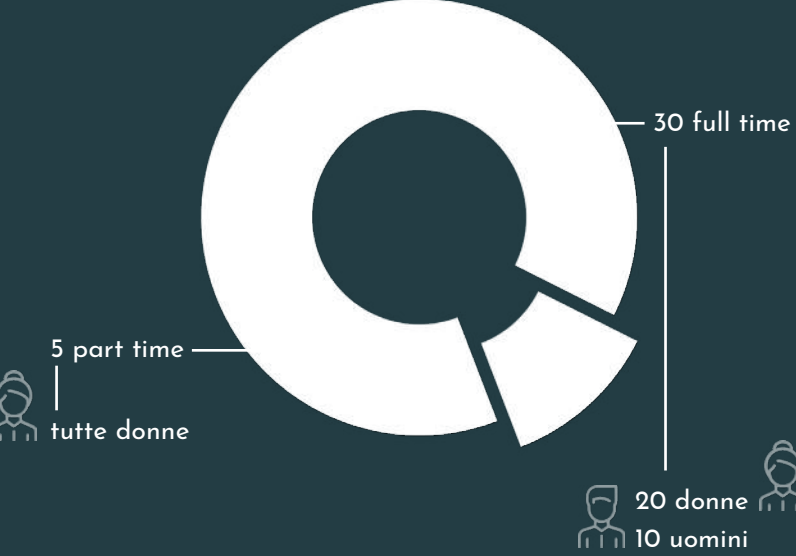
Tipo di collaborazione



di cui:

- 27 con contratto indeterminato (20 donne | 7 uomini)
- 7 con contratto determinato (4 donne | 3 uomini)

Tipo di impiego



L'anno 2022 è stato caratterizzato da un incremento delle attività, in linea con la tendenza economica generale.

L'introduzione di nuovi servizi ha generato nuove esigenze di reclutamento, sia lato consulenza che per figure di staff e back office, a supporto della crescita aziendale. Labor Project crede – anzitutto – nel valore di ogni collaboratore, cercando di costruire un ambiente sereno e stimolante per favorirne la crescita e la realizzazione personale, con l'obiettivo di mettere in atto meccanismi di attrazione, trattamento e sviluppo dei nuovi talenti.

Le attività di **networking** si sviluppano tramite LinkedIn e attraverso il mantenimento di contatti con potenziali candidati, al fine di creare una riserva di talenti.

È stato, inoltre, dato impulso alla formazione di nuove risorse, attraverso l'utilizzo positivo dello strumento del "tirocinio extracurriculare", fornendo supporto e inserendo neolaureati in una sorta di piccola **Academy**, per consentire un primo approccio al mondo lavorativo.

A ciò si aggiunga che l'inserimento in azienda, o la gestione del rientro da periodi come la maternità o lunghe assenze, prevede un accompagnamento attraverso uno specifico processo di onboarding, per garantire un adeguato orientamento.

Con particolare riferimento alla fidelizzazione del personale, si presta particolare attenzione all'**employer branding**, offrendo formazione interna, specializzazione dei ruoli e nuove opportunità di crescita.



In considerazione dell'aumento dei collaboratori all'interno dell'azienda, da tre anni, è stata avviata una nuova sfida a livello organizzativo che prevede la strutturazione in diversi **team di lavoro** guidati da coordinatori che hanno il compito di facilitare e supportare le risorse, creare punti di riferimento ulteriori al CEO e all'HR, monitorare e segnalare eventuali situazioni di disallineamento e realizzare, dunque, un coordinamento dei progetti aziendali e nella gestione dei clienti.



Labor Project è fondamentale – nell'ottica del benessere dei propri dipendenti – riservare alcuni momenti dedicati a un confronto one-to-one con il proprio coordinatore, attività che genera diversi vantaggi sia per i dipendenti che per l'organizzazione nel suo complesso, tra cui, una comunicazione più aperta e trasparente, che mira a migliorare soprattutto la gestione delle prestazioni e – più in generale – del benessere nel luogo di lavoro.

In Labor Project, inoltre, è possibile svolgere ruoli diversi all'interno del proprio percorso professionale (cd. **job rotation interna**). Questa strategia, che prende vita proprio dall'ascolto delle ambizioni e delle motivazioni del personale, permette un potenziamento delle competenze professionali e la possibilità di trovare nuovi stimoli.

In seguito al fenomeno della “great resignation” – particolarmente evidente durante la pandemia di COVID-19 – sono stati implementati sistemi di valutazione e monitoraggio del turnover, al fine di dedicare una maggiore attenzione a questo tema, considerato un potenziale rischio anche in termini di impatto sul business. Questo sforzo è stato impostato nell'ottica di un miglioramento della performance nel corso dell'anno 2022, confrontando i dati con il periodo post covid del 2021. Tra gli obiettivi target posti in ambito HR vi sono stati la riduzione dei tempi di selezione e lo sviluppo di politiche di fidelizzazione dei dipendenti (dal benessere degli ambienti di lavoro all'instaurazione di welfare aziendale e lavoro agile).



BENESSERE E WELFARE DEI DIPENDENTI

GRI 403 | GRI 405 | GRI 406 | GRI 410

1
rafforzare la
coesione del team

2
accogliere, conoscere e
formare i nuovi colleghi

3
avviare nuovi
progetti e iniziative

Labor Project prevede una serie di benefici ed incentivi ai dipendenti tra cui, innanzitutto, **politiche di smartworking e flessibilità** che assicurino il giusto livello di autonomia utile ad incidere positivamente sul work-life balance e sul benessere del lavoratore, creando un ecosistema che garantisca che tutte le persone siano a loro agio nel proprio contesto lavorativo.

Tali opportunità vengono concesse a tutti i dipendenti in base alle esigenze personali e professionali di ciascuno e al grado di seniority con l'obiettivo di favorire un migliore equilibrio tra vita privata e professionale e ridurre il divario di genere.

Ciò che davvero è importante per noi è co-progettare, a livello di team, un'organizzazione del lavoro capace di dare valore a tre bisogni fondamentali che sono al tempo stesso individuali e organizzativi.

Sono, inoltre, previsti **premi di produzione** e una **politica di previdenza complementare** che supporta il dipendente nella gestione delle spese mediche.

FORMAZIONE E SVILUPPO DEI DIPENDENTI

GRI 404

Labor Project considera la formazione e l'aggiornamento professionale fondamentali per assicurare il costante adeguamento delle competenze ad ogni sfida professionale che si presenta, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per migliorare la qualità del lavoro, e lo sviluppo del sistema organizzativo.

A tal fine, sin dal momento dell'assunzione, il lavoratore viene accompagnato ad approcciare al “metodo di lavoro Labor Project” mediante l'affiancamento a dipendenti con più esperienza che illustrano al neoassunto le nostre modalità di lavoro e l'approccio al cliente, nonché attraverso specifici corsi di formazione interna.

Il percorso di formazione continua nel corso degli anni con un'attenzione particolare allo sviluppo della professionalità di ciascun dipendente.

A tutti i neoassunti, o al personale che rientra in servizio dopo un prolungato periodo di assenza, vengono forniti corsi di formazione online e aggiornamento relativi alle proprie mansioni. Ogni anno, accolte le esigenze emerse, viene aggiornato il piano di formazione di ciascuno secondo i criteri ISO 9001.

Sono stati istituiti gruppi di lavoro guidati dai coordinatori che si riuniscono più volte al mese con i seguenti obiettivi: raccogliere eventuali criticità, condividere aggiornamenti e novità normative, programmare ed effettuare mastermind di gruppo su casi pratici.

Qualora un collaboratore acquisisca elevate conoscenze su tematiche specifiche dell'area di appartenenza, se giudicate utili per l'implementazione del know how

aziendale, l'organizzazione provvede alla realizzazione di corsi di aggiornamento in collaborazione con il dipendente, che diviene quindi portatore e divulgatore delle conoscenze acquisite.

Un profilo importante è poi quello della formazione operativa (oltre alla formazione normativa) sviluppata attraverso:



Training on the job:

vengono definite alcune giornate lavorative nel corso dell'anno dove vengono coinvolti tutti i dipendenti (non solo consulenti ma anche dipendenti del settore commerciale/vendite, pianificazione, digital e amministrazione) in esperienze trasversali di corretta gestione di casi pratici complessi.

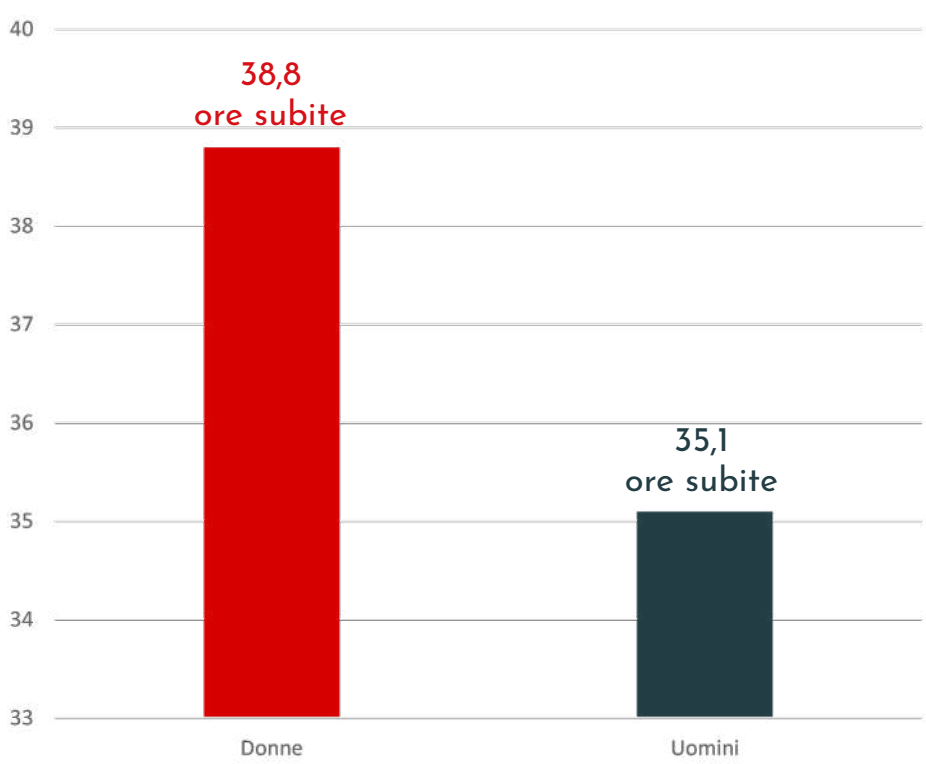


Gruppo Signal:

un canale di comunicazione a disposizione di tutti i dipendenti all'interno del quale vengono condivise quotidianamente news, aggiornamenti normati e approfondimenti.

Esiste inoltre un gruppo di lavoro dedicato alla formazione per i clienti, che si occupa costantemente di approfondire, predisporre ed aggiornare i materiali di lavoro e mettere a fattor comune le conoscenze acquisite.

Ore medie annue di formazione subita



Totale ore complessive formazione subita
1468,5 ore

Ore medie di formazione per funzione



Amministrazione:
11 ore



Formazione:
27 ore



Auditor Interno:
4 ore



HRBP:
20 ore



CEO:
130 ore



Pianificazione:
26 ore



CFO:
32 ore



Project
Controller:
15 ore



Commerciale:
33 ore



Consulenti 231:
60,5 ore



Coordinatori
formazione:
90 ore



Consulenti Privacy:
70,34 ore



Digital:
13,3 ore



Vendite:
12 ore

Media oraria totale
75 ore



ENVIRONMENTAL

GRI 302 | GRI 306



ATTENZIONE AL PIANETA

GRI 302 | GRI 306

Certamente, l'ambito **Environmental** risulta meno rilevante per l'attività di Labor Project, collocandosi nel settore dei servizi, senza processi produttivi che generano rischi notevoli nella sfera ambientale. Ad ogni modo, siamo chiamati, come tutti gli attori presenti nel mondo, ad un utilizzo responsabile delle risorse ed alla riduzione dei consumi.

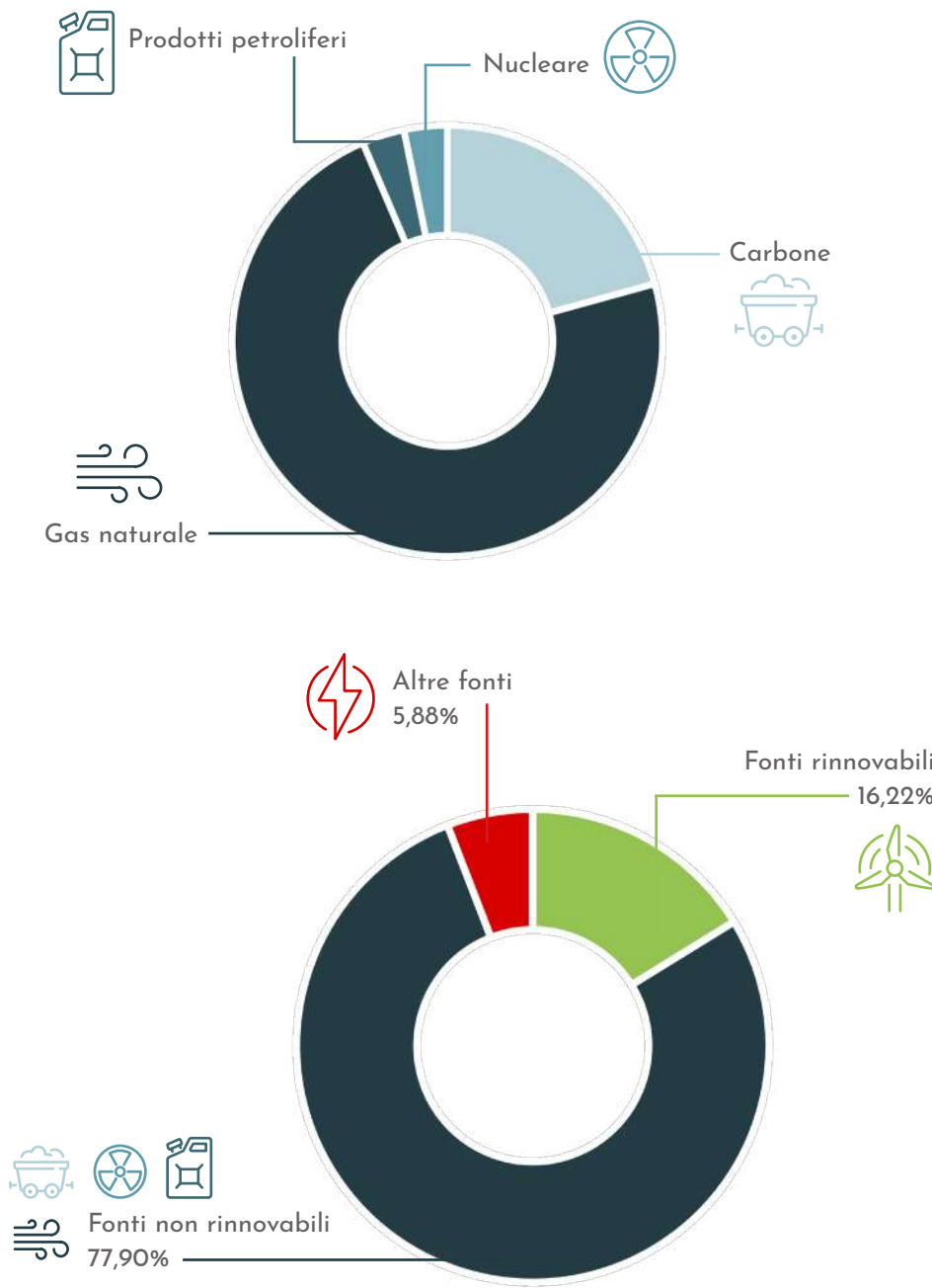
Labor Project ha implementato progetti concreti che riflettono l'impegno preso nella transizione energetica, in un'ottica di risparmio e riduzione delle emissioni, nonché di tutela dell'ambiente e riduzione dell'inquinamento di suolo, acqua e aria:

- realizzazione di uffici collocati in un edificio coibentato con infissi a taglio **termico e isolante**;
- installazione di **pompe di calore**;
- installazione di apposita **colonnina** per ricarica **veicoli elettrici**;
- **noleggi di auto ibride** (e non solo diesel/benzina), parte della flotta aziendale;
- predisposizione di apposito **regolamento di utilizzo degli uffici** che attenziona la popolazione aziendale ad evitare sprechi di corrente (spegnere monitor/ciabatte/luci ecc.) e a effettuare la raccolta differenziata in modo corretto;
- utilizzo di bidoni per la **raccolta differenziata**;
- **smaltimento toner** da parte della società di noleggio delle stampanti;
- **luci led** con gradazione per migliorare il comfort del collaboratore durante le ore lavorative.

Tra gli obiettivi discussi per la definizione del piano programmatico è stato previsto un investimento per l'installazione nel 2023 di un impianto fotovoltaico e la programmazione del suo successivo ampliamento nel medio tempo (2024 – 2025).

IL NOSTRO IMPATTO SULL'AMBIENTE

Nella tabella e nel grafico a fianco sono riportati i consumi energetici per fonti (rinnovabili e non) connessi all'attività svolta da Labor Project.



Fonti utilizzate in media nel 2022		
Fonti rinnovabili		16,22%
Fonti non rinnovabili	Carbone	16,15%
	Gas naturali	56,74%
	Prodotti petroliferi	2,48%
	Nucleare	2,53%
Altre fonti		5,88%
Totale consumo 2022	52.777 kwh (189.997.200.000 joule)	

PIANO DI SOSTENIBILITÀ



IL PIANO DI SOSTENIBILITÀ

Labor Project ha deciso di intraprendere un percorso di sostenibilità, con l'obiettivo di rivestire un ruolo positivo e determinante nella valorizzazione delle persone e della comunità, dell'ambiente e delle sue risorse. In questo modo l'Organizzazione contribuisce attivamente agli obiettivi dell'agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile (SDGs).

All'esito di tale analisi e per favorire un maggior approccio alla sostenibilità, Labor Project ha adottato un Piano di Sostenibilità, approvato dal Consiglio di Amministrazione e periodicamente aggiornato. Il piano riguarda le macrocategorie sopraindicate (persone, comunità, ambiente) che riflettono gli impegni assunti dall'organizzazione sulla base dei temi materiali rendicontati e definisce azioni e attività concrete necessarie per proseguire in una crescita sostenibile di lungo termine.

Nel piano di sostenibilità di Labor Project sono stati definiti dei target e delle iniziative strategiche correlate a determinati temi materiali oggetto di rendicontazione. Per ogni tema vengono rappresentati i SDGs (obiettivo di sviluppo sostenibile) a cui Labor Project contribuisce le iniziative da compiere per raggiungere gli obiettivi prefissati e il temine temporale entro cui gli stessi verranno conquistati.

**1** NO POVERTY

Sconfiggere la povertà
Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo

**2** ZERO HUNGER

Sconfiggere la fame
Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile

**3** GOOD HEALTH AND WELL-BEING

Salute e benessere
Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età

**4** QUALITY EDUCATION

Istruzione di qualità
Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti

**5** GENDER EQUALITY

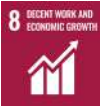
Parità di genere
Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze

**6** CLEAN WATER AND SANITATION

Acqua pulita e servizi igienico-sanitari
Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie

**7** AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY

Energia pulita e accessibile
Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni

**8** DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

Lavoro dignitoso e crescita economica
Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti

**9** INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE

Imprese, innovazione e infrastrutture
Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile

**10** REDUCED INEQUALITIES

Ridurre le disuguaglianze
Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni

**11** SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES

Città e comunità sostenibile
Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili

**12** RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

Consumo e produzione responsabile
Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo

**13** CLIMATE ACTION

Lotta contro il cambiamento climativo
Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico

**14** LIFE BELOW WATER

Vita sott'acqua
Conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile

**15** LIFE ON LAND

Vita sulla terra
Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre

**16** PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

Pace, giustizia e istituzioni forti
Promuovere le società pacifiche ed inclusive al fine dello sviluppo sostenibile e di fornire l'accesso universale alla giustizia

**17** PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

Partnership per gli obiettivi
Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile

TEMA	SDGs	OBIETTIVI	AZIONI DA ATTUARE	DEADLINE
Privacy GRI 418	 	Sviluppo di un “Modello organizzativo di protezione dei dati personali” (cd. MOPD)	MOPD Labor Project	2024
Occupazione GRI 401 Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali GRI 402 Diversità e pari opportunità GRI 405 Non ddiscriminazione GRI 406	  	Parità di genere	Policy	2024
Energia GRI 302	  	Contributo indiretto alla compensazione di quelle emissioni non eliminabili o comunque non sotto il controllo diretto di Labor Project	Ampliamento dell'impianto fotovoltaico del 2023 Riduzione plastica Più incremento colonnine di ricarica automobili	2025
Occupazione GRI 401 Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali GRI 402 Diversità e pari opportunità GRI 405 Non discriminazione GRI 406	  	Coinvolgere maggiormente la comunità di dipendenti	Mantenimento Team building dipendenti	2024
Performance economica GRI 201 Presenza sul mercato GRI 202 Valutazione sociale dei fornitori GRI 414	  	Coinvolgere maggiormente la comunità di fornitori	Due diligence fornitori attraverso la survey	2025
Formazione GRI 404		Valorizzare la formazione interna, attraverso approondimenti differenziati per settore e ruolo	Definizione del piano formativo	2024



NOTA METODOLOGICA

NOTA METODOLOGICA

Periodo di riferimento

Gennaio 2022 - Dicembre 2022

Perimetro

Labor Project Srl

Frequenza pubblicazione

Annuale, in connessione al bilancio di esercizio finanziario

Data di approvazione

12 gennaio 2024

Data di pubblicazione

26 gennaio 2024

Formato

Cartaceo e digitale



IL NOSTRO SENTIERO SOSTENIBILE

Il presente documento rappresenta la prima edizione del Report di Sostenibilità della società Labor Project S.r.l., che ha volontariamente deciso di avviare il percorso di rendicontazione degli aspetti ESG (Environment, Social, Governance), valorizzando gli impegni perseguiti e i risultati raggiunti.

LE LINEE GUIDA UTILIZZATE

Per ottenere una rendicontazione chiara e trasparente, l'Organizzazione ha scelto di redigere il presente bilancio in conformità agli standard di rendicontazione "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" (GRI Standards 2021) emanati nel 2016 dal Global Reporting Initiative (GRI). Inoltre, gli argomenti oggetto di rendicontazione si sviluppano sulla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs), perseguiti e sostenuti da Labor Project.

IL PROCESSO DI RENDICONTAZIONE

Per ottenere una rendicontazione chiara e trasparente, l'Organizzazione ha scelto di redigere il presente bilancio in conformità agli standard di rendicontazione "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" (GRI Standards 2021) emanati nel 2016 dal Global Reporting Initiative (GRI). Inoltre, gli argomenti oggetto di rendicontazione si sviluppano sulla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs), perseguiti e sostenuti da Labor Project.

Se hai domande o vuoi approfondire alcuni temi, puoi rivolgerti al nostro team grazie ai seguenti contatti:
esg@laborproject.it

La tua opinione conta! 



Realizzato dai nostri consulenti ESG:

Avv. Federica Achilli, Avv. Noemi Artegiani e Avv. Valeria Colombo

Si ringraziano anche tutti gli stakeholder e il team ESG interno di Labor Project che hanno collaborato alla realizzazione del presente bilancio.

Sedi Labor Project

Cantù | Via Brianza, 65 (CO) | Italia

Milano | Viale Monza, 347 (MI) | Italia

Roma | Via Lima, 7 (RM) | Italia

Sede Privacy Desk Suisse

Società controllata da Labor Project srl
Lugano 6900 | Corso Elvezia, 16 | Svizzera