2024 Bilancio di Sostenibilità

Labor Project

Labor Project

Labor Project
Bilancio di Sostenibilità
2024

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

> “Un futuro sostenibile, inclusivo e caratterizzato dai successi condivisi”

Cari Stakeholder,

l’anno 2024 si è rivelato fondamentale per il percorso di sostenibilità di Labor Project S.r.l.: abbiamo dedicato il nostro impegno al rafforzamento della rendicontazione e al miglioramento continuo delle iniziative che ci siamo prefissati, con l’obiettivo di fare un vero e proprio salto qualitativo.

Un passo significativo che desideriamo condividere con voi è il cambiamento negli standard di rendicontazione che abbiamo seguito: da quest’anno, infatti, Labor Project S.r.l. ha deciso di adottare gli standard ESRS (European Sustainability Reporting Standards), in sostituzione dei GRI standard (Global Reporting Initiative). Questa scelta non è solo il frutto di una mera evoluzione normativa, ma riflette un impegno costante nel voler essere allineati alle direttive europee, rispondendo così a un contesto in rapida evoluzione che chiede alle imprese di andare oltre i tradizionali modelli di rendicontazione. Gli ESRS, infatti, ci permettono di rispondere con maggiore precisione ai requisiti imposti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), la direttiva europea che impone alle aziende di fornire informazioni non solo sulle loro performance ambientali, sociali e di governance (ESG), ma anche sul loro impatto economico e sulle strategie a lungo termine. L’aderenza ai requisiti imposti dalla CSRD ci consente, quindi, di adottare un approccio più sistemico e completo, che collega direttamente la sostenibilità alla strategia aziendale, dimostrando come le nostre scelte in materia di sostenibilità contribuiscano a una creazione di valore a lungo termine per l’impresa e per tutti i nostri stakeholder.

In questo documento troverete l’aggiornamento delle iniziative significative già riportate nei precedenti bilanci, arricchite dalla rendicontazione delle prime azioni concrete implementate nel rispetto del nostro Piano programmatico di sostenibilità, che continua a essere lo strumento dinamico che guida e orienta il nostro percorso.

Inoltre, confermiamo l’impegno nel garantire una comunicazione trasparente delle nostre performance sostenibili, facilmente accessibile a tutti i nostri stakeholder: abbiamo, infatti, continuato a curare l’arricchimento della sezione ESG del nostro sito web, canale dedicato al dialogo con tutti gli stakeholder nonché alla pubblicazione di questo documento.

Siamo convinti che questa evoluzione nel nostro processo di rendicontazione non solo risponda agli obblighi normativi, ma rappresenti un’opportunità di crescita per Labor Project S.r.l., utile per gestire in modo sempre più consapevole e strategico le sfide globali, rafforzandone la posizione sul mercato e consolidando la fiducia dei propri stakeholder.

Vi ringraziamo per il continuo supporto e per la vostra collaborazione che ci permette di proseguire su questa strada verso un futuro più sostenibile, inclusivo e caratterizzato da successi condivisi.

Matteo Colombo

HIGHLIGHTS

Alcuni dei più importanti obiettivi sostenibili raggiunti da Labor Project S.r.l. nel corso dell'anno 2024.

Governance

RAFFORZAMENTO DEL DIALOGO INTERNO

Adozione del Modello Organizzativo Privacy e DPO (MOPD) che promuove un dialogo strutturato e continua tra il Titolare del trattamento, la funzione consulenziale-operativa e il DPO, a garanzia di una gestione consapevole e trasparente dei dati personali.

INTEGRITÀ E LEGALITÀ

Nessun episodio di corruzione registrato nel corso dell'anno, a conferma dell'impegno costante per un agire etico e trasparente.

Social

CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

Ottenimento della Certificazione UNI/PdR 125:2022 che certifica l'adozione di un sistema di gestione orientato all'uguaglianza di genere, monitorato attraverso indicatori di performance in 6 ambiti chiave: cultura e strategia, governance, gestione HR, opportunità di crescita e inclusione, equità retributiva, tutela della genitorialità.

Environment

MIGLIORAMENTO NELLA GESTIONE DEI RIFIUTI

Efficientamento nel sistema stoccaggio dei rifiuti solidi urbani attraverso contenitori specifici presenti in tutta la sede che garantiscono una migliore gestione della differenziazione dei beni necessari al successivo riciclo.

PARITÀ DI GENERE

LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILE

LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI

INDICE

01 Informazioni sul report 10

- Adozione degli ESRS 12
- Perimetro e approccio alla rendicontazione do sostenibilità 13

02 Identità di Labor Project S.r.l. 16

- La nostra storia 18
- Le nostre milestones 19
- I servizi offerti 22
- Vision e Mission 25

03 La nostra condotta responsabile 26

- La struttura societaria e il ruolo della governance nella supervisione delle tematiche ESG 29
- Il Team ESG interno 31
- L'integrazione delle tematiche ESG nei processi decisionali aziendali 32
- Criteri di qualifica e sostenibilità nella gestione delle forniture 33
- Strumenti di legalità e trasparenza 34
- Sicurezza delle informazioni 36
- Contenimento dei rischi ESG 38

04 Strategie di sostenibilità 40

- Verso un modello di business sostenibile 43
- I nostri stakeholder 44
- L'importanza del coinvolgimento degli stakeholder per la definizione dei temi materiali 48
- I nostri temi materiali 49
- Il Piano di sostenibilità 52
- Dalla matrice di materialità alla gestione dei rischi e delle opportunità 55

05 Social 58

ESRS S1 | Forza lavoro propria

LE NOSTRE PERSONE AL CENTRO DELLA STRATEGIA AZIENDALE 60

- Il coinvolgimento e la valorizzazione del capitale umano 62
- L'impegno di Labor Project S.r.l. per un ambiente di lavoro equo e sicuro 64
- Dialogo interno e partecipazione per una gestione condivisa degli impatti 65
- Tutela e ascolto delle nostre persone 66
- Talent attraction & retention 67
- Composizione del personale e relative metriche 69

ESRS S2 | Lavoratori nella catena del valore

- Gestione responsabile dei lavoratori nella catena del valore 75
- Relazioni etiche e rispetto dei diritti lungo la filiera 76

06 Governance 78

ESRS G1 | Condotta delle imprese

- Cultura d'impresa e prevenzione della corruzione 81

07 Environment 82

ESRS E1 | Cambiamenti climatici

ESRS E5 | Uso delle risorse ed economia circolare

- Una gestione responsabile delle risorse e riduzione degli impatti ambientali 85
- Gestione energia fotovoltaica 86
- Il nostro impatto ambientale 86

Nota metodologica 88

01 INFORMAZIONI SUL REPORT

ADOZIONE DEGLI ESRS

3° Bilancio di Sostenibilità Labor Project

Il presente documento rappresenta la **terza edizione del Report di Sostenibilità di Labor Project S.r.l.**, che ha scelto volontariamente di intraprendere il percorso di rendicontazione degli aspetti ESG (Environment, Social, Governance), valorizzando gli impegni assunti e i risultati conseguiti. Con questa edizione si compie un importante passo in avanti nel nostro cammino verso una maggiore trasparenza e responsabilità: per la prima volta, infatti, viene avviato un processo graduale di **allineamento agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, introdotti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). La CSRD, approvata dall'Unione Europea, mira a rafforzare e uniformare la rendicontazione di sostenibilità delle imprese, garantendo maggiore trasparenza e comparabilità delle informazioni ESG.
Gli ESRS, adottati dalla Commissione Europea nell'ambito di questa direttiva, rappresentano un'evoluzione significativa rispetto ai precedenti standard, ponendo un'attenzione più dettagliata sugli impatti delle attività aziendali e promuovendo un'economia sostenibile e responsabile.

Sebbene Labor Project S.r.l. non rientri tra le aziende obbligate all'adozione degli ESRS, abbiamo deciso di avviare un percorso di progressivo adeguamento a questi nuovi standard, consapevoli dell'importanza di anticipare le richieste normative e di **consolidare un approccio strutturato alla rendicontazione di sostenibilità**. Da un lato, questo processo ci permette di migliorare la qualità delle informazioni fornite ai nostri stakeholder e di rafforzare il nostro impegno verso pratiche aziendali responsabili; dall'altro lato, riflette la nostra volontà di contribuire attivamente agli obiettivi del Green Deal Europeo e di consolidare il ruolo della sostenibilità come elemento chiave della nostra strategia aziendale.

PERIMETRO E APPROCCIO ALLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

ESRS 2: Informative generali
BP-1-Criteri per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità

La dichiarazione sulla sostenibilità di Labor Project S.r.l. è redatta su base individuale, in quanto la Società non appartiene a un gruppo di imprese e non rendiconta in modo consolidato. Pertanto, non si applicano le disposizioni relative al consolidamento delle informazioni, né esistono esenzioni per eventuali Società figlie.

Il report sulla sostenibilità di **Labor Project S.r.l. copre entrambe le estremità della catena del valore**, a valle e a monte: **fornitori e clienti**. In particolare, l'approccio adottato verso i fornitori si fonda su un processo di selezione e gestione rigoroso, che considera non solo i tradizionali aspetti economici e qualitativi, ma anche criteri legati alla sostenibilità. **Ogni fornitore viene valutato secondo parametri sociali e di governance** (SG), con l'obiettivo di garantire che ogni parte coinvolta nella catena di approvvigionamento rispetti gli stessi valori che Labor Project S.r.l. promuove al proprio interno. Questo impegno si riflette nella scelta di lavorare con partner che condividono una visione comune di responsabilità sociale assicurando che l'intera rete di fornitori contribuisca in modo positivo alla creazione di valore sostenibile.

Fornitori
devono rispettare gli stessi valori di Labor Project

Certamente, tale orientamento non rappresenta un'azione isolata, ma si inserisce all'interno di una strategia più ampia e di lungo periodo: Labor Project S.r.l. ha infatti previsto di consolidare e rafforzare questi principi attraverso il proprio Piano programmatico di sostenibilità (di seguito "Piano di sostenibilità"), in cui viene delineato l'obiettivo di estendere progressivamente l'adozione di criteri ESG in tutte le relazioni della catena del valore. Si tratta di un impegno che mira a **costruire**, nel tempo, **un ecosistema di partner sempre più responsabili, consapevoli e pienamente allineati ai valori di sostenibilità, etica e trasparenza che guidano l'operato della Società**.

Clienti

impegno nella qualità dei servizi offerti

Consulenza ESG

progettazione di soluzioni a lungo termine che integrano principi di responsabilità ambientale, sociale ed economica

Per quanto riguarda il rapporto con i **clienti**, **Labor Project S.r.l. focalizza la sua attenzione sull'impegno nella qualità dei servizi offerti**. I vari servizi, sempre personalizzati sulla realtà del cliente, offrono un supporto fondamentale anche per la compliance di sostenibilità intervenendo sulla parte di governance – mediante strutturazione di processi virtuosi, rafforzamento dei presidi di cybersicurezza e quindi maggior tutela del sistema informativo in genere, supporto nei processi di certificazione (ISO 9001, ISO 27001) nonché intervenendo anche sulla parte sociale – mediante supporto per la formazione dei dipendenti con e-learning personalizzati e soluzioni per una più fruibile diffusione della cultura e awareness dei dipendenti in materia cybersicurezza, sostenibilità, intelligenza artificiale.

In questo contesto, la promozione della sostenibilità si riflette nell'approccio olistico alla **consulenza**, che non si limita al mero adempimento normativo, ma si estende alla **progettazione di soluzioni a lungo termine che integrano principi di responsabilità ambientale, sociale ed economica**. Questo consente ai clienti non solo di rispettare gli obblighi normativi, ma anche di implementare pratiche aziendali che generano un impatto positivo e duraturo, tanto per la loro organizzazione quanto per la comunità e l'ambiente.

02 IDENTITÀ DI LABOR PROJECT

LA NOSTRA STORIA

Consapevolezza

ascoltiamo le esigenze dei nostri clienti e li accompagnamo passo dopo passo nel loro percorso di crescita e conformità normativa

Nel 2003, nasce Labor Project S.r.l. con un obiettivo preciso: affiancare le aziende nel complesso percorso di compliance normativa, con un focus iniziale sulla protezione dei dati e sulla responsabilità amministrativa degli enti (D.lgs. 231/2001).

Fin dall'inizio, abbiamo creduto che la semplice conoscenza delle normative non fosse sufficiente per garantire un processo di compliance efficace; ogni impresa ha una propria struttura, regole e sfide specifiche; necessario quindi partire da un elemento fondamentale: la **consapevolezza**. Comprendere a fondo il contesto aziendale, analizzare le risorse disponibili, individuare le criticità e definire i passi da compiere è essenziale per costruire un percorso di adeguamento su misura. Ed è proprio questa l'essenza del nostro approccio: non ci limitiamo a fornire soluzioni standardizzate, ma **lavoriamo a stretto contatto con le imprese per sviluppare strategie personalizzate, concrete ed efficaci**.

Per farlo, abbiamo costruito un team multidisciplinare composto da avvocati, consulenti, esperti digitali e informatici, professionisti altamente qualificati che non operano come semplici consulenti esterni, ma come partner strategici delle aziende clienti. Il nostro lavoro non si limita alla teoria: siamo presenti sul campo, **ascoltiamo le esigenze delle aziende e li accompagniamo passo dopo passo nel loro percorso di crescita e conformità**.

2003 - 2012 | 2012 - 2021 | 2021 - 2022 | 2023 | 2024 - presente

LE NOSTRE MILESTONES

2006

Qualità certificata

Dopo soli tre anni dalla fondazione, Labor Project S.r.l. ottiene la certificazione ISO 9001:2005, un riconoscimento importante che attesta l'elevato standard qualitativo dei servizi offerti e il nostro impegno per un miglioramento continuo.

2009

Il riconoscimento istituzionale

L'azienda ottiene l'accreditamento presso Regione Lombardia per l'Istruzione e la Formazione, un passo fondamentale che ci consente di ampliare la nostra offerta formativa e di fornire alle aziende percorsi strutturati e certificati per la crescita delle competenze in ambito normativo e organizzativo.

2012

Un nuovo headquarter

La crescita dell'azienda rende necessario un consolidamento delle strutture operative: nasce così il nostro headquarter a Cantù, una sede che diventa il cuore strategico della nostra attività e un punto di riferimento per i clienti e i professionisti del settore.

2013

L'espansione nella capitale

Con l'obiettivo di estendere la nostra presenza sul territorio nazionale e servire meglio il Centro-Sud Italia, Labor Project S.r.l. apre una nuova sede a Roma. Questo traguardo rafforza la nostra capacità di supportare le aziende con un contatto ancora più diretto e tempestivo.

2018

Un anno di trasformazioni

L'anno segna un punto di svolta con due grandi traguardi: l'apertura della sede di Milano, che ci permette di essere ancora più vicini alle aziende del nord Italia, e il lancio della divisione DPO Professional Service, un servizio dedicato interamente e alla figura del Data Protection Officer. In un contesto normativo in rapida evoluzione, con l'entrata in vigore del GDPR, questa iniziativa ci posiziona tra i protagonisti del settore.

2020

Una nuova dimensione internazionale

In un periodo complesso a livello globale, Labor Project S.r.l. continua a crescere e ad evolversi. Ottenere la certificazione ISO 27001:2017 è un passo fondamentale per garantire i più alti standard di sicurezza delle informazioni. Nello stesso anno, nasce Privacy Desk Suisse SA, la nostra azienda controllata in Svizzera, che ci consente di espandere ulteriormente la nostra offerta e fornire supporto anche a livello internazionale.

2023

Vent'anni di Labor Project S.r.l.

Labor Project S.r.l. celebra 20 anni di attività, un traguardo che testimonia l'impegno costante, la fiducia dei nostri clienti e la capacità di adattarci e innovare in un settore in continua evoluzione.

2024

Nuovi traguardi e sguardo al futuro

Nel 2024, raggiungiamo un altro importante traguardo con l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere, consolidando il nostro impegno nell'offrire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità.

Questa certificazione attesta l'adozione di un sistema di gestione che promuove l'uguaglianza di genere attraverso specifici indicatori di performance in sei aree di valutazione: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione per le donne, equità retributiva e tutela della genitorialità.

Nello stesso anno viene lanciata una nuova divisione aziendale, AI DESK Italy, con l'obiettivo di supportare aziende e professionisti nell'adozione responsabile e strategica dell'intelligenza artificiale nei contesti lavorativi. Il servizio nasce come punto di riferimento per l'assistenza normativa, tecnica ed etica, contribuendo a costruire un ponte tra innovazione tecnologica e diritti del lavoro.

Oggi, dopo oltre due decenni di crescita e successi, continuiamo a guardare avanti con la stessa determinazione di sempre. Il nostro obiettivo è quello di rafforzare ulteriormente il nostro ruolo di partner strategico per le aziende, supportandole non solo nella compliance normativa, ma anche in una gestione più sostenibile, sicura e consapevole del proprio business.

I SERVIZI OFFERTI

700 clienti privacy

supporto nel processo di adeguamento e nella gestione continua della compliance

115 nomine DPO

assistenza alle imprese nella protezione dei dati personali e nella gestione dei rischi legati al trattamento dei dati

60 clienti 231

prevenire il rischio di reati all'interno dell'organizzazione

Labor Project S.r.l. è un partner strategico per le aziende che desiderano affrontare le sfide della compliance normativa in modo efficace e proattivo. I nostri servizi sono pensati per rispondere alle esigenze di aziende di tutte le dimensioni e settori, accompagnandole in un percorso di crescita responsabile, sicuro e sostenibile.

Uno degli ambiti principali in cui Labor Project S.r.l. si distingue è la **protezione dei dati personali**.
Con l'introduzione del GDPR, la privacy è diventata un tema centrale per tutte le organizzazioni. Labor Project S.r.l. offre consulenze complete per garantire che le aziende possano essere in regola con la normativa europea, supportandole nel processo di adeguamento e nella gestione continua della compliance. Tra i nostri servizi, spicca la figura del **Data Protection Officer** (DPO), che possiamo mettere a disposizione delle aziende attraverso la divisione DPO Professional Service. Il nostro team di professionisti DPO è in grado di supportare le imprese nella protezione dei dati personali e nella gestione dei rischi legati al trattamento dei dati.

Inoltre, Labor Project S.r.l. si occupa della Responsabilità amministrativa degli enti (D.lgs. 231/2001). Offriamo supporto nell'implementazione di **Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo** (MOGC), necessari per prevenire il rischio di reati all'interno dell'organizzazione. Collaboriamo con le aziende anche nell'istituzione e gestione degli Organismi di Vigilanza e nel processo di sensibilizzazione e formazione del personale, con percorsi specifici per il management e per i dipendenti, mirati a diffondere la Cultura 231 all'interno delle realtà aziendali.

Un altro servizio fondamentale che Labor Project S.r.l. offre è la **formazione**. Crediamo che la formazione non sia solo un obbligo normativo, ma una risorsa strategica per lo sviluppo delle aziende. La nostra offerta formativa include corsi personalizzati, sia in aula che in modalità e-learning, e copre un'ampia gamma di temi legati alla compliance e alla sicurezza delle informazioni. Siamo un Ente di Formazione Accreditato da Regione Lombardia e offriamo anche un corso di alta specializzazione, per la figura del Data Protection Officer. I nostri programmi formativi non solo rispondono agli standard normativi, ma sono progettati per essere interattivi e per stimolare il confronto, creando così un'esperienza di apprendimento arricchente.

Un'area di crescente importanza è quella legata alla **sostenibilità e agli ESG** (Environmental, Social, Governance). Labor Project S.r.l. ha sviluppato un servizio dedicato a supportare le aziende nella gestione degli impatti non finanziari, attraverso la costruzione di piani personalizzati che integrano obiettivi ambientali, sociali e di governance. L'obiettivo non è solo redigere una dichiarazione non finanziaria, ma aiutare le imprese a strutturare una strategia ESG solida, che porti a risultati concreti, misurabili e verificabili, creando valore duraturo per l'azienda.

In un mondo sempre più digitalizzato, Labor Project S.r.l. ha anche esteso la propria esperienza nella **gestione dell'intelligenza artificiale in ottica di compliance**.
In particolare, nel 2024, con l'introduzione dell'AI ACT (regolamento 2024/1689) è stata creata la divisione aziendale AI Desk Italy con lo scopo di supportare le aziende fornendo consulenza specialistica e la funzione esterna di AI Officer – soggetto che supervisiona l'implementazione e l'uso etico e sicuro dell'intelligenza artificiale all'interno dell'organizzazione, garantendo la conformità normativa e la gestione dei rischi, definendo strategie AI e monitorando continuamente le prestazioni dei sistemi. Labor Project S.r.l. mette a disposizione un team interdisciplinare dedicato all'analisi e al supporto dell'introduzione di progetti di intelligenza artificiale all'interno delle organizzazioni, esperto nel valutare rischi e vantaggi strategici in modo conforme ad una corretta ponderazione dei rischi, nel redigere policies che permettano di operare in conformità alle principali norme e nel rispetto delle linee guida sull'AI, nell'assicurare alle risorse umane le corrette strategie di formazione – alfabetizzazione per il corretto utilizzo dei sistemi di AI Generativa e non.

4 edizioni

sostegno alle aziende fornendo consulenza specialistica e la funzione esterna di AI Officer

4642 persone formate

attraverso i nostri corsi in aula o webinar (61 in totale) oppure tramite i nostri corsi e-learning

50 clienti

nuovo servizio Cyber Compliance avviato a novembre 2024

Labor Project S.r.l. sviluppa programmi personalizzati di **formazione** delle risorse che, all'interno di un'azienda, si occupano del funzionamento e dell'utilizzo dei sistemi AI al fine di rendere sostenibile il cambiamento.
Non ci limitiamo a studiare l'AI e le norme che la governano, ma, grazie ai nostri partner tecnologici, abbiamo implementato strumenti operativi che ci permettono di supportare anche le realtà complesse che utilizzano AI generativa (LLM) o AI specifica per settore, consentendoci di consigliare al meglio su come evitare insidie legali, legate al diritto della proprietà intellettuale, inerenti alla privacy e alla responsabilità da prodotto.

Infine, un altro ambito strategico in cui Labor Project S.r.l. opera è la **cyber compliance**, in linea con la Direttiva NIS2 (Network and Information Security). Offriamo consulenza specializzata per supportare le aziende nell'adeguamento ai nuovi obblighi normativi, rafforzando la resilienza digitale e la gestione dei rischi informatici. Il nostro servizio NIS2 Compliance include l'analisi dei rischi, la consulenza sulle procedure che governano l'adozione di misure tecniche e organizzative, la gestione degli incidenti e la formazione mirata del personale. Un approccio integrato per trasformare la conformità in un vantaggio competitivo e di governance.

In ogni ambito, il nostro approccio è quello di accompagnare le aziende in un percorso di crescita consapevole. La compliance non è per noi una mera questione di adempimento, ma un processo che deve essere integrato nella cultura aziendale e nei processi operativi. Ogni servizio che offriamo ha l'obiettivo di creare un valore duraturo, non solo per rispondere agli obblighi normativi, ma per migliorare la gestione aziendale, ridurre i rischi e aumentare la competitività sul mercato. La nostra esperienza e la nostra rete di consulenti esperti ci permettono di rispondere in modo mirato e completo a ogni esigenza, creando soluzioni su misura per ogni cliente.

VISION E MISSION

VISION

Essere un punto di riferimento nella consulenza organizzativa e normativa, riconosciuti per la capacità di costruire soluzioni su misura, cucite sulle esigenze specifiche di ogni cliente.
Crediamo in un futuro dove l'innovazione si coniuga con il rispetto delle regole e dei valori, contribuendo alla crescita consapevole e sostenibile delle organizzazioni.
Il nostro obiettivo è continuare ad espanderci in ambito internazionale, mantenendo la cura artigianale e l'attenzione al dettaglio che ci contraddistingue.

MISSION

Guidiamo le organizzazioni nello sviluppo dei propri processi, favorendo la connessione tra innovazione e compliance normativa, gestendo le complessità con consapevolezza con l'obiettivo non di risolverle, ma di valorizzarle per aumentare la crescita economica e la competitività di ciascuna organizzazione.

03 LA NOSTRA CONDOTTA RESPONSABILE

> Questa sezione è incentrata sulla struttura e sulla governance della nostra azienda, definisce la nostra condotta e presenta il nostro approccio alla gestione dei rischi e delle opportunità connessi alle questioni di sostenibilità.

LA STRUTTURA SOCIETARIA E IL RUOLO DELLA GOVERNANCE NELLA SUPERVISIONE DELLE TEMATICHE ESG

GOV 1 - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

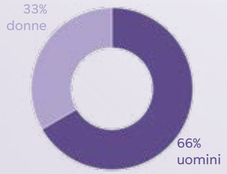
Labor Project S.r.l. vanta una solida struttura di amministrazione, direzione e controllo, composta da un Consiglio di amministrazione (C.d.A.) di tre membri, che garantisce una gestione efficiente e trasparente della Società. La composizione del C.d.A. riflette una diversità equilibrata, con un forte impegno verso la rappresentanza di competenze complementari e diversificate, così da rispondere alle sfide attuali e future in modo strategico e informato.

Il Consiglio di amministrazione è composto da:

- **Matteo Colombo**, Presidente e membro esecutivo, che riveste anche il ruolo di datore di lavoro. Con la sua esperienza diretta nella governance e nella gestione complessiva dell'azienda è il principale punto di riferimento per le decisioni strategiche e per il coordinamento delle attività aziendali;
- **Giorgio Penati**, Consigliere, membro non esecutivo del C.d.A. La sua posizione di indipendenza è fondamentale per garantire un controllo obiettivo e imparziale sugli aspetti decisionali e operativi dell'azienda;
- **Federica Castelli**, Consigliere e membro esecutivo con il ruolo di CFO, apporta un'esperienza consolidata in ambito governance, finanza e compliance, competenze fondamentali per assicurare una gestione efficiente delle risorse finanziarie e un attento monitoraggio degli aspetti legati alla sostenibilità e alla responsabilità aziendale.

C.d.A.

diversità di genere garantita



C.d.A.

sorveglianza degli impatti, dei rischi e delle opportunità connessi alle questioni di sostenibilità

Il C.d.A., affiancato da figure professionali specifiche, **assume un ruolo centrale nella sorveglianza degli impatti, dei rischi e delle opportunità connessi alle questioni di sostenibilità**. Tra questi, il Responsabile Qualità, il Responsabile del Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI), il Comitato Parità di Genere, l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.), il Data Protection Officer (DPO) e l'Internal Auditor sono tutti coinvolti nella supervisione dei rischi legati alla sostenibilità, alla sicurezza e alla compliance normativa.

Le responsabilità degli organi di amministrazione e direzione in materia di impatti, rischi e opportunità sono integrate nella missione aziendale, nei mandati dei consigli e nelle principali politiche aziendali. La Politica della Qualità, il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI) e la Politica di Parità di Genere sono pubblicate sul sito web aziendale e supportano il processo decisionale. Specifiche procedure operative come la "PG07 Miglioramento" e la "SI02 Analisi dei rischi e misure di sicurezza" delineano le modalità con cui vengono monitorati i rischi e i progressi in relazione agli obiettivi strategici di sostenibilità e responsabilità aziendale.

Gli organi di amministrazione, attraverso il Consiglio di amministrazione, controllano e approvano annualmente gli obiettivi legati agli impatti, rischi e opportunità. In particolare, l'Amministratore Delegato (AD) è responsabile della revisione e approvazione del budget economico, che viene costantemente monitorato grazie al supporto delle aree Vendite e CFO, così da assicurare che gli obiettivi di sostenibilità siano raggiunti in modo efficace e tempestivo.
Gli organi di amministrazione di Labor Project S.r.l. dispongono di un adeguato livello di preparazione e consapevolezza in materia di sostenibilità, con competenze consolidate principalmente attraverso la partecipazione diretta all'elaborazione del Piano di Sostenibilità. Il coinvolgimento degli organi amministrativi nella definizione del Piano non solo assicura l'allineamento con gli obiettivi aziendali, ma consente anche di integrare pienamente le tematiche ESG nei processi decisionali. Inoltre, **il confronto costante con il Team ESG interno rafforza ulteriormente la capacità dell'organo amministrativo di guidare la Società verso scelte responsabili e sostenibili**, rendendo le competenze in materia parte integrante della governance aziendale.

IL TEAM ESG INTERNO

Per rafforzare il proprio impegno verso la sostenibilità, nel 2023 Labor Project S.r.l. ha istituito un **Team ESG interno**, composto da membri provenienti da diverse funzioni aziendali. Il Team ESG ha come obiettivo principale quello di garantire un approccio integrato alla sostenibilità, ascoltando e rispondendo alle esigenze degli stakeholder interni ed esterni e assicurando che le loro priorità siano integrate nelle strategie aziendali di sostenibilità.

Team ESG

obiettivo di garantire un approccio integrato alla sostenibilità

Uno degli incarichi fondamentali del Team ESG è la **revisione annuale della Matrice di Materialità**, al fine di monitorare l'evoluzione della rilevanza dei temi ESG (ambientali, sociali e di governance) per gli stakeholder e per l'azienda stessa. Questo processo consente di identificare i temi materiali più significativi, riflettendo le priorità emergenti e le aspettative degli stakeholder, e di adattare la strategia aziendale di conseguenza. Attraverso questo aggiornamento, l'organizzazione può **individuare tempestivamente rischi e opportunità legati ai temi ESG**, garantendo una gestione proattiva e allineata con le esigenze degli stakeholder e con gli obiettivi di sostenibilità dell'azienda. Sulla base di questa analisi, vengono stabiliti gli obiettivi di sostenibilità a medio-lungo termine, con specifici target che orientano la strategia aziendale.
Inoltre, il Team ESG funge da comitato direttivo per le iniziative legate alla sostenibilità, monitorando che vengano implementate efficacemente e che ricevano le risorse necessarie.

Infine, il team ESG è costantemente impegnato nella promozione di una **formazione continua**, con percorsi di aggiornamento specifici sui temi della sostenibilità e delle normative ESG, per assicurare che tutti i membri siano sempre preparati e in grado di rispondere alle sfide emergenti in materia di responsabilità sociale e ambientale.

L'INTEGRAZIONE DELLE TEMATICHE ESG NEI PROCESSI DECISIONALI AZIENDALI

GOV 2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate

Gli organi di amministrazione, direzione e controllo di Labor Project S.r.l. sono regolarmente informati riguardo agli impatti, rischi e opportunità rilevanti connessi alle questioni di sostenibilità, nonché sull'attuazione delle politiche, delle azioni e degli obiettivi messi in atto per affrontarli. A tal fine, **il Team ESG interno fornisce aggiornamenti periodici**, con una frequenza definita in base agli sviluppi strategici e alle esigenze aziendali. Tali aggiornamenti includono non solo la revisione della matrice di materialità, ma anche i risultati delle attività di due diligence, nonché le azioni intraprese per ridurre i rischi e sfruttare le opportunità identificate.
Le scelte relative a operazioni aziendali importanti e al processo di gestione del rischio sono quindi valutate in modo da garantire che siano in linea con gli obiettivi di sostenibilità e con le politiche ESG adottate.

Nel 2024, in particolare, sono stati affrontati vari impatti, rischi e opportunità che hanno avuto influenza sulle decisioni aziendali. Tra gli altri, è stato preso in considerazione in particolare il tema legato al turnover del personale, con l'intenzione di introdurre, a partire dal 2025, una serie di occasioni di dialogo e misure di "retention" per garantire il consolidamento del personale e dei piani di carriera chiarificati. Inoltre, per l'ampliamento degli uffici, è stata adottata una soluzione sostenibile in termini di efficienza energetica, scegliendo una pompa di calore per il riscaldamento e il raffrescamento dei nuovi spazi, contribuendo così alla riduzione dell'impatto ambientale delle operazioni aziendali.

CRITERI DI QUALIFICA E SOSTENIBILITÀ NELLA GESTIONE DELLE FORNITURE

GOV 4 – Dichiarazione di due diligence

La procedura di **due diligence di Labor Project S.r.l.** si applica a tutti i fornitori di materiali, prodotti e servizi acquistati dall'azienda, con particolare focus su quelli che incidono sulla qualità del servizio offerto ai clienti. Questo processo coinvolge fornitori di diversi settori, tra cui servizi amministrativi, consulenze, hardware e software, formazione e manutenzione. La **selezione e la valutazione dei fornitori** sono condotte dal Responsabile Qualità e dal Responsabile del Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni in collaborazione con i responsabili delle diverse aree aziendali.
La valutazione dei fornitori si basa su una serie di criteri, con particolare attenzione agli aspetti di qualità, puntualità, esperienza, assistenza, e conformità alle normative vigenti.
Relativamente ai criteri ESG, Labor Project S.r.l. pone particolare enfasi sugli aspetti sociali (S) e di governance (G) durante tutto il processo di due diligence. In particolare, vengono esaminate le politiche sociali e di inclusione dei fornitori, la gestione della sicurezza e della data protection (incluso l'adempimento al GDPR e la sottoscrizione di clausole relative alla privacy), nonché la trasparenza e l'efficacia nella governance aziendale, come dimostrato dalla sottoscrizione di apposite clausole di salvaguardia 231 formulate ai sensi del Decreto Legislativo 231/01.
Il processo di due diligence, disciplinato in procedura dedicata ("Gestione delle forniture") non si limita alla selezione iniziale dei fornitori, ma include anche un monitoraggio periodico delle loro performance, con una valutazione annuale delle non conformità riscontrate. I fornitori vengono classificati in base a un punteggio assegnato a ciascun criterio di qualifica, che include anche la gestione dei rischi sociali e di governance. L'obiettivo di questa procedura è **garantire che i fornitori** non solo rispettino gli standard di qualità e di servizio richiesti, ma che **operino in conformità ai principi di responsabilità sociale e di una solida governance**, contribuendo così all'impegno di Labor Project S.r.l. verso la sostenibilità e una gestione etica.

Fornitori

devono operare in conformità ai principi di responsabilità sociale e di una solida governance

STRUMENTI DI LEGALITA' E TRASPARENZA

GOV 5 – Gestione del rischio

M.O.G.C. 231

uno degli strumenti principali utilizzati dalle imprese per definire i principi fondamentali del proprio operato

Al fine di operare nel rispetto della legalità e della trasparenza, Labor Project S.r.l.si è dotata di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (M.O.G.C.)** ai sensi del D.lgs. 231/2001 e di un Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello stesso.

Il M.O.G.C. rappresenta uno degli strumenti principali utilizzati dalle imprese per definire i principi fondamentali del proprio operato, a partire dall'identificazione delle attività a rischio e dai principi di controllo necessari per assicurare il raggiungimento degli obiettivi aziendali, inclusi quelli di sostenibilità. In particolare, il Modello prevede un sistema di monitoraggio delle attività sensibili (quelle potenzialmente a rischio di reato), con l'**obiettivo di prevenire e gestire il rischio di commissione di reati, sollevando la Società da eventuali responsabilità amministrative in base al D.lgs. 231/01**.

Labor Project S.r.l. ha ritenuto l'adozione del M.O.G.C. indispensabile anche al fine di sensibilizzare i soggetti che collaborano con l'organizzazione e di migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle 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 si concretizza 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 S.r.l. 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 S.r.l. 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 M.O.G.C., sulla sua adeguatezza anche alla luce di eventuali cambiamenti di attività e organizzazione e sull'opportunità di aggiornamento è affidato all'Organismo di Vigilanza (O.d.V.), istituito dalla Società con apposita delibera di C.d.A. 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 per la ricezione dei flussi informativi previsti dal Modello stesso.

Codice Etico

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

A partire dal 2019, Labor Project S.r.l. 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 M.O.G.C. e/o del Codice Etico. Tale sistema prevede l'utilizzo della specifica piattaforma "ParrotWB" idonea a garantire la riservatezza del segnalante e del 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.

Sistema di Whistleblowing

ricezione e gestione di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001

SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

DPO

collabora direttamente con il management nelle decisioni strategiche e mantiene un costante dialogo con le risorse operative e consulenziali responsabili dell'implementazione delle misure di compliance privacy

Per garantire l'efficacia del sistema di gestione informativa e la protezione dei dati personali, Labor Project S.r.l. ha nominato un **Data Protection Officer (DPO)** che dialoga direttamente con il management nelle decisioni strategiche e mantiene un costante dialogo con le risorse operative e consulenziali responsabili dell'implementazione delle misure di compliance privacy.

L'attenzione crescente verso i rischi legati alla protezione dei dati personali e alla cybersicurezza coinvolge tutte le categorie di stakeholder e si riflette nei processi decisionali aziendali. In questo contesto, Labor Project S.r.l. ha sviluppato una gamma articolata di servizi, comprendente consulenza operativa, redazione documentale, formazione specialistica e supporto nella gestione e valutazione dei rischi privacy e cyber. Ogni proposta è personalizzata in base alle esigenze specifiche di clienti e realtà operative, includendo inoltre attività quali due diligence per asset digitali e fornitori, nonché iniziative di diffusione della cultura della privacy e della sicurezza informatica.

A presidio della qualità del servizio di Data Protection, è stato attivato un Servizio di Internal Audit, che assicura un monitoraggio continuo e rigoroso delle attività, garantendo serietà e precisione. Parallelamente, è stato implementato un Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (SGSI), volto a tutelare l'integrità, la riservatezza e la disponibilità delle informazioni, attraverso regole chiare di classificazione e protezione del patrimonio informativo, che rappresenta un valore strategico per tutti gli stakeholder.

Labor Project S.r.l. ha adottato misure organizzative, operative e di cybersicurezza, non solo a beneficio dei clienti, ma anche all'interno della propria struttura, assicurando un modello solido e integrato di gestione e protezione dei dati. La sicurezza, infatti, è considerata non solo un diritto individuale, ma un elemento fondamentale per la continuità e l'integrità delle attività aziendali.

La protezione dei dati e la sicurezza informatica sono parte integrante della cultura organizzativa: tutti i collaboratori ricevono formazione specifica e periodica in base al proprio ruolo attraverso un corso annuale sui principi fondamentali della data protection, sulle procedure interne e sulle best practice per la gestione dei rischi informatici e dei data breach. Per i consulenti privacy, in particolare, è previsto un Corso di Alta Formazione (CAF), che assicura un aggiornamento continuo rispetto alle normative in evoluzione, garantendo servizi consulenziali di elevata qualità. Inoltre, vengono organizzati corsi mirati per rispondere a esigenze specifiche e a tematiche emergenti, rafforzando le competenze tecniche e operative del team. Durante il 2024, Labor Project S.r.l. ha rafforzato il proprio impegno con l'adozione del **"Modello Organizzativo di Protezione dei Dati Personali" (MOPD)**, che promuove un dialogo strutturato tra il Titolare, la funzione consulenziale-operativa e il DPO. L'integrazione del MOPD nel sistema di governance rappresenta un passo strategico per una gestione responsabile, trasparente e sostenibile dei dati personali, consolidando la fiducia digitale con tutti gli stakeholder.

Nel corso dell'anno è stata dedicata particolare attenzione anche all'**onboarding delle nuove risorse**, che ricevono un "welcome kit privacy" contenente documenti e istruzioni operative per un'integrazione consapevole e responsabile, in linea con le policy aziendali e la normativa vigente.

Infine, sono stati ulteriormente **potenziati gli investimenti in infrastrutture digitali e cybersicurezza**, con miglioramenti nei sistemi di autenticazione, nell'infrastruttura Wi-Fi, e nel backup e conservazione sicura dei dati, a tutela del perimetro informatico aziendale. Contestualmente, il **sito web istituzionale e la piattaforma e-learning sono stati riprogettati per migliorarne la fruibilità e l'esperienza utente**. Inoltre, è stata avviata la **configurazione di un nuovo sistema gestionale integrato**, Take Off, finalizzato all'ottimizzazione del ciclo operativo – dalla fase commerciale alla fatturazione – e alla digitalizzazione di numerose procedure interne, riducendo l'uso della carta e l'impatto ambientale.

MOPD

Modello Organizzativo di Protezione dei Dati Personali che promuove un dialogo strutturato tra il Titolare, la funzione consulenziale-operativa e il DPO

CONTENIMENTO DEI RISCHI ESG

Labor Project S.r.l. ha sviluppato un **processo di analisi e comprensione del proprio contesto operativo e relazionale**, volto a identificare gli impatti generati dalle proprie attività, dalla catena del valore e dai rapporti con i principali portatori di interesse.

La valutazione del rischio viene condotta attraverso un'**analisi qualitativa degli impatti effettivi e potenziali**, sia positivi che negativi, connessi alle attività dell'azienda. Questo processo include il coinvolgimento attivo degli stakeholder interni ed esterni al fine di garantire un'analisi completa e aggiornata. I rischi sono prioritizzati in base alla loro rilevanza, alla probabilità di accadimento e all'intensità dell'impatto.

Nella fase di analisi di materialità, Labor Project S.r.l. ha individuato i **principali temi rilevanti in ambito ESG**, che includono la responsabilità sociale d'impresa, la valorizzazione del capitale umano, l'etica professionale e la gestione responsabile dei dati. Sebbene non siano stati evidenziati rischi critici, l'azienda ha attivato misure preventive e correttive per mitigarne l'impatto, quali l'adozione di policy interne, la formazione del personale e l'attuazione di procedure conformi alla normativa vigente.

I risultati dell'analisi di materialità e della valutazione dei rischi ESG vengono integrati nei processi di pianificazione strategica, nell'organizzazione interna e nel sistema di gestione, contribuendo a orientare le decisioni aziendali e a rafforzare la coerenza tra strategia e rendicontazione.
Le risultanze delle analisi svolte vengono condivise costantemente con la direzione aziendale. La supervisione dei temi legati alla sostenibilità, infatti, è affidata al management, che garantisce la coerenza e la qualità delle informazioni riportate nel bilancio di sostenibilità.

Temi rilevanti in ambito ESG

la responsabilità sociale d'impresa

la valorizzazione del capitale umano

l'etica professionale

la gestione responsabile dei dati

04 STRATEGIE DI SOSTENIBILITÀ

> In questo capitolo viene illustrata la strategia attraverso cui Labor Project S.r.l. integra i temi della sostenibilità all'interno del proprio modello di business. La sostenibilità, per noi, non rappresenta soltanto un insieme di obblighi normativi o un elemento reputazionale, ma un vero e proprio motore di innovazione, competitività e creazione di valore nel medio-lungo periodo. La sezione approfondisce il modo in cui come società affrontiamo le sfide ambientali, sociali e di governance (ESG), delineando gli obiettivi strategici, le priorità operative e i progetti già in corso. Viene inoltre descritto il ruolo della catena del valore e degli stakeholder nel sostenere la transizione verso un modello più responsabile, trasparente e resiliente. Attraverso un approccio integrato, orientato alla misurabilità e al miglioramento continuo, Labor Project S.r.l intende consolidare un modello di sviluppo capace di generare benefici concreti per le persone, l'ambiente e il sistema economico in cui opera.

VERSO UN MODELLO DI BUSINESS SOSTENIBILE

SBM – 1 – Strategia, business model e catena del valore

Come società, abbiamo definito una strategia di sostenibilità integrata nel nostro modello di business, riconoscendo la crescente rilevanza dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nel garantire una crescita responsabile e duratura.

In quest'ottica, Labor Project S.r.l. ha elaborato un **Piano di Sostenibilità** che rappresenta il principale strumento programmatico a supporto dell'evoluzione sostenibile dell'organizzazione.

Il Piano di Sostenibilità nasce come esito dell'analisi di materialità e riflette gli impegni assunti da Labor Project S.r.l. sui temi rilevanti per i suoi stakeholder e coerenti con la visione strategica di lungo termine dell'impresa.

Piano di Sostenibilità

esito dell'analisi di materialità e riflette gli impegni assunti da Labor Project S.r.l. sui temi rilevanti per i suoi stakeholder e coerenti con la visione strategica di lungo termine dell'impresa

I NOSTRI STAKEHOLDER

SBM 2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi

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

Clienti - "comunicazione di valore"

Il rapporto con il cliente per Labor Project S.r.l. va ben oltre la semplice fornitura di un servizio: si fonda su un coinvolgimento diretto e personale che si sviluppa attraverso il **dialogo continuo**, la **costruzione di relazioni autentiche e la presenza concreta dei nostri consulenti presso le sedi aziendali**.
Questo approccio ci consente di acquisire una profonda consapevolezza della realtà del cliente, elemento imprescindibile per progettare soluzioni realmente su misura e instaurare una collaborazione solida e duratura. Solo così possiamo rilevare con precisione le esigenze specifiche e tradurle in risposte efficaci e pertinenti. Dal punto di vista organizzativo, questi valori si traducono in azioni concrete fin dalle prime fasi della relazione commerciale.
Labor Project affianca infatti al cliente referenti commerciali dedicati che, insieme al consulente di riferimento, guidano il processo di definizione dell'offerta e la costruzione del progetto. In ogni momento, il cliente ha a disposizione punti di riferimento certi: oltre al consulente, anche l'ufficio pianificazione rappresenta un interlocutore costante, occupandosi della calendarizzazione delle attività e della raccolta delle necessità operative. Questo assetto garantisce non solo continuità, ma anche la flessibilità necessaria a rispondere con prontezza a urgenze ed eventuali cambi di scenario.
Il legame con il cliente, però, non si limita alla gestione e all'erogazione del servizio. Labor Project aspira a entrare in sintonia con la cultura aziendale dei propri interlocutori, costruendo un dialogo aperto e bidirezionale, capace di favorire una comprensione reciproca più profonda.
Per rafforzare questo dialogo, la Società propone diversi strumenti di comunicazione e occasioni di confronto. Tra questi, una newsletter sempre aggiornata, eventi formativi di alto profilo con la partecipazione dei nostri consulenti, e momenti di networking che facilitano lo scambio di esperienze e opinioni, sia tra i clienti stessi – provenienti da settori diversi – sia con i professionisti Labor Project.
Un esempio significativo è stato il **Bootcamp sulla Data Protection**, un evento dedicato alla protezione dei dati personali. I partecipanti si sono confrontati in tavoli tematici per approfondire le normative, le best practice e i rischi legati alla privacy in azienda.

Bootcamp sulla Data Protection

esito dell'analisi di materialità che riflette gli impegni assunti da Labor Project S.r.l. sui temi rilevanti per i suoi stakeholder e coerenti con la visione strategica di lungo termine dell'impresa

La comunicazione continua anche attraverso i canali social, dove Labor Project propone contenuti originali e rilevanti come:

- **Privacy Mug di Matteo Colombo**, che offre commenti e approfondimenti su decisioni internazionali, provvedimenti del Garante Privacy e temi attuali come il Whistleblowing o l'Intelligenza Artificiale;
- **Women in Privacy**, uno spazio dedicato al confronto con professioniste impegnate nel settore della privacy e della compliance;
- **Moduli di E-learning costantemente aggiornati e pillole formative** focalizzate su tematiche specifiche, per facilitare la diffusione di una cultura solida in ambito privacy, cybersecurity e responsabilità amministrativa (D.lgs. 231/2001).

Dipendenti e collaboratori

fiducia e conoscenza reciproca

Dipendenti e collaboratori - fiducia e conoscenza reciproca

Alla base del rapporto professionale con dipendenti e collaboratori, Labor Project S.r.l. pone – innanzitutto – l'apertura all'ascolto e al dialogo, in modo da poter conoscere e recepire esigenze, idee, contributi personali che ciascuno può apportare. Questo dialogo – che permette di costruire fiducia e conoscenza reciproca – viene costantemente garantito dall'organizzazione di eventi interni formativi, in cui vi è la possibilità di confrontarsi sulle esperienze professionali, nonché momenti di incontro 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 un team di lavoro più coeso, collaborativo ed efficiente, attraverso una serie di attività e strategie progettate per sviluppare la fiducia, la comunicazione, la leadership, e altre competenze sociali tra i membri del team.

Fornitori

collaboriamo sulla base di valori condivisi

Fornitori - collaborazione sulla base di valori condivisi

Nello svolgimento delle nostre attività, il contributo dei fornitori rappresenta un elemento fondamentale. Per questo motivo, Labor Project S.r.l. pone grande attenzione alla loro selezione, privilegiando realtà locali con l'obiettivo di generare valore sul territorio e sostenere l'economia locale. Abbiamo definito una procedura strutturata per la selezione e la validazione dei fornitori – siano essi fornitori di beni, servizi o consulenze – che ci consente di valutare in modo oggettivo e coerente le competenze e l'affidabilità degli stessi, sulla base di criteri e requisiti predefiniti. Ogni collaborazione con un fornitore si fonda su una solida base contrattuale che, oltre agli aspetti economici e operativi, include clausole specifiche a tutela della compliance normativa, in particolare rispetto al D.lgs. 231/2001. Queste clausole di salvaguardia rappresentano un elemento imprescindibile per assicurare l'adesione ai principi di responsabilità e integrità che guidano il nostro operato.

Comunità locali

supporto concreto e coinvolgimento in progetti

Comunità locali - supporto concreto e coinvolgimento in progetti

Da sempre, Labor Project S.r.l. 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

Charturium

PGC Cantù Basket

Pallacanestro Cantù

Como Calcio 1907

Club Ciclismo Canturino 1902

Parrocchia San Paolo

L'IMPORTANZA DEL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER PER LA DEFINIZIONE DEI TEMI MATERIALI

Labor Project S.r.l. ha strutturato un processo di coinvolgimento degli stakeholder finalizzato a raccogliere opinioni e aspettative rispetto alle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG). Tale **coinvolgimento** è stato organizzato tramite strumenti digitali interattivi, come piattaforme online per **survey e checklist dedicate**, che hanno permesso di definire il potenziale perimetro di materialità e di promuovere una maggiore consapevolezza sulle pratiche ESG.
L'adozione di modalità di rendicontazione partecipative consente all'azienda di valorizzare il contributo degli stakeholder, migliorare la credibilità del percorso di sostenibilità e sviluppare una cultura aziendale più solida e resiliente.
I risultati del coinvolgimento sono stati integrati nel processo di valutazione della rilevanza dei temi ESG, contribuendo alla definizione della matrice di materialità. **Le opinioni raccolte rappresentano un riferimento utile per orientare le strategie aziendali e garantire la coerenza con il modello di business**.

I NOSTRI TEMI MATERIALI

SBM 3 – Impatti, rischi e opportunità e loro interazione con la strategia e il modello

Labor Project S.r.l. ha condotto un'analisi di materialità con l'obiettivo di individuare i temi ambientali, sociali e di governance (ESG) più rilevanti per la propria organizzazione, seguendo le Linee Guida dell'EFRAG sull'implementazione della doppia materialità. Tuttavia, per l'esercizio in oggetto, l'analisi si è concentrata esclusivamente sulla materialità degli impatti, valutando i temi su cui l'azienda genera — o potrebbe generare — un impatto effettivo o potenziale, positivo o negativo.
Al fine di garantire un approccio strutturato, trasparente e coerente con i requisiti degli standard ESRS, Labor Project S.r.l. ha articolato il processo di analisi di materialità in tre fasi principali:

1. Coinvolgimento degli stakeholder

La prima fase ha previsto il coinvolgimento sia del management, sia degli stakeholder interni ed esterni, attraverso una survey digitale finalizzata a raccogliere percezioni e contributi sui temi di sostenibilità ritenuti più rilevanti attraverso la richiesta di assegnare a ciascun tema potenzialmente materiale un valore da 1 a 5. Questa modalità partecipativa ha permesso di costruire una base solida per la successiva valutazione, favorendo un dialogo trasparente e inclusivo.

2. Valutazione interna degli impatti

Nella seconda fase, il team ESG ha condotto una valutazione interna dei temi emersi, analizzando gli impatti effettivi o potenziali generati da Labor Project S.r.l., sia positivi che negativi. La significatività di ciascun impatto è stata stimata applicando una metodologia basata sul prodotto tra la gravità dell'impatto e la probabilità di accadimento, in conformità con gli obblighi di informativa.

3. Prioritizzazione dei temi materiali

A completamento del processo, è stata effettuata la prioritizzazione dei temi, incrociando il livello di rilevanza attribuito dagli stakeholder con l'intensità degli impatti individuati. I risultati sono stati rappresentati nella matrice di materialità, che costituisce un riferimento strategico per l'integrazione delle tematiche ESG nel modello di business e nelle iniziative previste dal Piano di Sostenibilità.

Legenda

- trattati nel rapporto in maniera approfondita
- trattati nel rapporto in maniera poco approfondita
- non trattati nel rapporto

La matrice di materialità elaborata da Labor Project S.r.l. rappresenta visivamente i risultati del processo di analisi svolto: dalla sua lettura emerge chiaramente la **priorità attribuita a tematiche di natura sociale e di governance**. In particolare, i temi ESRS S1 (Forza lavoro propria), ESRS S2 (Lavoratori nella catena del valore), ESRS S4 (Consumatori e utilizzatori finali), ESRS E5 (Economia circolare) e ESRS G1 (Condotta delle imprese) risultano collocati nell'area in alto a destra, indicativa di massima rilevanza sia in termini di impatto che di percezione degli stakeholder. Tali temi rappresentano quindi **priorità strategiche per l'organizzazione**, che sarà chiamata a integrarli in modo strutturale nelle proprie politiche e nei propri processi operativi.

Nel quadrante alto-centrale si collocano ESRS E1 (Cambiamenti climatici) ed ESRS S3 (Comunità interessate), indicativi di una sensibilità crescente verso le **questioni ambientali** e il ruolo sociale dell'impresa sul territorio. Temi ambientali come ESRS E2 (Inquinamento), ESRS E3 (Acque e risorse marine) ed ESRS E4 (Biodiversità ed ecosistemi) si distribuiscono prevalentemente nelle aree a impatto medio, riflettendo una **percezione di minore urgenza rispetto ai temi sociali e di governance**, pur mantenendo una rilevanza non trascurabile. Certamente, l'ambito Environmental risulta meno rilevante per l'attività di Labor Project S.r.l., 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.

Per l'anno 2024, tuttavia, alcune informazioni previste dagli standard europei non sono state rendicontate. Questa scelta è consentita dalla normativa e riguarda esclusivamente alcune informazioni tecniche, in relazione alle quali è previsto un periodo di adeguamento graduale. Ciò non significa che Labor Project S.r.l non riconosca l'importanza di questi temi: la società ha già avviato iniziative concrete, come politiche per la salute e la sicurezza, la gestione responsabile della catena di fornitura e l'attenzione ai diritti e alla soddisfazione dei clienti. **L'azienda è impegnata a rafforzare progressivamente il proprio percorso di sostenibilità, con l'obiettivo di includere nei prossimi esercizi una rendicontazione sempre più completa e trasparente**.

La matrice si configura pertanto come uno strumento chiave per indirizzare le scelte aziendali e le priorità di rendicontazione, guidando Labor Project S.r.l. verso un'integrazione sempre più coerente dei principi ESG all'interno del proprio modello di business.

Rilevanza alta

tematiche di natura sociale e di governance

Rilevanza medio bassa

questioni ambientali meno rilevanti per l'attività di Labor Project S.r.l.

IL PIANO DI SOSTENIBILITÀ

Il Piano identifica azioni concrete, obiettivi misurabili e orizzonti temporali definiti in relazione a ciascun tema materiale, al fine di trasformare le ambizioni in risultati tangibili.

Per ogni tema rilevante, il Piano:

- individua gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite a cui Labor Project S.r.l. contribuisce attivamente
- delinea le iniziative strategiche da implementare, includendo attività operative, progettualità specifiche e linee guida organizzative;
- definisce un termine temporale entro cui raggiungere i target prefissati.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TEMA	ESG	SDGs	AZIONI DA ATTUARE	DEADLINE
Riduzione dell'utilizzo di carta	E		• Digitalizzazione dei flussi documentali interni; • Monitoraggio mensile dei consumi di carta e definizione di KPI interni	2026
Incremento delle colonnine di ricarica delle auto elettriche	E		• Installazione di nuove colonnine presso la sede aziendale	2026
Ampliamento impianto fotovoltaico	E		• Progettazione tecnica per il potenziamento dell'impianto esistente	2026
Implementare un sistema di due diligence sui fornitori tramite survey e introduzione di criteri ambientali nella valutazione degli stessi	S - G		• Somministrazione di un questionario ESG ai fornitori qualificati e potenziali che richieda la presenza di: MOGC, certificazioni ambientali e bilancio di sostenibilità • Integrazione dei criteri ESG nel processo di valutazione e qualifica fornitori	2025
Valorizzare la formazione interna, attraverso approfondimenti differenziati per settore e ruolo	S		• Proseguimento corsi di comunicazione per tutti i team; • Formazione esterna per consulenti: Auditor interno ISO 27001:20223 e Cybersecurity • Partecipazione al Congresso Internazionale ASSO DPO • Partecipazione all'evento AI WEEK • Formazione interna per consulenti:3 riunioni/mese con Coordinatori, AI Act I Elementi fondamentali del Reg. UE 2024/1689, formazione bimestrale per assunti dal 2024 in avanti, autoapprendimento: Signal, Social, Newsletter, laborproject.cloud, corsi e-learning disponibili sulla nostra piattaforma laborformazione.it • Corsi di Excel	2026

TEMA	ESG	SDGs	AZIONI DA ATTUARE	DEADLINE
Partecipazione a iniziative benefiche a supporto di realtà del territorio	S		• Visita a Casa Ronald	2026
Ampliamento del numero delle auto aziendali con tecnologia ibride/plug in	E		• Definizione di un piano di rinnovo graduale del parco auto aziendale	2026
Miglioramento del dialogo con i dipendenti – confronto per sviluppo di carriera	S		• Programmazione di incontri individuali periodici • Creazione di una scheda di sviluppo individuale • Condivisione e feedback necessario a identificare le aree di sviluppo, le necessità formative e a definire le azioni di miglioramento da attuare	2025
Introduzione di un piano di welfare differenziato per anzianità di servizio, finalizzato a rafforzare retention e attrattività aziendale	S		• Previdenza integrativa • Assistenza ai familiari • Istruzione • Salute • Tempo libero	2025
Assesment HR	S		• realizzazione di un Assessment per valutare l'attuale situazione ed identificare i punti di miglioramento per i nostri processi HR.	2025

DALLA MATRICE DI MATERIALITÀ ALLA GESTIONE DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

IRO 1 – descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

Contestualmente all'analisi della materialità degli impatti (I), Labor Project S.r.l. ha adottato un processo strutturato e formalizzato per l'**individuazione, la valutazione e la gestione dei rischi e delle opportunità (RO)**, integrato nei sistemi di gestione esistenti e coerente con i principi di governance dell'organizzazione. Questo processo è incentrato principalmente sulla sicurezza dei dati e delle informazioni, ambito strategico per l'azienda, in ragione della natura dei servizi offerti.

Il processo decisionale è coordinato dalla Direzione e dal Responsabile del Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni, con il coinvolgimento del Data Protection Officer e, se necessario, dei responsabili di funzione. L'analisi dei rischi si fonda su una procedura sistematica e documentata che prevede l'utilizzo di una matrice di valutazione in cui ciascun rischio viene descritto, classificato e quantificato sulla base di tre parametri fondamentali: probabilità della minaccia, livello di vulnerabilità e livello di impatto potenziale. Tali parametri, espressi su scala da 1 a 5, consentono il calcolo del valore di rischio tramite moltiplicazione, e sono supportati da evidenze storiche, valutazioni contestuali e tecniche, nonché dall'analisi delle contromisure esistenti.

Il processo di gestione dei rischi è pienamente integrato con il sistema di gestione complessivo dell'organizzazione attraverso il Riesame di Direzione, momento in cui le valutazioni vengono discusse, aggiornate e incorporate nei piani di miglioramento. Le azioni conseguenti sono distinte in azioni correttive e opportunità di miglioramento, entrambe calendarizzate e monitorate in termini di responsabilità, tempistiche e costi.

RO

sicurezza dei dati e delle informazioni, ambito strategico per l'azienda, in ragione della natura dei servizi offerti

Le opportunità vengono identificate in stretta correlazione con l'analisi dei rischi, emergendo sia come soluzioni per la mitigazione dei pericoli, sia come possibilità di rafforzare i presìdi aziendali e valorizzare il posizionamento competitivo dell'organizzazione. Queste sono incluse in un piano operativo sottoposto a validazione della Direzione, che ne valuta la fattibilità e la rilevanza strategica.

Gli input principali del processo includono: analisi dei contesti normativi e geografici, considerazioni economiche, feedback stakeholder, valutazioni storiche e previsioni su scenari potenziali. In tal modo, Labor Project S.r.l. garantisce una gestione proattiva e trasparente delle tematiche ESG rilevanti, allineando la propria operatività ai requisiti di sostenibilità e responsabilità richiesti dal mercato e dagli standard europei.

05 SOCIAL

LE NOSTRE PERSONE AL CENTRO DELLA STRATEGIA AZIENDALE

> La forza di Labor Project S.r.l. nasce dal valore delle persone che ne fanno parte: investiamo nel loro talento, nella loro formazione e nel loro sviluppo, convinti che siano il cuore pulsante del nostro successo.

In Labor Project S.r.l., gli interessi, le opinioni e i diritti dei lavoratori rappresentano un pilastro fondante del modello aziendale e orientano concretamente la strategia d'impresa. In qualità di Società attiva nell'ambito della compliance normativa, l'attenzione alla conformità e alla tutela dei diritti non si esaurisce nell'offerta rivolta ai clienti, ma trova prima applicazione all'interno dell'organizzazione stessa. Questo approccio si traduce in una gestione delle risorse umane orientata non solo al pieno rispetto della normativa vigente, ma anche alla promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e sicuro.

L'impegno dell'azienda si manifesta attraverso una serie di misure che includono la **protezione dei dati personali e particolari dei dipendenti**, l'**adozione di politiche** e **strumenti di cybersecurity**, la **trasparenza nella comunicazione interna** e la **salvaguardia dell'integrità personale e professionale dei lavoratori**.

Particolare attenzione è dedicata alla **prevenzione di pratiche discriminatorie**, **molestie** e altre **violazioni dei diritti umani**, con l'obiettivo di consolidare una cultura organizzativa basata sul rispetto, sull'ascolto attivo e sulla responsabilizzazione.

Labor Project

cultura organizzativa basata sul rispetto, sull'ascolto attivo e sulla responsabilizzazione

IL COINVOLGIMENTO E LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

ESRS 2 SBM – 3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale

In Labor Project S.r.l., la strategia aziendale è strutturalmente connessa alla gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità che interessano la propria forza lavoro, composta da personale dipendente, collaboratori a partita IVA e tirocinanti. Tutte queste categorie, indipendentemente dal ruolo ricoperto (staff amministrativo o consulenziale), sono considerate parte integrante del sistema aziendale e, pertanto, soggette a misure di tutela e valorizzazione omogenee.

Onboarding

moduli formativi fondamentali su temi critici

Al fine di mitigare i principali rischi e promuovere una cultura aziendale condivisa, Labor Project S.r.l. ha definito un **programma di onboarding strutturato**, obbligatorio per tutto il personale al momento dell'ingresso in azienda. Tale programma include moduli formativi fondamentali su temi critici quali: whistleblowing e protezione dei dati personali, responsabilità degli enti ex D.lgs. 231/2001, sicurezza informatica, privacy operativa, prevenzione di violenze e molestie sul luogo di lavoro e principi di parità di genere secondo la UNI/PdR 125:2022. A supporto di tale approccio, vengono inoltre comunicate l'esistenza e i contenuti del Codice Etico, delle certificazioni ISO applicate e dei canali di segnalazione interna.

L'impostazione adottata da Labor Project S.r.l., fondata su un attento presidio dei rischi e su politiche organizzative orientate alla **tutela del personale**, ha consentito fino ad oggi di **evitare l'insorgenza di impatti negativi rilevanti** – sia sistematici che incidentali – sulla forza lavoro. Tuttavia, nella gestione ordinaria delle attività professionali, è possibile individuare alcune aree di rischio potenziale in ambito risorse umane, che l'azienda monitora costantemente:

- **Sicurezza informatica**: sussiste il rischio di attacchi derivanti da tecniche di ingegneria sociale (phishing, vishing, smishing), con potenziali conseguenze quali la cessione involontaria di dati sensibili o l'apertura di brecce nei sistemi informativi aziendali;
- **Salute e sicurezza sul lavoro**: permangono rischi legati a incidenti lavorativi, soprattutto per attività al videoterminale (es. affaticamento visivo, postura scorretta), oltre alla gestione delle emergenze sanitarie e antincendio;
- **Parità di genere e inclusione**: possono verificarsi situazioni di discriminazione, violenza o molestie – anche di natura psicologica – che compromettono l'equità e il benessere all'interno dell'ambiente di lavoro;
- **Consapevolezza e tutela dei diritti**: la carenza di informazioni sul Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e sull'utilizzo del canale whistleblowing potrebbe indebolire i meccanismi di protezione dei lavoratori, specialmente in contesti a forte verticalità gerarchica.

Ad oggi, non si registrano segnalazioni significative relative a violazioni dei diritti dei lavoratori, né criticità ricorrenti riconducibili alla salute, alla sicurezza o al benessere organizzativo. La gestione attiva di rischi e opportunità in ambito HR è garantita attraverso **incontri periodici tra Direzione, coordinatori di team e collaboratori**, con l'obiettivo di monitorare il clima aziendale, rilevare tempestivamente eventuali problematiche e co-progettare azioni correttive o migliorative. Questo approccio consente di mantenere allineato il modello organizzativo ai presidi ESG rilevanti per la forza lavoro, rafforzando allo stesso tempo l'engagement interno e la qualità delle relazioni professionali.

Incontri periodici

obiettivo di monitorare il clima aziendale, rilevare tempestivamente eventuali problematiche e co-progettare azioni correttive o migliorative

L'IMPEGNO DI LABOR PROJECT SRL PER UN AMBIENTE DI LAVORO EQUO E SICURO

S1-1 Politiche relative al personale

Tutela forza lavoro

tutela della forza lavoro, promuovendo condizioni lavorative eque, sicure e rispettose dei diritti umani

Labor Project S.r.l. adotta un insieme di politiche strutturate e coerenti con i propri valori fondanti per garantire la **tutela della forza lavoro**, promuovendo condizioni lavorative eque, sicure e rispettose dei diritti umani. Tali politiche trovano la loro formalizzazione principale nel Codice Etico aziendale, ispirato alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e alle disposizioni normative nazionali vigenti.
Attraverso il Codice Etico, l'organizzazione si impegna a prevenire qualsiasi forma di discriminazione o abuso, garantendo pari opportunità nella selezione, assunzione e gestione del personale. Tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro ruolo o contratto (dipendenti, collaboratori, tirocinanti), sono destinatari di un trattamento equo, fondato su criteri di merito e non influenzato da caratteristiche personali, culturali o sociali.

Labor Project S.r.l. assicura inoltre la **tutela della privacy dei lavoratori e il loro diritto** a operare in un ambiente privo di condizionamenti illeciti, violenze, minacce, comportamenti denigratori, sorveglianza intrusiva o molestie, anche nel contesto digitale. L'organizzazione vigila affinché non si instaurino rapporti di lavoro con soggetti privi di permessi di soggiorno o iscritti in liste di esclusione (black list), confermando un impegno attivo contro ogni forma di lavoro forzato o tratta di esseri umani.
Un'altra componente fondamentale della politica aziendale riguarda la **promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro**, ai sensi della normativa di riferimento (D.Lgs. n° 81/2008), realizzata attraverso attività informative e formative dedicate a tutto il personale, sin dalla fase di onboarding. Tali iniziative sono rafforzate dall'adesione alla UNI/PdR 125:2022, che contribuisce a integrare nel modello aziendale principi di parità di genere, inclusività e prevenzione delle molestie.

DIALOGO INTERNO E PARTECIPAZIONE PER UNA GESTIONE CONDIVISA DEGLI IMPATTI

S1-2 Processi di coinvolgimento del personale e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

Ruolo centrale delle persone all'interno del sistema aziendale

Labor Project S.r.l. adotta un approccio partecipativo e strutturato al coinvolgimento della propria forza lavoro nella gestione degli impatti rilevanti, riconoscendo il **ruolo centrale delle persone all'interno del sistema aziendale**. Il coinvolgimento avviene sia in maniera diretta, attraverso momenti di confronto e dialogo, sia in forma indiretta, mediante strumenti informativi e formativi.
In particolare, sono previste:

- **Riunioni plenarie periodiche**, finalizzate alla condivisione delle linee strategiche, dei cambiamenti organizzativi e delle tematiche rilevanti, inclusi impatti, rischi e opportunità;
- **Riunioni settimanali dei team di lavoro**, organizzate per aree funzionali, che favoriscono un confronto continuo tra i membri dei gruppi operativi e i rispettivi coordinatori;
- **Riunioni ad hoc**, convocate in occasione di specifiche necessità o per gestire situazioni critiche o evolutive;
- **Attività formative**, che rappresentano uno strumento di empowerment e sensibilizzazione su aspetti strategici e normativi, anche in relazione agli impatti sociali e organizzativi;
- **Comunicazioni aziendali**, veicolate tramite e-mail e attraverso la bacheca virtuale, per garantire accesso tempestivo e trasparente alle informazioni rilevanti.

Tali strumenti assicurano un flusso costante e bidirezionale di comunicazione, attraverso cui i lavoratori possono non solo essere informati, ma anche esprimere opinioni, suggerimenti o eventuali segnalazioni. Questo modello contribuisce a una gestione più efficace e consapevole degli impatti aziendali, rafforzando la coerenza tra la strategia d'impresa e le esigenze espresse dalla forza lavoro, in una dimensione di ascolto.

TUTELA E ASCOLTO DELLE NOSTRE PERSONE

S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori di sollevare preoccupazioni, politiche relative al personale

Canali di comunicazione e segnalazione

Labor Project S.r.l. ha implementato una serie di processi strutturati per garantire la tempestiva gestione degli impatti negativi che possono interessare la propria forza lavoro e per offrire spazi sicuri e accessibili attraverso cui i lavoratori possano sollevare preoccupazioni, segnalare criticità o proporre miglioramenti.

I canali di comunicazione e segnalazione attivi includono:

- **Canali di segnalazione** strutturati in conformità alla normativa sul whistleblowing (WSB) e alla prassi UNI/PdR 125:2022, attraverso i quali è possibile effettuare segnalazioni in forma riservata e, se richiesto, anonima. Tali canali sono resi accessibili a tutto il personale tramite comunicazioni interne, bacheca virtuale e nel materiale informativo consegnato in fase di onboarding;
- **Una box per suggerimenti** specificamente dedicato al miglioramento delle politiche in materia di parità di genere, che contribuisce ad alimentare un ambiente inclusivo e attento al benessere dei lavoratori;
- **Procedure ad hoc per la gestione delle segnalazioni**, che garantiscono un trattamento imparziale, riservato e tracciato delle comunicazioni ricevute, con presa in carico da parte dei soggetti preposti (es. Organismo di Vigilanza, DPO, HR).

TALENT ATTRACTION & RETENTION

S1 – 4 Interventi su impatti rilevanti al personale e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione al personale, nonché efficacia di tali azioni
S1 – 5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

In quanto Società di consulenza, Labor Project S.r.l. opera in un contesto caratterizzato da una naturale dinamicità del capitale umano, con un ricambio fisiologico del personale che riflette la specificità del settore e l'evoluzione continua delle competenze richieste. In tale scenario, l'azienda riconosce come prioritaria l'adozione di strategie efficaci per il **rafforzamento dei processi di attrazione, valorizzazione e consolidamento delle risorse umane all'interno dell'organizzazione**.

A tal fine, sono state implementate azioni concrete per il **miglioramento del recruitment e della retention**, orientate a mantenere un equilibrio tra la necessaria flessibilità organizzativa e la stabilità del know-how interno. Tra le principali misure adottate si segnalano:

- **l'attivazione di percorsi di inserimento strutturati e inclusivi**, che favoriscono l'integrazione e la comprensione della cultura aziendale fin dal primo giorno;
- **la promozione di un ambiente di lavoro aperto, equo e partecipativo**, capace di valorizzare i contributi individuali e stimolare il senso di appartenenza;
- **il consolidamento di strumenti di ascolto e confronto continuo tra lavoratori**, team leader e Direzione, anche attraverso incontri periodici e canali di segnalazione sicuri e accessibili.

Queste iniziative sono finalizzate a gestire in maniera proattiva i potenziali impatti legati al turnover, come l'eventuale redistribuzione del carico di lavoro e il trasferimento di competenze, trasformandoli in opportunità per innovare i processi interni e arricchire il patrimonio aziendale con nuove prospettive e professionalità.

Recruitment

equilibrio tra la necessaria flessibilità organizzativa e la stabilità del know-how interno

Al fine di rafforzare la propria capacità di attrarre, motivare e trattenere talenti in un contesto competitivo e dinamico come quello della consulenza, Labor Project S.r.l. ha definito una serie di **obiettivi mirati, volti sia a mitigare i rischi legati al turnover, sia a valorizzare le opportunità connesse allo sviluppo del capitale umano**. Sulla base dei risultati di una Survey interna condotta tra i dipendenti alla fine del 2024, l'organizzazione ha previsto per i primi mesi del 2025 l'introduzione di un piano di welfare modulato sull'anzianità di servizio, con l'obiettivo di rafforzare il senso di appartenenza e la retention, nonché di accrescere l'attrattività aziendale nei confronti di nuove risorse.

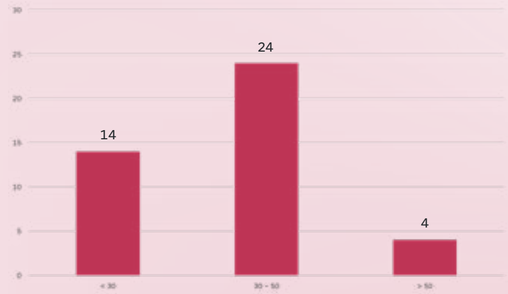
Parallelamente, sono stati **avviati i lavori per la definizione di piani di carriera strutturati per i consulenti**, che andranno a integrarsi con un nuovo sistema di valutazione delle competenze, comprendente sia le hard sia le soft skills. Questo approccio ha l'obiettivo di stimolare lo sviluppo professionale continuo, supportando una crescita coerente con gli obiettivi organizzativi e le aspettative individuali.

Per quanto riguarda il potenziamento delle politiche di recruiting, Labor Project S.r.l. ha attivato un processo dedicato di selezione attraverso il canale **LinkedIn Recruiting**, affiancato da un accordo con Società specializzate di head hunting, in grado di garantire una maggiore efficacia nella ricerca di profili qualificati e in linea con i valori aziendali.

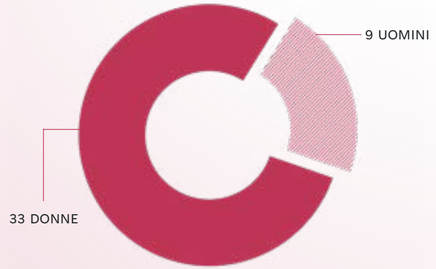
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE E RELATIVE METRICHE

S1 – 6 e S1-7 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa
S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale
S1-9 Distribuzione di genere nell'alta dirigenza

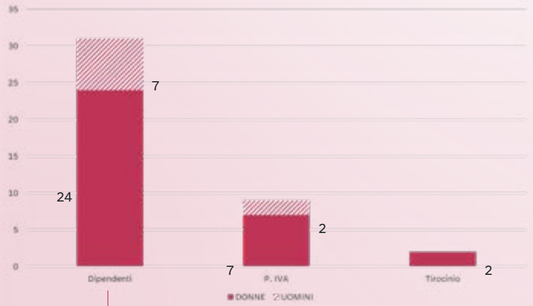
ETÀ PERSONALE



TOTALE PERSONALE

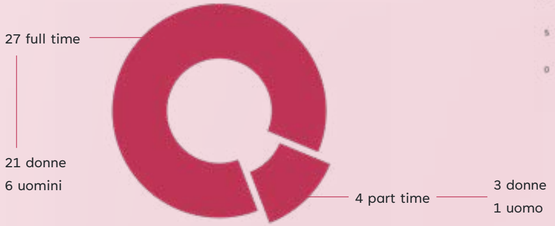


TIPO DI COLLABORAZIONE



di cui:
- 29 con contratto indeterminato (23 donne | 6 uomini)
- 2 con contratto determinato (1 donna | 1 uomo)

TIPO IMPIEGO



S1-10 Salari adeguati

Il 100% dei lavoratori percepisce un **salario definito adeguato**: Labor Project S.r.l. adotta un approccio equo e trasparente nella definizione dei livelli retributivi, assicurando l'allineamento sia con le performance individuali che con le dinamiche di mercato.
Allo stesso tempo, monitora costantemente i trend retributivi a livello locale ed europeo, includendo retribuzioni fisse e variabili, nonché i principali schemi previdenziali, al fine di garantire competitività e coerenza nelle sue politiche salariali. In quest'ottica, l'**azienda prevede anche l'erogazione di premi di produzione e ha adottato una politica di previdenza complementare** a sostegno dei dipendenti, con particolare attenzione alla copertura delle spese mediche e alla tutela del benessere individuale nel medio-lungo termine.

S1-11 Protezione sociale

Labor Project S.r.l. garantisce il pieno rispetto delle normative vigenti in materia di protezione sociale, in conformità con la legislazione italiana ed europea. L'accesso all'**assistenza sanitaria** e le misure di sostegno al reddito in occasione di eventi significativi della vita – quali malattia, maternità o paternità, necessità di cure mediche, perdita del lavoro o pianificazione del pensionamento – sono assicurati secondo quanto previsto dalla normativa e dai contratti collettivi applicabili, promuovendo al contempo un ambiente di lavoro attento al benessere complessivo delle persone.

S1-14 Metriche di salute e sicurezza

Labor Project S.r.l. garantisce la copertura del 100% della propria forza lavoro attraverso un sistema di **gestione della salute e sicurezza sul lavoro** conforme agli standard normativi e orientato alla prevenzione e alla protezione. Nel corso dell'anno di rendicontazione non sono stati registrati decessi connessi a malattie o lesioni sul lavoro, né casi di malattie professionali. L'unico evento segnalato riguarda un infortunio in itinere, che ha comportato un tasso di infortunio pari allo 0,3%. I giorni complessivamente persi a causa di malattie, lesioni o infortuni sul lavoro ammontano a 93.

S1-15 Indicatori dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

In Labor Project S.r.l., il **benessere delle persone** è considerato un elemento centrale della strategia aziendale, e trova concreta espressione in politiche e pratiche finalizzate a garantire un solido equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. L'organizzazione promuove attivamente la flessibilità operativa attraverso l'adozione strutturata dello smartworking, che rappresenta non solo una risposta efficace alle esigenze individuali dei lavoratori, ma anche uno strumento di valorizzazione del tempo e della produttività.
La possibilità di **modulare le giornate lavorative in funzione delle esigenze personali e familiari** ha contribuito a creare un ambiente più sereno, motivante e partecipativo, favorendo al contempo una maggiore responsabilizzazione e autonomia del personale.
Oltre allo smartworking, Labor Project garantisce l'**accesso a congedi familiari e parentali in modo agevole e trasparente**, supportando i dipendenti in momenti chiave della loro vita privata, come la nascita e la crescita dei figli, l'assistenza a familiari in difficoltà o la gestione di eventi imprevisti. Queste misure non solo rispondono alle normative vigenti, ma vanno oltre i minimi di legge per creare un contesto realmente inclusivo, in cui ogni lavoratore si senta tutelato e libero di esprimere al meglio il proprio potenziale, senza dover sacrificare la propria sfera personale.

S1-16 Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)

In Labor Project S.r.l., il **divario retributivo di genere risulta attualmente pari all'1% a favore delle donne**, evidenziando un approccio equo e meritocratico nella gestione delle retribuzioni. Il rapporto tra la remunerazione totale annua della persona con il salario più elevato e la retribuzione mediana di tutti i dipendenti è pari a 1,82, un valore che riflette una struttura retributiva equilibrata, in linea con i principi di trasparenza, proporzionalità e sostenibilità sociale adottati dall'organizzazione.

S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Nel corso del 2024 Labor Project S.r.l. non ha registrato alcun episodio di discriminazione, incluse molestie di qualsiasi natura, né sono pervenute denunce attraverso i canali di segnalazione aziendali. Inoltre, non sono stati riscontrati incidenti gravi in materia di diritti umani, come lavoro forzato, lavoro minorile o tratta di esseri umani, né sono state comminate sanzioni, ammende o risarcimenti danni correlati a tali violazioni.

Questi risultati riflettono l'impegno continuo e concreto dell'organizzazione nella promozione di un ambiente di lavoro etico, inclusivo e rispettoso della dignità di ogni persona. La solidità del sistema di prevenzione e vigilanza interno, unitamente alla cultura aziendale fortemente orientata al rispetto dei diritti umani e alla valorizzazione delle diversità, rappresenta uno dei pilastri fondamentali della responsabilità sociale d'impresa perseguita da Labor Project S.r.l.

LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

“In qualità di Società specializzata in consulenza sui temi della compliance normativa, della protezione dei dati personali, della sicurezza delle informazioni e della sostenibilità, Labor Project S.r.l. opera quotidianamente in stretta interconnessione con una rete ampia e diversificata di soggetti esterni, che costituisce la propria catena del valore. Questa si compone, a monte, di fornitori di beni e servizi e, a valle, di clienti appartenenti a molteplici settori produttivi, sia pubblici che privati, che si affidano a Labor Project per rafforzare i propri presidi di conformità e governance responsabile.
In questo contesto, Labor Project S.r.l. riconosce il ruolo centrale dei lavoratori che operano presso i soggetti esterni con cui collabora, poiché anch’essi contribuiscono, direttamente o indirettamente, alla qualità e all’integrità dei servizi erogati. Pertanto, l’azienda adotta un approccio improntato alla responsabilità e alla trasparenza anche nei confronti di questi attori, promuovendo criteri etici e di tutela dei diritti umani lungo tutta la catena del valore, in coerenza con i principi ispiratori del proprio modello organizzativo.”

GESTIONE RESPONSABILE DEI LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

ESRS 2 SBM – 2 Interessi e opinioni degli stakeholder

Nelle attività di approvvigionamento e nella selezione dei fornitori, Labor Project S.r.l. riconosce il potenziale rischio che decisioni basate esclusivamente su criteri economici possano generare impatti negativi sui diritti e sul benessere dei lavoratori impiegati da soggetti terzi. Una compressione dei costi, ad esempio, potrebbe tradursi in pratiche lavorative svantaggiose – come salari più bassi o condizioni contrattuali precarie – con conseguenze dirette sulla qualità della vita dei lavoratori lungo la filiera.
Per prevenire tali effetti, Labor Project ha adottato **criteri di valutazione** che superano il solo fattore prezzo, integrando parametri etici e sociali in linea con il proprio Codice Etico e le policy aziendali. Ogni fornitore è sottoposto a una valutazione documentale e, se necessario, ad audit di conformità volti a verificare:

- il rispetto delle normative vigenti, nazionali e internazionali, in materia di lavoro;
- l’assenza di pratiche di sfruttamento, lavoro minorile o discriminazione;
- la trasparenza nella gestione delle relazioni con il personale.

L’adesione a standard ISO in ambito qualità e responsabilità sociale consente inoltre a Labor Project di esercitare un’influenza positiva e indiretta sulle condizioni di lavoro dei partner, promuovendo una cultura condivisa basata su equità contrattuale, rispetto dei diritti e centralità della persona.

Anche nei rapporti con i clienti, l’impegno verso pratiche responsabili è rafforzato da strumenti come il whistleblowing e da un sistema di governance trasparente, che favoriscono l’adozione di comportamenti improntati al rispetto, all’inclusione e alla tutela dei lavoratori, sia interni sia lungo la catena del valore.

Criteri di valutazione
parametri etici e sociali in linea con il Codice Etico e le policy aziendali

RELAZIONI ETICHE E RISPETTO DEI DIRITTI LUNGO LA FILIERA

S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore
S2-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi

Quadro di politiche e procedure

volto a garantire che i diritti umani, la protezione dei lavoratori e i principi di etica e trasparenza siano pienamente rispettati lungo tutta la catena del valore

Labor Project S.r.l. ha definito un **quadro di politiche e procedure** volto a garantire che i diritti umani, la protezione dei lavoratori, e i principi di etica e trasparenza siano pienamente rispettati lungo tutta la catena del valore, sia a monte (fornitori) sia a valle (clienti).
In coerenza con i principi espressi nel proprio Codice Etico, la Società adotta un approccio responsabile nella gestione delle proprie relazioni esterne, ponendo particolare attenzione sia agli aspetti sociali che a quelli etici.
Nei rapporti con la clientela, Labor Project si impegna a perseguire il massimo grado di soddisfazione e gradimento, gestendo le relazioni secondo criteri di collaborazione, disponibilità, professionalità e trasparenza. Particolare rilievo viene dato alla tutela della privacy e alla riservatezza delle informazioni, elementi fondamentali per costruire rapporti solidi, duraturi e basati sulla fiducia reciproca. La Società si impegna inoltre a fornire informazioni sempre veritiere, accurate, complete e corrette.

A tal fine, il Codice Etico di Labor Project S.r.l. viene esteso contrattualmente a tutti i soggetti esterni. I fornitori e i clienti sono tenuti a conformarsi ai principi di:

- rispetto della dignità e dei diritti fondamentali dei lavoratori, incluso il divieto di lavoro forzato, lavoro minorile e tratta di esseri umani;
- parità di opportunità e non discriminazione;
- promozione di un ambiente di lavoro sicuro e privo di molestie.

Labor Project S.r.l. ha istituito procedure formali per porre rimedio a eventuali impatti negativi che possono coinvolgere la forza lavoro dei propri partner esterni e per garantire che ogni lavoratore della catena del valore disponga di canali affidabili e sicuri per segnalare criticità o violazioni.

Sistema di Whistleblowing

Implementando canali di segnalazione sicuri e riservati, Labor Project S.r.l. permette ai lavoratori della catena del valore di esprimere preoccupazioni senza temere ritorsioni o discriminazioni. Questo contribuisce a creare un ambiente di lavoro basato su fiducia reciproca, che è essenziale per lo sviluppo di relazioni professionali durature e di qualità. Inoltre, il sistema di whistleblowing supporta l'individuazione precoce di problematiche, permettendo all'azienda di intervenire tempestivamente per correggere comportamenti inappropriati e garantire che vengano rispettati i valori fondamentali di equità, legalità e rispetto dei diritti umani.

Procedura di segnalazione "Parità di Genere"

Questo sistema consente ai lavoratori di segnalare eventuali situazioni di discriminazione o disuguaglianza di trattamento basate sul genere, garantendo che ogni voce, sia essa anonima o identificata, venga ascoltata con la massima serietà. Garantire un canale sicuro per sollevare preoccupazioni legate alla parità di genere non solo facilita l'identificazione di problematiche specifiche, ma contribuisce a costruire una cultura aziendale in cui la diversità viene celebrata e le disuguaglianze vengono affrontate e corrette tempestivamente.

06 GOVERNANCE

CULTURA D'IMPRESA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva
G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva

Labor Project S.r.l. si avvale di un **Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo** (MOGC), ai sensi del D.lgs. 231/2001, e del proprio Codice Etico per prevenire, individuare e gestire eventuali dichiarazioni o episodi di corruzione attiva e passiva. In particolare:

- **Procedure e controlli**: il MOGC include specifiche procedure interne dedicate all'analisi e al monitoraggio delle attività a rischio di corruzione, con chiare linee di delega e processo decisionale che limitano le aree di autonomia e introducono controlli in punti critici del flusso operativo; l'Organismo di Vigilanza (ODV), ente autonomo e non coinvolto nelle normali linee di reporting operative, è incaricato di ricevere e istruttorie le segnalazioni di possibili violazioni di natura corruttiva.
- **Formazione e sensibilizzazione**: Labor Project eroga programmi formativi obbligatori, sia in fase di onboarding sia con sessioni periodiche di aggiornamento, dedicati al D.lgs. 231/2001, al Codice Etico e alle tematiche anticorruzione. Tali percorsi coinvolgono non solo il personale operativo, ma anche gli organi di amministrazione, direzione e controllo, con approfondimenti sulle funzioni maggiormente esposte al rischio (es. acquisti, vendite, finanza).

Con grande soddisfazione e orgoglio, Labor Project S.r.l. comunica che, per l'anno 2024, **non si sono registrati episodi di corruzione attiva o passiva all'interno della nostra azienda**. Questo risultato è il frutto dell'impegno costante e delle politiche di prevenzione messe in atto, che vedono nell'adozione del Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo (MOGC) e nel Codice Etico, strumenti fondamentali per garantire trasparenza e integrità in tutte le nostre operazioni. Il nostro approccio rigoroso, accompagnato da un sistema di formazione continua e da una cultura aziendale incentrata sull'etica, conferma l'efficacia delle misure adottate, contribuendo a mantenere un ambiente di lavoro e una rete di relazioni improntata alla legalità e alla correttezza.

07 ENVIRONMENT

> 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.

UNA GESTIONE RESPONSABILE DELLE RISORSE E RIDUZIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI

G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva
G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva

Sfera ambientale

utilizzo responsabile delle risorse ed alla riduzione dei consumi

Anche quest'anno abbiamo messo in atto una serie di iniziative concrete a supporto della transizione energetica e della tutela ambientale, con l'obiettivo di ridurre i consumi energetici, le emissioni e l'inquinamento di suolo, acqua e aria. Tra le principali azioni realizzate si evidenziano:

- **la realizzazione degli uffici in un edificio coibentato**, dotato di infissi a taglio termico e materiali isolanti, per una maggiore efficienza energetica;
- **l'installazione di pompe di calore a basso impatto ambientale**;
- **l'adozione di un regolamento interno sull'uso consapevole degli spazi aziendali**, volto a promuovere comportamenti virtuosi tra i collaboratori, come lo spegnimento di monitor, ciabatte elettriche e luci non utilizzate;
- **efficientamento nel sistema stoccaggio dei rifiuti solidi urbani** attraverso contenitori specifici presenti in tutta la sede che garantiscono una migliore gestione della differenziazione dei beni necessari al successivo riciclo;
- **la gestione responsabile dello smaltimento dei toner**, affidata alla società di noleggio delle stampanti;
- **l'utilizzo di illuminazione LED con gradazione regolabile**, pensata per garantire comfort visivo durante le ore di lavoro.

GESTIONE ENERGIA FOTOVOLTAICA

ENERGIA RESA IMPIANTO

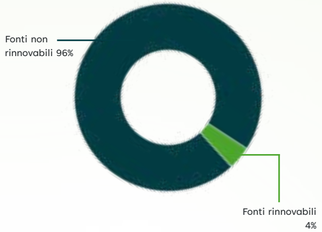
La sede di Cantù si è dotata di un impianto fotovoltaico 19,78 Kwp.

I vantaggi ambientali della messa in funzione dell'impianto sono stati:

- 34 alberi piantati equivalenti
- 22 tonnellate CO_2 non prodotta.

ENERGIA CONSUMATA

IL NOSTRO IMPATTO SULL'AMBIENTE



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

NOTA METODOLOGICA

Di seguito si riportano le principali attività che hanno portato alla stesura del presente report:

1. Identificazione del perimetro oggetto di rendicontazione;
2. Analisi di materialità dei temi ESG effettuata seguendo le Linee Guida dell'EFRAG sull'implementazione dell'analisi della doppia materialità; si specifica che, per l'anno in corso, l'analisi si è concentrata esclusivamente sulla materialità degli impatti, identificando i temi su cui Labor Project S.r.l. S.r.l ha un impatto effettivo o potenziale, sia positivo che negativo;
3. Analisi ed elaborazione dei dati qualitativi e quantitativi;
4. Predisposizione del report.

Periodo di riferimento

Le informazioni riportate all'interno del presente Report di Sostenibilità fanno riferimento all'esercizio 2024 (01/01/2024-31/12/2024), in coerenza con il periodo di rendicontazione coperto nel Bilancio Economico-Finanziario.

Perimetro di rendicontazione

Attività complessiva svolta da Labor Project S.r.l.

Frequenza di pubblicazione

Annuale

Data di approvazione

Maggio 2025

Data di pubblicazione

Luglio 2025

Formato

Cartaceo e digitale

Per domande sulla rendicontazione o sulle informazioni riportate, il contatto a cui fare riferimento è il Team ESG (esg@laborproject.t).

Realizzato dai nostri consulenti ESG:
Avv. Federica Achilli, Avv. Noemi Artegiani, Avv. Valeria Colombo e Dott.ssa Arianna Bernasconi

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

Grafica

La progettazione grafica e l'impaginazione del presente Bilancio di Sostenibilità sono state interamente curate dall'ufficio comunicazione di Labor Project S.r.l.

Stampa

Rispettiamo l'ambiente

Il nostro Bilancio è realizzato utilizzando **carta certificata FSC® C011032** proveniente da foreste gestite in maniera responsabile.

Sedi Labor Project

Cantù | Via Brianza, 65 (CO) | Italia
Milano | Piazza IV Novembre, 7 | Italia
Roma | Via Lima, 7 | Italia

Sede Privacy Desk Suisse

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

Labor Project