

2025 Bilancio di Sostenibilità

A hiker with a backpack is seen from behind, walking along a narrow dirt path on a steep, grassy mountain slope. The hiker is wearing a red shirt and dark pants. The background features a dramatic mountain landscape with a prominent, jagged rock peak on the left and a valley filled with more mountains in the distance. The sky is filled with soft, white clouds. The overall scene conveys a sense of adventure and achievement.

Labor  Project

Labor Project
Bilancio di Sostenibilità
2025



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

“ Un’opportunità
concreta di crescita e
rafforzamento ”

Cari Stakeholder,

il 2025 rappresenta per Labor Project S.r.l. un anno di consolidamento e maturazione del percorso di sostenibilità intrapreso negli ultimi anni. Dopo il significativo passo compiuto nel 2024 con l’adozione degli standard ESRS (European Sustainability Reporting Standards), quest’anno abbiamo lavorato per integrare in modo ancora più strutturato tali principi nei nostri processi decisionali, gestionali e di controllo.

L’allineamento agli ESRS e ai requisiti della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) non si è tradotto in un mero adeguamento normativo, ma in un’evoluzione culturale e organizzativa. Abbiamo rafforzato il sistema di raccolta e monitoraggio dei dati ESG e reso più solido il collegamento tra obiettivi di sostenibilità, gestione dei rischi e pianificazione strategica.

Nel Bilancio 2025 troverete non solo l’aggiornamento delle iniziative già avviate negli scorsi esercizi, ma anche l’avanzamento concreto delle azioni previste dal nostro Piano Programmatico di Sostenibilità. Nel corso del 2025 abbiamo infatti implementato i nostri progetti con l’obiettivo di rendere sempre più misurabili i risultati raggiunti e verificabile il nostro impegno.

Siamo convinti che il percorso intrapreso rappresenti un’opportunità concreta di crescita e rafforzamento per Labor Project S.r.l., infatti la sostenibilità è, per noi, una leva strategica, integrata nel modello di business e orientata a generare benefici duraturi per l’impresa, per le persone e per il territorio in cui operiamo.

Vi ringraziamo per la fiducia e per il contributo che, attraverso il dialogo e la collaborazione, continuate a offrirci. Insieme possiamo proseguire con determinazione verso un futuro più sostenibile, responsabile e condiviso.

Matteo Colombo

HIGHLIGHTS

Alcuni dei più importanti obiettivi sostenibili raggiunti da Labor Project S.r.l. nel corso dell'anno 2025.

Governance



- Passaggio da ISO 27001:2017 a ISO 27001:2022
- Nascita di LABCODE
- Zero episodi di corruzione

Social



- Introduzione del piano welfare per anzianità di servizio
- Incontri individuali e schede di sviluppo; rafforzamento formazione interna, inclusi ISO 27001:2022, cybersecurity e AI Act
- Nessun episodio di discriminazione o grave violazione dei diritti umani

Environment



- Nuove auto aziendali ibride/plug-in hybrid
- Impianto FV da 19,78 kWp, con 21,48 MWh prodotti e 22 tCO₂ evitate
- Azioni di economia circolare: borracce, bicchieri riciclati, erogatori d'acqua e digitalizzazione documentale.

SALUTE E
BENESSERE



ISTRUZIONE
DI QUALITÀ



PARITÀ DI
GENERE



ENERGIA PULITA
E ACCESSIBILE



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



PARTNERSHIP
PER GLI OBIETTIVI





INDICE

01	Informazioni sul report	10
•	Perimetro di rendicontazione e Value Chain	13

02	Identità di Labor Project S.r.l.	14
•	La nostra storia, il nostro metodo: soluzioni costruite su misura	17
•	Le nostre milestones	18
•	I servizi offerti	20
•	Vision e Mission	21

03	La nostra condotta responsabile	22
•	La struttura societaria e il ruolo della governance nella supervisione delle tematiche ESG	25
•	Il Team ESG interno	27
•	L'integrazione delle tematiche ESG nei processi decisionali aziendali	28
•	Criteri di qualifica e sostenibilità nella gestione delle forniture	29
•	Sicurezza delle informazioni	32
•	Contenimento dei rischi ESG	34

04	Strategie di sostenibilità	36
•	Verso un modello di business sostenibile	39
•	I nostri stakeholder	40
•	L'importanza del coinvolgimento degli stakeholder per la definizione dei temi materiali	44
•	I nostri temi materiali	45
•	Il Piano di sostenibilità	48
•	Dalla matrice di materialità alla gestione dei rischi e delle opportunità	51

05	Social	54
ESRS S1 Forza lavoro propria		
LE NOSTRE PERSONE AL CENTRO DELLA STRATEGIA AZIENDALE		56
•	Il coinvolgimento e la valorizzazione del capitale umano	58
•	L'impegno di Labor Project S.r.l. per un ambiente di lavoro equo e sicuro	60
•	Dialogo interno e partecipazione per una gestione condivisa degli impatti	61
•	Tutela e ascolto delle nostre persone	62
•	Talent attraction & retention	63
•	Composizione del personale e relative metriche	65
ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore		68
•	Gestione responsabile dei lavoratori nella catena del valore	69
•	Relazioni etiche e rispetto dei diritti lungo la filiera	70

06	Governance	72
ESRS G1 Condotta delle imprese		
•	Cultura d'impresa e prevenzione della corruzione	75

07	Environment	76
ESRS E1 Cambiamenti climatici		
ESRS E5 Uso delle risorse ed economia circolare		
•	Una gestione responsabile delle risorse e riduzione degli impatti ambientali	79
•	Gestione energia fotovoltaica	80
•	Economia circolare	80

Nota metodologica		83
-------------------	--	----

2025



**01 INFORMAZIONI
SUL REPORT**

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE E VALUE CHAIN

ESRS 2: Informativa generali
BP-1-Criteri per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità
BP-2-Informativa in relazione a circostanze specifiche

La **quarta edizione del Report di Sostenibilità di Labor Project S.r.l.** conferma l’impegno volontario della Società nella rendicontazione ESG, offrendo una **visione concreta dei risultati raggiunti e degli obiettivi perseguiti**.

Pur non essendo soggetta a obblighi normativi, Labor Project S.r.l. conferma l’allineamento al quadro europeo, riconoscendo nell’adozione anticipata degli standard europei un elemento distintivo di trasparenza e affidabilità verso gli stakeholder.

Infatti, anche per il 2025 il Report è stato redatto utilizzando gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), in continuità con la precedente edizione. In coerenza con tale scelta, nel corso dell’anno la Società ha rafforzato l’integrazione dei requisiti ESRS nei processi interni, migliorando la qualità dei dati, l’analisi di impatti, rischi e opportunità e il collegamento tra sostenibilità e pianificazione strategica.

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.

Il Report di Sostenibilità di Labor Project S.r.l. adotta una visione estesa della catena del valore, includendo in modo integrato sia le relazioni a monte, sia quelle a valle, nella consapevolezza che la creazione di valore sostenibile dipenda dalla qualità e dalla responsabilità di tutti gli attori coinvolti.

Quarta edizione
del Report di Sostenibilità
di Labor Project

A hiker with a backpack is walking on a dirt path that winds up a grassy mountain slope. The hiker is positioned on the right side of the frame, facing away from the viewer towards the horizon. The path is well-trodden and leads towards a distant, hazy mountain range. To the left of the path, a steep, rocky cliff face rises sharply. The sky is filled with soft, white clouds, and the overall lighting is warm, suggesting the golden hour of sunset or sunrise. The colors are dominated by the oranges, yellows, and reds of the sky, contrasting with the greens of the grass and the greys of the rocks.

02 IDENTITÀ DI LABOR PROJECT

LA NOSTRA STORIA, IL NOSTRO METODO: SOLUZIONI COSTRUITE SU MISURA

Nel 2003 nasce Labor Project S.r.l. con una visione chiara: **supportare le imprese nell’ambito della compliance normativa.**

Sin dall’inizio, abbiamo avuto la convinzione che la mera conoscenza delle norme non fosse sufficiente. La **compliance** non è un esercizio formale, né un insieme di adempimenti standardizzati: **è un processo che deve adattarsi alla realtà concreta di ogni organizzazione.** Ogni impresa ha una propria identità, una struttura specifica, dinamiche interne e obiettivi distinti.

Per questo, il primo passo non è mai la soluzione, ma la **consapevolezza.** Comprendere a fondo il contesto aziendale, valutare processi e risorse, individuare rischi e priorità: è da qui che prende forma un adeguamento realmente efficace.

Questo principio guida ancora oggi il nostro modo di operare. Non proponiamo modelli “preconfezionati”, ma costruiamo percorsi su misura, calibrati sulle esigenze reali dei nostri clienti. Lavoriamo fianco a fianco con le organizzazioni, trasformando la compliance da obbligo normativo a leva di miglioramento e di rafforzamento della governance.

Per garantire un approccio così strutturato abbiamo dato vita a un team multidisciplinare altamente qualificato che condivide la stessa visione e opera come partner strategico.

Compliance

è un processo che deve adattarsi alla realtà concreta di ogni organizzazione



2003 - 2012



2012 - 2021



2021 - 2022



2023



2024 - presente

LE NOSTRE MILESTONES

2006



Qualità certificata

Labor Project S.r.l. ha ottenuto la **certificazione ISO 9001:2005**, un traguardo significativo che ha confermato l’eccellenza dei servizi erogati.

2009



Il riconoscimento istituzionale

Abbiamo ottenuto l’**accreditamento** presso Regione Lombardia per l’Istruzione e la Formazione.

2012



Un nuovo headquarter per la crescita

La crescita dell’azienda ha reso necessario un consolidamento delle strutture operative: inaugurazione del nostro **headquarter a Cantù**, una sede che è diventata 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. ha aperto una nuova **sede a Roma**.

Un anno di trasformazioni

L’anno ha segnato un punto di svolta con due grandi traguardi: l’apertura della **sede di Milano** 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 ha posizionato tra i protagonisti del settore.

Una nuova dimensione internazionale

In un periodo complesso a livello globale, Labor Project S.r.l. continua a crescere ed evolversi. L’ottenimento della **certificazione ISO 27001:2017** è stato un passo fondamentale per garantire i più alti standard di **sicurezza delle informazioni**. Nello stesso anno, è nata **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.

Nuovi traguardi e sguardo al futuro

Nel 2024 è nata **AI Desk Italy**, la nuova divisione dedicata a supportare aziende e professionisti nell’adozione responsabile e strategica dell’intelligenza artificiale, con un approccio normativo, tecnico ed etico.

2018



2020



2024



2025



Aggiornamento Certificazione del Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Inforazioni

Nel 2025 abbiamo effettuato il passaggio dalla ISO 27001:2017 alla **ISO 27001:2022** aggiornando lo scopo riportato nel certificato: fornitura di servizi di consulenza in materia di Compliance, ESG e Data Protection. Inoltre, nello stesso anno è nato **LABCODE**, un hub dove convergono aziende, competenze, strumenti e servizi di conformità normativa, per supportare organizzazioni e professionisti in modo coordinato e integrato.

I SERVIZI OFFERTI

- PRIVACY
- DPO
- COMPLIANCE 231
- ESG
- ARTIFICIAL INTELLIGENCE
- CYBER COMPLIANCE | NIS2
- FONDI INTERPROFESSIONALI
- FORMAZIONE

VISION E MISSION

VISION

Il nostro obiettivo è quello di crescere come realtà di consulenza sempre più internazionale, preservando al tempo stesso l’approccio sartoriale che contraddistingue il nostro rapporto con i clienti. Crediamo che non esista un modello univoco valido per ogni organizzazione: ogni realtà ha esigenze, obiettivi e processi propri. Per questo costruiamo soluzioni personalizzate, capaci di accompagnare le imprese in percorsi concreti, sostenibili e coerenti con la loro identità.

MISSION

Forti di questa visione, affianchiamo le aziende nello sviluppo e nell’evoluzione dei propri processi, creando un dialogo concreto tra innovazione e compliance normativa. Il nostro obiettivo è contribuire alla crescita economica e alla competitività di ogni organizzazione, rafforzando al tempo stesso la responsabilità d’impresa e la capacità di generare valore concreto, utile, duraturo e condiviso.



03 LA NOSTRA CONDOTTA RESPONSABILE

“ Questa sezione è incentrata sulla struttura e sulla governance della nostra Società, 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

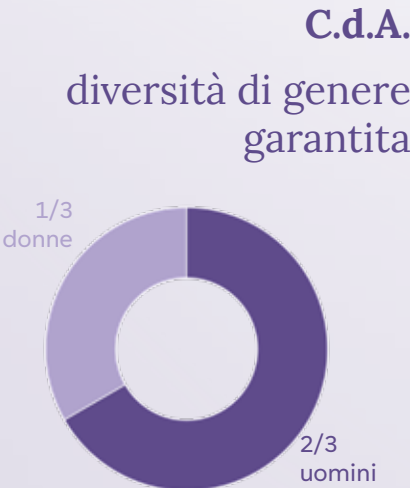
Labor Project S.r.l. vanta una solida struttura di amministrazione, direzione e controllo, composta da un Consiglio di amministrazione (C.d.A.) di tre membri, che garantisce una gestione efficiente e trasparente della Società. La composizione del C.d.A. riflette una diversità equilibrata, con un forte impegno verso la rappresentanza di competenze complementari, 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
- **Giorgio Penati**, Consigliere, membro non esecutivo del C.d.A.
- **Federica Castelli**, Consigliere e membro esecutivo con il ruolo di CFO

La gestione e il monitoraggio degli impatti, dei rischi e delle opportunità sono presidiate dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto di specifiche funzioni e organismi interni, tra cui il Responsabile Qualità, il Responsabile del Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni e, per gli ambiti di competenza, l’Organismo di Vigilanza e il Data Protection Officer.

Le responsabilità in materia sono formalizzate all’interno delle politiche e delle procedure aziendali. In particolare, con riferimento ai sistemi di gestione Qualità, Sicurezza delle Informazioni, sono state adottate politiche dedicate, rese disponibili anche sul sito web aziendale, nonché specifiche procedure operative, tra cui la PG07 “Miglioramento” e la SI02 “Analisi dei rischi e misure di sicurezza”, che disciplinano le



modalità di identificazione, valutazione e gestione dei rischi e delle opportunità.

L’organo di amministrazione, insieme al team ESG interno, definisce il Piano Programmatico di Sostenibilità della Società, che guida le attività e le priorità sui temi ESG. Questo lavoro congiunto consente di integrare le competenze di sostenibilità nei processi decisionali, anche attraverso momenti di confronto e iniziative di comunicazione interna.

IL TEAM ESG INTERNO

Nel 2023 Labor Project S.r.l. ha istituito un **Team ESG interno**, composto da membri di diverse funzioni aziendali, con l’**obiettivo di integrare la sostenibilità nelle strategie aziendali**. Il Team aggiorna annualmente la Matrice di Materialità per monitorare la rilevanza dei temi ESG per le società e gli stakeholder, individuando rischi e opportunità e definendo gli obiettivi di sostenibilità a medio-lungo termine.

Il Team ESG coordina inoltre le iniziative di sostenibilità, assicurandone l’implementazione efficace e l’allocazione delle risorse necessarie, e promuove percorsi di formazione continua sui temi ESG per garantire competenze aggiornate in tutta l’organizzazione.

Team ESG
obiettivo di integrare
la sostenibilità nelle
strategie aziendali

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

Il Team ESG interno e gli organi di amministrazione di Labor Project S.r.l. collaborano per affrontare le questioni di sostenibilità, monitorando rischi, opportunità e impatti ESG.

In particolare, a titolo esemplificativo, nel 2025, al fine di mitigare il rischio di turnover dei futuri dipendenti e collaboratori, la Società ha introdotto un **Piano di Welfare** per i dipendenti legato all’anzianità di servizio e ha avviato un sistema di valutazione delle competenze e feedback con **incontri individuali** a fine anno direttamente con la Direzione, offrendo a tutti la possibilità di confrontarsi con il vertice dell’organizzazione.

Inoltre, le nuove auto aziendali a noleggio a lungo termine saranno con alimentazione ibrida e plug-in hybrid, a supporto degli obiettivi di sostenibilità ambientale.

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 beni, prodotti e servizi acquisiti dalla Società. La selezione e la valutazione dei fornitori sono gestite 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 riferimento agli aspetti ESG, vengono considerati gli aspetti sociali (S) e di governance (G) durante l’intero processo di due diligence: vengono analizzate le politiche sociali e di inclusione dei fornitori, la gestione della sicurezza delle informazioni e della protezione dei dati (incluso l’adempimento al GDPR e la sottoscrizione di clausole relative alla privacy), nonché la trasparenza e l’efficacia della governance aziendale, con particolare attenzione alla sottoscrizione delle clausole di salvaguardia 231 ai sensi del Decreto Legislativo 231/01.

Il processo di due diligence, regolato dalla procedura interna denominata “**Gestione delle forniture**”, non si limita alla selezione iniziale dei fornitori, ma prevede anche un **monitoraggio periodico delle loro performance**. Ogni anno viene effettuata una valutazione delle non conformità riscontrate. I fornitori sono classificati in base a un punteggio assegnato a ciascun criterio di qualifica, che comprende anche la gestione dei rischi sociali e di governance. L’obiettivo di questa procedura è garantire che i fornitori rispettino non solo gli standard di qualità e servizio richiesti, ma anche i principi di responsabilità sociale e di governance solida, supportando così l’impegno di Labor Project S.r.l. verso la sostenibilità e una gestione etica.

Gestione delle forniture
monitoraggio periodico
delle performance
dei fornitori

MONITORAGGIO DEI RISCHI

GOV 5 – Gestione del rischio

La valutazione dei rischi si integra con le analisi previste dai sistemi ISO 9001 e ISO 27001, registrate e confrontate annualmente con i dati dell’anno precedente. Dai risultati emergono opportunità di miglioramento e azioni correttive, gestite tramite il modulo “Azioni Correttive / Opportunità di Miglioramento” secondo scadenze prestabilite.

I risultati delle valutazioni e delle **analisi dei rischi** vengono **comunicati periodicamente agli organi di amministrazione, direzione e controllo**, fornendo informazioni utili per integrare le risultanze nel processo di rendicontazione di sostenibilità e nei processi società.

Analisi dei rischi
comunicati
periodicamente
agli organi di
amministrazione,
direzione e controllo

STRUMENTI DI LEGALITA’ E TRASPARENZA

GOV 5 – Gestione del rischio

Per garantire il rispetto della legalità e della trasparenza, Labor Project S.r.l. ha adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (M.O.G.C.) ai sensi del D.lgs. 231/2001, il quale **definisce le attività aziendali a rischio, i principi di controllo e i sistemi di monitoraggio necessari per prevenire reati e garantire la corretta gestione delle attività, compresi gli obiettivi di sostenibilità**. L’adozione del M.O.G.C. ha lo scopo di sensibilizzare dipendenti, collaboratori e stakeholder, promuovendo la trasparenza, una comunicazione costante e il coinvolgimento attivo delle risorse. Il Modello si applica a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, inclusi gli organi sociali, dipendenti, consulenti, collaboratori e fornitori, attraverso specifiche clausole contrattuali. La vigilanza sull’osservanza e sull’adeguatezza del M.O.G.C. è affidata all’Organismo di Vigilanza (O.d.V.), un organismo indipendente e qualificato, istituito dal Consiglio di Amministrazione. L’O.d.V. opera secondo un regolamento interno e gestisce i flussi informativi previsti dal Modello, garantendo integrità e riservatezza.

Il **Codice Etico**, parte integrante del M.O.G.C., **definisce i principi di comportamento, i valori e le linee di condotta da seguire**, con particolare attenzione al rispetto delle leggi e delle normative vigenti, nonché ai rapporti con i fornitori e i consulenti. Il Codice Etico integra anche le tematiche relative alla sostenibilità, delineando un comportamento conforme a principi morali e responsabili all’interno delle attività aziendali.

Dal 2019, la Società ha implementato un **sistema di Whistleblowing** tramite la piattaforma “ParrotWB”, che **consente la ricezione e gestione di segnalazioni riguardanti condotte illecite**, violazioni del M.O.G.C. o del Codice Etico. Tale sistema garantisce la riservatezza sia del segnalante che del segnalato, con la gestione delle segnalazioni affidata all’O.d.V., che opera in modo autonomo e con specifica formazione.

M.O.G.C.

previene reati e garantisce la corretta gestione delle attività, compresi gli obiettivi di sostenibilità

Codice Etico

definisce i principi di compoeramento, i valori e le linee di condotta da seguire

Sistema di Whistleblowing

ricezione e gestione di segnalazioni di condotte illecite

DPO
collabora direttamente
con il management
e mantiene un
costante dialogo con
le risorse operative
e consulenziali
responsabili
dell’implementazione
delle misure di
compliance privacy

SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

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

L’attenzione ai rischi legati alla protezione dei dati e alla cybersicurezza coinvolge tutti gli stakeholder e si riflette nei processi decisionali aziendali. A presidio della qualità dei servizi di Data Protection è stato attivato un **Servizio di Internal Audit**, che assicura monitoraggio continuo e rigoroso, mentre il **Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni** (SGSI) tutela integrità, riservatezza e disponibilità delle informazioni, considerate 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 integrato di gestione e protezione dei dati. La protezione dei dati e la sicurezza informatica sono parte integrante della cultura aziendale: tutti i collaboratori ricevono formazione periodica 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 è previsto un Corso di Alta Formazione (CAF) per aggiornamenti normativi continui, e corsi mirati che rispondono a esigenze specifiche e tematiche emergenti.

L’impegno è stato ulteriormente rafforzato 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, consolidando la gestione responsabile, trasparente e sostenibile dei dati personali. Particolare attenzione è riservata all’onboarding delle nuove risorse, che ricevono un “welcome kit privacy” con documenti e istruzioni operative per un’integrazione consapevole e conforme alle policy aziendali.

Infine, sono stati potenziati gli investimenti in infrastrutture digitali e cybersicurezza, con miglioramenti nei sistemi di autenticazione, nella rete Wi-Fi, nel backup e nella conservazione sicura dei dati. Il sito web istituzionale e la piattaforma e-learning sono stati riprogettati per migliorarne la fruibilità, mentre è stata avviata la configurazione di un nuovo sistema gestionale integrato, finalizzato all’ottimizzazione del ciclo operativo e alla digitalizzazione di numerose procedure interne, riducendo l’uso della carta e l’impatto ambientale.

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 delle società. 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, la Società 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 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. ”

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 Programmatico di Sostenibilità** che rappresenta il principale strumento a supporto dell’evoluzione sostenibile dell’organizzazione.

Il Piano Programmatico 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 Programmatico di Sostenibilità
principale strumento
a supporto
dell’evoluzione
sostenibile
dell’organizzazione



Clients
value communication

OUR STAKEHOLDERS

SBM 2 – Interests and opinions of stakeholders

Reaching stakeholders in an effective way is fundamental to establish solid relationships and manage company dynamics effectively.

Clients – “value communication”

The relationship with the client for Labor Project S.r.l. goes beyond the simple provision of the service, based on continuous dialogue, direct presence of consultants and construction of authentic relationships. This approach allows to understand in depth the client's needs and to propose tailored solutions, strengthening lasting collaborations.

To favor dialogue and the exchange of experiences, the Company makes communication tools available and moments of confrontation, including newsletters, training events and networking initiatives. An example is the “Bootcamp 2025” on Data Protection, where participants have deepened norms, best practices and privacy risks.



Bootcamp
on Data
Protection

Communication is also carried out through social channels (primarily LinkedIn), with original and updated content, such as:

- **Privacy Mug di Matteo Colombo** with comments on international decisions, provisions of the Guarantor and current topics such as the Omnibus Decree and Artificial Intelligence;
- **E-learning modules constantly updated and training pills** focused on specific topics, to facilitate the diffusion of a solid culture in the areas of privacy, cybersecurity and administrative responsibility (D.Lgs. 231/2001).

Employees and collaborators – mutual trust and knowledge

At the base of the professional relationship with employees and collaborators, Labor Project S.r.l. places – above all – the opening to listening and dialogue, in a way that allows to know and receive needs, ideas, personal contributions that each one can bring. This dialogue – which allows to build trust and mutual knowledge – is constantly guaranteed by the organization of internal training events, in which there is the possibility of confronting professional experiences, as well as moments of meeting and team building, aimed at improving relationships and dynamics within a group of people who work together, with the objective of building a more cohesive work team through a series of activities and strategies designed to develop trust, communication and other social competences among team members.

Suppliers – collaboration based on shared values

Labor Project S.r.l. selects suppliers privileging local and national realities, with the objective of generating value on the territory and supporting the local economy. **The selection and validation procedure evaluates in an objective way competences and reliability, applying predefined criteria and requirements.** Every collaboration is regulated by contracts that, in addition to economic and operational aspects, include specific clauses to protect regulatory compliance, in particular in line with D.Lgs. 231/2001, guaranteeing respect for principles of responsibility and integrity that guide the Company's operations.

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.

Nel corso del 2025, Labor Project S.r.l. ha sostenuto le seguenti associazioni attraverso sponsorizzazioni, pubblicità e donazioni:



Auser S.r.l.



Parrocchia San Paolo



Charturium Associazione



Eagles Cantù



Associazione Cultural Frame of Food

- **Auser S.r.l.** per il progetto PULMINOAMICO
- **Parrocchia San Paolo** per manifestazione “All’ombra del campanile” marcia non competitiva del 07/09/25
- **Charturium Associazione** per calendario 2026
- **Eagles Cantù** Festa annuale 2025
- **Associazione Cultural Frame of Food** con l’Ordine dei Medici e degli Odontoiatri di Como per il progetto “Un Salto..Oltre lo zucchero”

Sponsorizzazioni sportive:

- A.S.D. PROGETTO GIOVANI CANTU’
- Pallacanestro Cantù
- Club Ciclistico Canturino
- Calcio Como 1907
- ASD San Michele Cantù
- Irene Girola - atleta - Trail runner e Skyrunner
- ADS Cantù San Paolo



PGC Cantù Basket



Pallacanestro Cantù



Club Ciclismo Canturino 1902



Como Calcio 1907



ADS Cantù San Paolo



ASD San Michele Cantà

Quote associative:



ASSO DPO

Sponsorizzazione eventi:



ASSO DPO



CEDPO



AI Week



IAPP Bruxelles

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

Coinvolgimento
survey e checklist
dedicate

Labor Project S.r.l. ha strutturato un processo di **coinvolgimento** degli stakeholder per raccogliere opinioni e aspettative su tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG). Strumenti digitali interattivi, come survey e checklist, hanno permesso di identificare il perimetro di materialità e promuovere una maggiore consapevolezza sulle pratiche ESG.

I risultati del coinvolgimento sono stati integrati nella valutazione della rilevanza dei temi ESG, contribuendo alla definizione della matrice di materialità e orientando le strategie aziendali in 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 la Società 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

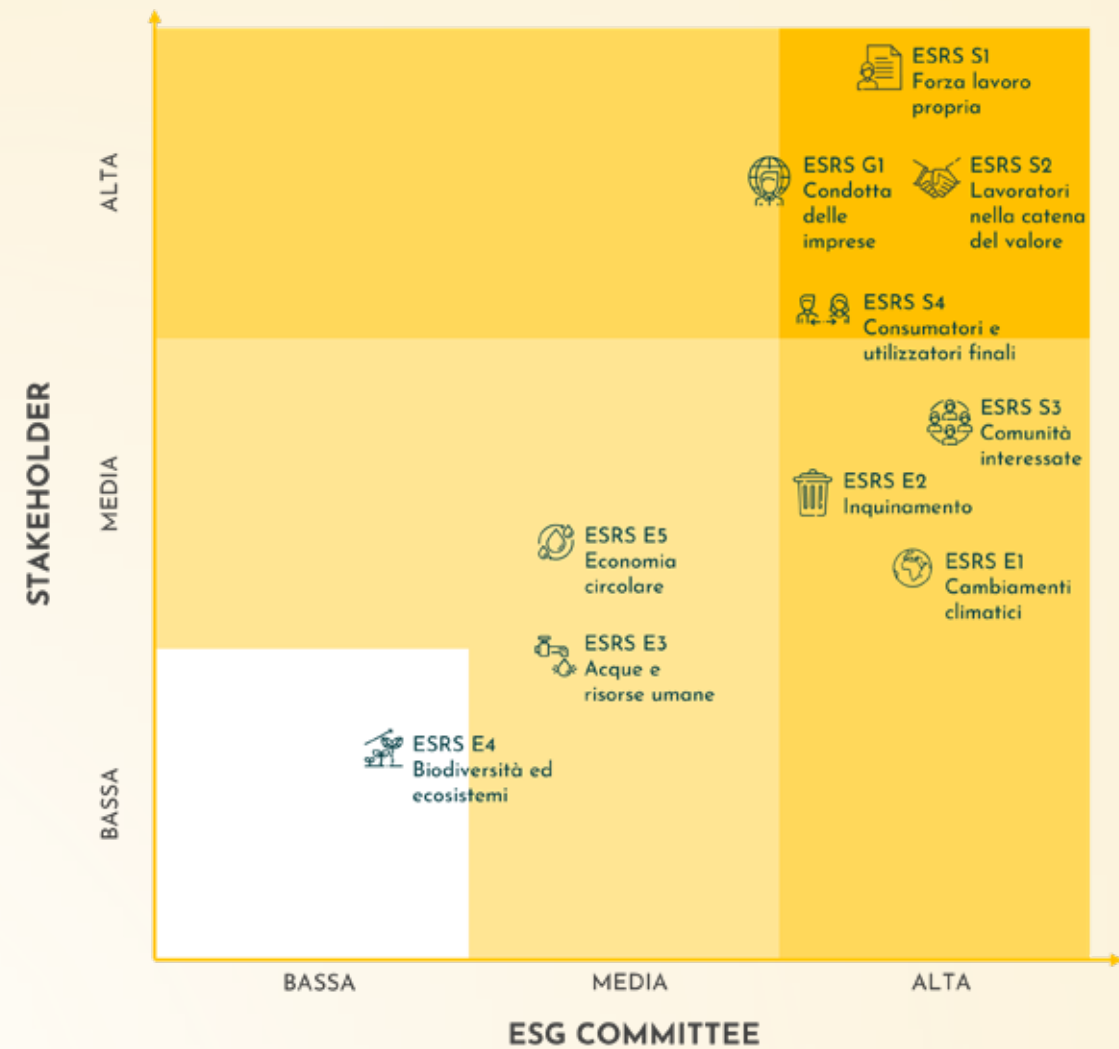
Nella seconda fase, il team ESG ha condotto una valutazione interna dei temi emersi, analizzando gli impatti effettivi o potenziali generati da Labor Project S.r.l., sia positivi che negativi. La significatività di ciascun impatto è stata stimata applicando una metodologia basata sul prodotto tra la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

Coinvolgimento
stakeholder interni ed
esterni

Impatti
valutazione interna dei
temi emersi

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 Programmatico di Sostenibilità.



Legenda

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

Nel 2025, la matrice di materialità elaborata da Labor Project S.r.l. evidenzia una continua priorità sui temi di natura sociale e di governance, in continuità con le annualità precedenti. I temi **ESRS S1** (Forza lavoro propria), **ESRS S2** (Lavoratori nella catena del valore), **ESRS S4** (Consumatori e utilizzatori finali) e **ESRS G1** (Condotta delle imprese) rimangono centrali per l'azienda, indicando un impatto significativo e una forte percezione da parte degli stakeholder. A livello più centrale, **ESRS E1** (Cambiamenti climatici) e **ESRS S3** (Comunità interessate) riflettono una crescente attenzione verso le questioni ambientali e il ruolo sociale dell'impresa. Temi ambientali come **ESRS E2** (Inquinamento), **ESRS E3** (Acque e risorse marine) e **ESRS E4** (Biodiversità ed ecosistemi) sono considerati rilevanti ma con un impatto medio, mentre **ESRS E5** (Economia circolare) emerge come un tema in crescita.

Nonostante alcuni di questi temi siano rilevanti, la Società ha deciso di non renderne conto nel Bilancio di Sostenibilità per il 2025, poiché non dispone delle informazioni necessarie per una rendicontazione completa.

Questa decisione è in linea con le disposizioni normative, in quanto Labor Project S.r.l. non è attualmente obbligata alla rendicontazione. In particolare, temi come ESRS S3, ESRS S4 ed ESRS E2 non sono stati resi noti, in quanto inclusi in un periodo di introduzione graduale previsto dalla normativa.

Tuttavia, ciò non significa che l'azienda non riconosca l'importanza di questi temi, anzi, Labor Project S.r.l. è impegnata a rafforzare progressivamente il proprio percorso di sostenibilità, con l'obiettivo di una rendicontazione sempre più completa e trasparente nei prossimi esercizi.

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'agricoltura 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
Formazione ai dipendenti su certificazioni ISO 27001, ISO 42001, ISO 37301	S - G	   	• Erogazione di giornate dedicate alla formazione relativa a certificazioni ISO 27001, ISO 42001, ISO 42001	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	2028
Partecipazione a iniziative benefiche a supporto di realtà	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	2028

OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2025

TEMA	ESG	SDGs	AZIONI DA ATTUARE	DEADLINE
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 27001:2022 e Cybersecurity • 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	2025
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 presidi 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

Nel 2025 la Società ha rafforzato le politiche di retention e sviluppo professionale, introducendo momenti strutturati di dialogo interno, percorsi di crescita formalizzati e iniziative di formazione continua. Particolare attenzione è stata dedicata al miglioramento del clima organizzativo, attraverso strumenti di ascolto e confronto che hanno consentito di intercettare tempestivamente eventuali criticità.

ESRS 2 SBM – 2 Interessi e opinioni degli stakeholder

Le opinioni, gli interessi e i diritti dei lavoratori sono al centro della strategia aziendale: la gestione delle risorse umane non si limita a rispettare le normative, ma promuove attivamente un ambiente di lavoro sicuro ed equo.

Questo include la protezione dei dati sensibili, la cybersecurity e la trasparenza, prevenendo pratiche discriminatorie, molestie e altre violazioni dei diritti umani. L’azienda non solo tutela i diritti dei propri lavoratori internamente, ma si impegna anche a garantire il rispetto di tali diritti nei confronti di clienti e fornitori.

Gestione risorse umane
promuove attivamente
un ambiente di lavoro
sicuro ed equo

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. ”

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.

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, sicurezza del lavoro, privacy operativa, prevenzione di violenze e molestie sul luogo di lavoro. 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 breccie 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.

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

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, contestualmente all’inizio dell’attività lavorativa e periodici.

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

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

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 quindicinali 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 sviluppo del potenziale e sensibilizzazione su aspetti strategici e normativi, anche in relazione agli impatti sociali e organizzativi;
- **Comunicazioni aziendali**, veicolate tramite e-mail, attraverso la bacheca virtuale o canale Signal per garantire accesso tempestivo e trasparente alle informazioni rilevanti.

**Ruolo centrale delle
persone all’interno del
sistema aziendale**

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) 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;
- **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 permanenza del personale**, 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

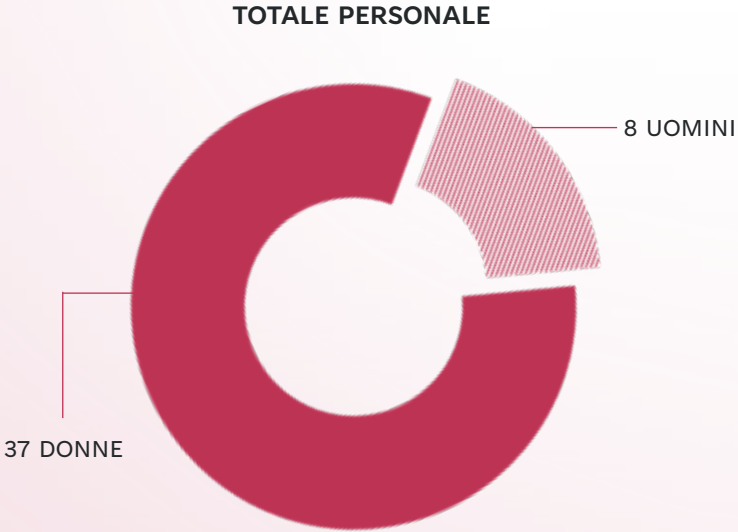
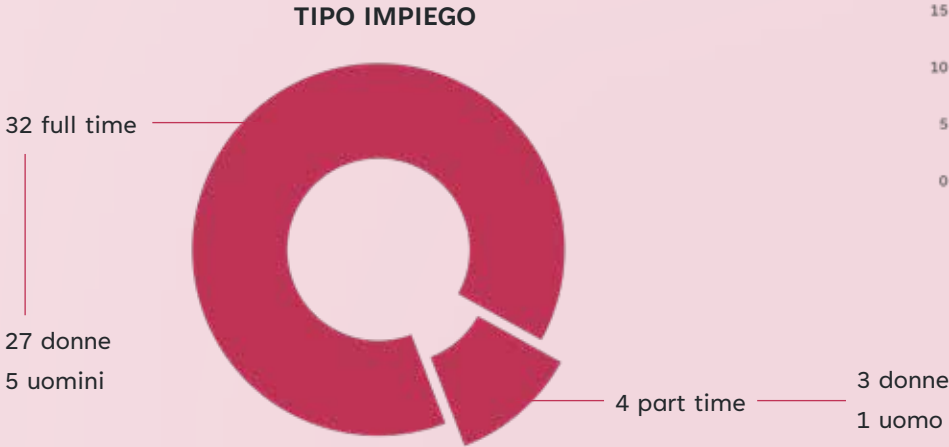
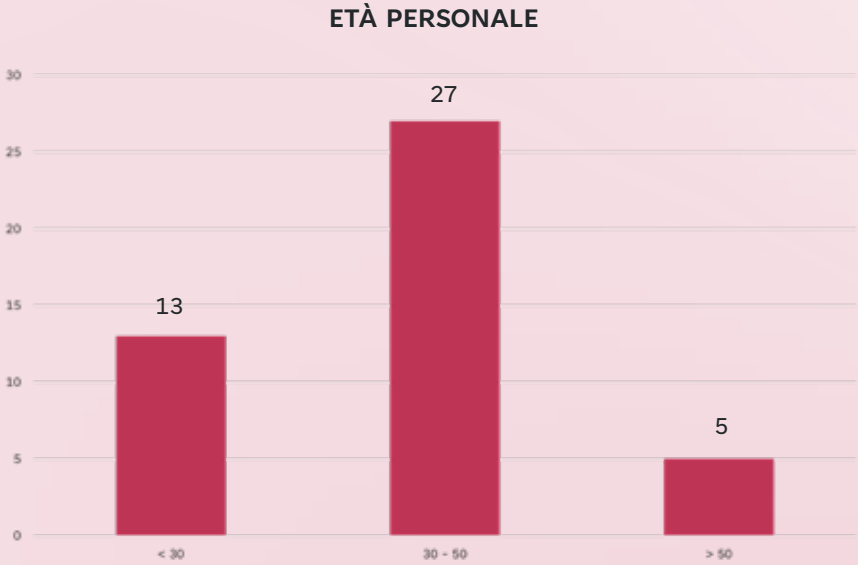
Al fine di rafforzare la propria capacità di attrarre, motivare e trattenere talenti in un contesto competitivo e dinamico come quello della consulenza, Labor Project S.r.l. ha definito una serie di **obiettivi mirati, volti sia a mitigare i rischi legati al turnover, sia a valorizzare le opportunità 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 introdotto nel 2025 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 selezione del personale, 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



- di cui:
- 34 con contratto indeterminato (28 donne | 6 uomini)
 - 2 con contratto determinato (2 donne)

Salario definito adeguato

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.

Assistenza sanitaria

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. I giorni complessivamente persi a causa di malattie, lesioni o infortuni sul lavoro ammontano a 113.

Salute e sicurezza sul lavoro

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.

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

Nel corso del 2025 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.

Benessere delle persone

modulare le giornate lavorative in funzione delle esigenze personali e familiari

LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

“ Labor Project S.r.l. collabora quotidianamente con una rete ampia e diversificata di soggetti esterni, composta da fornitori e clienti di vari settori, sia pubblici che privati, per rafforzare la conformità e la governance responsabile. La Società riconosce l'importanza dei lavoratori dei suoi partner esterni, che contribuiscono alla qualità e all'integrità dei servizi offerti. Per questo motivo, adotta un approccio responsabile e trasparente, promuovendo principi etici e la tutela dei diritti umani lungo tutta la catena del valore, in linea con i valori 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 un canale di segnalazione sicuro e riservato, 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.

The background is a blurred image of a person's hand holding a pen over a tablet. A semi-transparent blue overlay covers the entire image. Various white icons are scattered across the overlay: a large percentage sign in the top left, a row of six human figures in the upper center, a location pin icon below them, a row of four human figures in the lower center, and several geometric shapes like hexagons and circles with dots in the bottom right. A large, faint circular graphic is also visible in the upper right.

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, amministrazione).

Labor Project S.r.l. rileva che, per l’anno 2025, **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.

A close-up photograph of a person's hand gently touching a surface covered in vibrant green moss. The entire image is overlaid with a semi-transparent green filter. The text '07 ENVIRONMENT' is positioned in the lower right area of the image.

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

Negli anni 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.

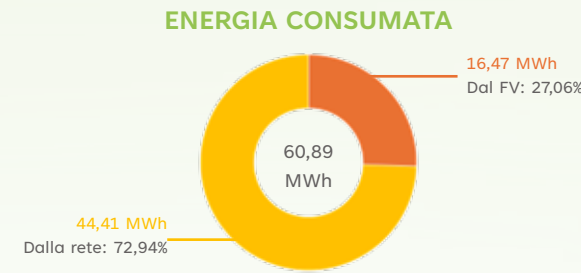
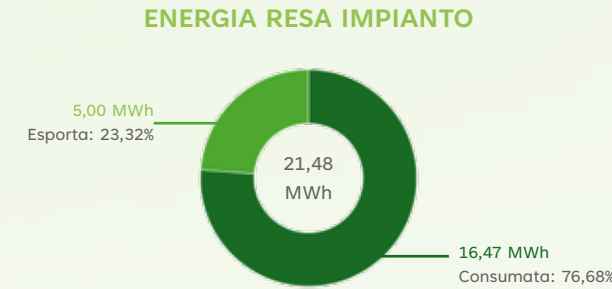
Sfera ambientale
utilizzo responsabile
delle risorse ed alla
riduzione dei consumi

GESTIONE ENERGIA FOTOVOLTAICA

La sede di Cantù ha in esercizio un impianto fotovoltaico da 19,78 Kwp.

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

- 34 alberi piantati equivalenti
- 22 tonnellate CO₂ non prodotta.



ECONOMIA CIRCOLARE

Labor Project S.r.l. ha implementato diverse azioni per promuovere l’economia circolare e l’uso responsabile delle risorse. È stato introdotto un regolamento per la gestione dei rifiuti negli uffici, che include pratiche di prevenzione e ottimizzazione.

La Società fornisce borracce riutilizzabili e bicchieri in plastica riciclata per ridurre l’uso di plastica monouso. Inoltre, a partire da giugno 2024, sono stati installati erogatori d’acqua collegati direttamente alla rete idrica, eliminando l’uso dei boccioni mono uso.

È inoltre in corso un impegno per ridurre l’uso della carta, promuovendo soluzioni digitali per la gestione dei documenti.





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 2025 (01/01/2025-31/12/2025), 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 2026

Data di pubblicazione

Luglio 2026

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

