

“IL TUO PARTNER PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE”

BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ
2025



Indice

1

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	4
--------------------------	---

NOTA METODOLOGICA	6
-------------------	---

2

CULTURA AZIENDALE E ORIENTAMENTO STRATEGICO	8
---	---

Open Group Italia	10
-------------------	----

3

APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ	18
------------------------------	----

Stakeholder engagement e aggiornamento dei temi materiali	22
---	----

Prioritizzazione dei temi	28
---------------------------	----

GOVERNANCE	38
------------	----

Integrità, governance e compliance	40
------------------------------------	----

Solidità economica e creazione di valore	48
--	----

Qualità e affidabilità dei servizi	53
------------------------------------	----

4

CONSULENZA INTEGRATA	56
----------------------	----

Sviluppo sostenibile delle imprese clienti	60
--	----

5

CAPITALE UMANO	72
----------------	----

Occupazione, salute e benessere	74
---------------------------------	----

Pari opportunità	92
------------------	----

6

CAMBIAMENTO CLIMATICO	102
-----------------------	-----

Consumi energetici e fonti energetiche utilizzate	106
---	-----

Intensità energetica ed emissiva	116
----------------------------------	-----

INDICE DEI CONTENUTI GRI	121
--------------------------	-----

Cari Stakeholder,



Presentiamo il Bilancio di Sostenibilità 2025 di Open Group Italia, attraverso il quale rendicontiamo il percorso compiuto e condividiamo le priorità che guidano il nostro sviluppo. Per Open, la rendicontazione è uno strumento di trasparenza, ascolto e miglioramento continuo, utile a comprendere gli impatti delle nostre attività su persone, ambiente e imprese.

Nel 2025 abbiamo consolidato il nostro ruolo di partner per lo sviluppo sostenibile delle aziende italiane, rafforzando un'offerta integrata che include tutela e conformità, agevolazioni e finanziamenti, sostenibilità ESG, certificazioni, digitalizzazione e intelligenza artificiale. Questa integrazione ci consente di rispondere in modo completo alle esigenze delle imprese, trasformando i cambiamenti normativi e di mercato in percorsi di innovazione e crescita responsabile.

L'esercizio ha registrato un rafforzamento dell'equilibrio economico-finanziario, con crescita dei ricavi e ritorno alla redditività. Questi risultati rappresentano una base per garantire continuità, investire nelle competenze e mantenere elevata la qualità dei servizi, nella consapevolezza che la solidità economica ha valore solo se genera benefici condivisi.

Nel 2025 abbiamo ulteriormente sviluppato il nostro percorso di materialità, integrando la valutazione degli impatti con l'analisi dei rischi e delle opportunità. Il processo ha confermato quattro ambiti prioritari: cambiamento climatico, occupazione e benessere, pari opportunità e sviluppo sostenibile delle imprese clienti.

Le persone restano centrali. Competenze, benessere, inclusione e conciliazione vita-lavoro sono elementi essenziali per la crescita di Open, insieme alla necessità di monitorare con attenzione carichi di lavoro ed equità delle opportunità.

Anche il cambiamento climatico richiede attenzione costante. Pur operando nei servizi, Open genera impatti attraverso consumi, mobilità e attività digitali, che è necessario misurare per orientare azioni di miglioramento coerenti anche con la consulenza offerta ai clienti.

La qualità del supporto alle imprese rappresenta uno dei nostri impatti più rilevanti. Attraverso competenze integrate, accompagniamo i clienti nella transizione sostenibile e digitale, con la responsabilità di garantire servizi aggiornati, trasparenti e basati su dati solidi.

Ringraziamo persone, clienti, partner e stakeholder per il contributo a questo percorso. Il confronto con loro è fondamentale per comprendere i cambiamenti in atto e orientare le nostre scelte.

Questo Bilancio rappresenta una tappa di un percorso in evoluzione. Guardiamo al futuro con l'impegno di consolidare i risultati, migliorare le aree critiche e continuare a generare valore per imprese, persone e territori.

Sara Di Maio

Ferruccio Sassone

Fabio Picchio



Nota metodologica

GRI: 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 rappresenta la **quarta edizione** del documento pubblicato volontariamente da Open Group Italia S.r.l. con l'obiettivo di offrire agli stakeholder una rappresentazione trasparente delle principali performance economiche, sociali, ambientali e di governance dell'organizzazione.

Il documento è stato predisposto **con riferimento agli Standard GRI 2021** della Global Reporting Initiative, applicando i principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, tempestività e verificabilità delle informazioni. Il processo di materialità ha inoltre assunto come riferimento metodologico il principio della doppia materialità, considerando sia gli impatti generati o potenzialmente generati da Open, sia i rischi e le opportunità ESG che possono produrre effetti sull'organizzazione. Tale riferimento non costituisce una dichiarazione di conformità agli European Sustainability Reporting Standards – ESRS.

Il Bilancio copre il periodo compreso tra il **1° gennaio e il 31 dicembre 2025** e viene pubblicato con cadenza annuale. Le informazioni si riferiscono alle attività di Open Group Italia S.r.l.; eventuali dati relati-

vi ad altre società, soggetti collegati o perimetri differenti sono espressamente indicati nelle singole sezioni.

I dati economici derivano dal Bilancio d'esercizio e dalla documentazione contabile dell'organizzazione. Le **informazioni sociali, ambientali e di governance** sono state raccolte con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti e consolidate dall'Area Sostenibilità ESG. Ove necessario, i dati sono stati elaborati attraverso specifiche metodologie di calcolo, descritte nelle relative sezioni e nelle note di approfondimento.

Nell'ambito della preparazione del presente Bilancio, Open ha aggiornato il proprio processo di materialità attraverso il **coinvolgimento dei dipendenti e del management**. L'analisi ha integrato la valutazione degli impatti con l'esame dei rischi e delle opportunità di natura ESG, tenendo conto anche delle evidenze raccolte presso gli stakeholder esterni. I criteri di valutazione e i risultati del processo sono illustrati nel capitolo dedicato all'approccio alla sostenibilità.

Rispetto all'edizione precedente, alcuni dati energetici ed emissivi relativi al 2024 sono

stati oggetto di verifica, ricalcolo e conseguente riesposizione.

In particolare, i dati sui consumi energetici sono stati aggiornati a seguito di un affinamento delle informazioni disponibili e delle metodologie di calcolo. Le emissioni di **Scope 1 e Scope 2** relative al 2024 sono state inoltre ricalcolate applicando i fattori di emissione aggiornati disponibili per il periodo considerato.

Le modifiche non riguardano il perimetro di rendicontazione e non alterano in modo significativo le tendenze complessive già rappresentate. Il restatement consente tuttavia di migliorare l'accuratezza e la comparabilità delle informazioni ambientali. I valori riesposti nel presente Bilancio sostituiscono, per le grandezze interessate, quelli pubblicati nell'edizione precedente. Le metodologie, i fattori di conversione e i fattori di emissione utilizzati sono riportati nelle note della sezione dedicata al cambiamento climatico.

La redazione del Bilancio è stata coordinata dall'Area Sostenibilità ESG di Open Group Italia. Il documento è stato sottoposto alla revisione e alla validazione del Consiglio di Amministrazione e non è stato oggetto di assurance esterna.

PER RICHIESTE DI
CHIARIMENTO O
APPROFONDIMENTO
SUI CONTENUTI DEL
BILANCIO È POSSIBILE
SCRIVERE ALL'INDIRIZZO
ESG@OPENGROUPITALIA.IT



CULTURA AZIENDALE E ORIENTAMENTO STRATEGICO

OPEN GROUP ITALIA È UNA SOCIETÀ DI CONSULENZA AZIENDALE INTEGRATA

che affianca le imprese italiane nella costruzione di percorsi di crescita sostenibili, solidi e orientati al futuro. Attraverso competenze strategiche, tecniche e normative, accompagna organizzazioni di diverse dimensioni e settori nello sviluppo di soluzioni capaci di generare valore economico, ambientale e sociale nel lungo periodo.

La società opera prevalentemente sul mercato nazionale con **Codice ATECO 70.20.09**, affiancando le imprese nei percorsi di crescita e trasformazione attraverso un approccio basato sulla consulenza gestionale e direzionale, sul supporto strategico e su soluzioni integrate per l'innovazione e la sostenibilità. La consulenza è concepita come un percorso integrato e personalizzato, costruito sulle esigenze specifiche di ciascuna impresa.

Competenze integrate, metodo, orientamento al futuro e capacità di sviluppare soluzioni su misura rappresentano i pilastri di un approccio

volto ad accompagnare le aziende nelle trasformazioni economiche, tecnologiche e climatiche.

La responsabilità d'impresa si fonda su **trasparenza nella rendicontazione, valorizzazione delle persone e adesione a principi e iniziative riconosciuti a livello nazionale e internazionale**. Questi elementi guidano le decisioni e le attività quotidiane dell'organizzazione, promuovendo comportamenti consapevoli, relazioni basate sulla fiducia e una cultura condivisa della sostenibilità.

L'impegno trova espressione concreta anche nelle pratiche interne, orientate dagli stessi principi di rigore, responsabilità e sostenibilità che guidano il rapporto con le imprese clienti. Open Group Italia applica infatti al proprio interno lo stesso rigore che propone alle aziende clienti.

In tale prospettiva, il **Bilancio di Sostenibilità** costituisce uno strumento di misurazione, dialogo e miglioramento continuo, attraverso il quale l'organizzazione rende conto dei propri impatti, si confronta con gli stakeholder e individua possibili ambiti di sviluppo. Le persone occupano una posizione centrale nella cultura organizzativa.

La valorizzazione delle competenze, l'ascolto, il rispetto delle differenze e la possibilità di accedere alle medesime opportunità di crescita contribuiscono alla costruzione di un ambiente di lavoro fondato sull'equità.

In tale percorso si colloca la **certificazione UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere**, espressione dell'impegno assunto dall'azienda nel promuovere condizioni di lavoro inclusive, rispettose e orientate alle pari opportunità.

Nel 2025, l'ottenimento della certificazione **ISO 9001:2015** ha rappresentato un importante traguardo nel percorso di crescita e consolidamento organizzativo di Open Group Italia, confermando l'attenzione dell'azienda alla qualità dei servizi, all'efficacia dei processi e al miglioramento continuo.

Su queste basi, Open Group Italia guarda al futuro con l'obiettivo di consolidare una crescita fondata su **qualità, inclusione, trasparenza, responsabilità e miglioramento continuo**.





MISSIONE

Essere il partner delle PMI nei percorsi di sviluppo, crescita sostenibile e tutela, attraverso un modello di consulenza integrata che unisce competenze strategiche, tecniche, finanziarie e normative.

VISIONE

Essere un punto di riferimento per la sostenibilità delle imprese, contribuendo alla loro capacità di affrontare il cambiamento, rafforzare la propria competitività e generare valore nel tempo.

LA NOSTRA DIREZIONE

La visione e la missione si traducono concretamente nell'impegno a:

- accompagnare le imprese nelle scelte strategiche e nei processi di trasformazione;
- integrare finanza agevolata, sostenibilità, compliance, certificazioni e innovazione digitale;
- generare risultati concreti e misurabili per le imprese clienti;
- costruire relazioni durature fondate su competenza, affidabilità e continuità.

Visione e missione

Open Group Italia traduce il proprio orientamento strategico in una visione, una missione e un sistema di valori condivisi. Questi elementi definiscono la direzione dell'organizzazione, orientano le scelte operative e guidano il comportamento delle persone e le relazioni con clienti, partner e stakeholder.

I nostri valori

INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

Affrontare l'evoluzione del mercato attraverso la digitalizzazione e l'impiego di tecnologie avanzate, per rendere i processi più efficienti, migliorare la gestione delle risorse e sviluppare modelli di business competitivi, moderni e sostenibili.

ORIENTAMENTO AL CLIENTE

Partire dall'ascolto per definire strategie e soluzioni coerenti con le caratteristiche e gli obiettivi di ciascuna impresa, secondo un approccio sartoriale e orientato alla costruzione di relazioni solide e alla crescita comune.

FORMAZIONE

Sostenere la crescita professionale e la consapevolezza delle persone attraverso percorsi specifici e opportunità di aggiornamento continuo, valorizzando il capitale umano come elemento centrale dell'attività aziendale.

EFFICIENZA E ANALISI

Utilizzare strumenti evoluti, comprese soluzioni di Intelligenza Artificiale, per svolgere analisi accurate e tempestive, individuare risposte efficaci e contribuire al miglioramento delle performance delle imprese clienti.

ETICA E TRASPARENZA

Agire con correttezza, responsabilità e chiarezza, orientando le scelte individuali e collettive e consolidando rapporti di fiducia con collaboratori, clienti e stakeholder.

SPIRITO DI SQUADRA

Integrare competenze differenti e valorizzare il contributo di ogni persona per perseguire obiettivi condivisi, assicurare qualità ed efficacia e offrire alle imprese soluzioni complete e adeguate alle loro esigenze.

SOSTENIBILITÀ

Accompagnare le imprese verso modelli di crescita più responsabili, anche attraverso strumenti finanziari e opportunità agevolative, promuovendo al contempo la tutela dell'ambiente e il benessere delle persone.



Partnership e riconoscimenti



GRI: 2-28



Ministero delle Imprese
e del Made in Italy

MIMIT – ALBO DEI CERTIFICATORI DEL CREDITO D'IMPOSTA

L'iscrizione all'Albo dei certificatori del Ministero delle Imprese e del Made in Italy per le attività di Ricerca e Sviluppo attesta le competenze maturate da Open Group Italia negli ambiti dell'innovazione e della fiscalità agevolata. Il riconoscimento abilita l'organizzazione a certificare la qualificazione degli investimenti in ricerca, sviluppo, innovazione e design, offrendo alle imprese un servizio fondato su competenza tecnica, trasparenza e affidabilità.



OPEN-ES

In qualità di provider autorizzato di Open-es, Open Group Italia accompagna le imprese nella valutazione e nel miglioramento delle proprie performance ESG. La partecipazione alla piattaforma collaborativa favorisce la diffusione di pratiche sostenibili lungo la catena del valore e sostiene la competitività delle aziende clienti.

UN GLOBAL COMPACT

L'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite esprime l'impegno di Open Group Italia a integrare nelle strategie e nelle attività aziendali i Dieci Principi universali relativi a diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione. La partecipazione all'iniziativa collega il percorso dell'organizzazione agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 e ne rafforza la responsabilità verso gli stakeholder e la comunità.

WE SUPPORT





APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ



Open Group Italia integra la sostenibilità nelle scelte strategiche, nella governance, nelle attività operative e nei servizi offerti alle imprese. L'approccio adottato considera sia gli effetti che l'organizzazione genera o può generare su persone, ambiente e imprese clienti, sia le conseguenze che i fattori ambientali, sociali e di governance possono determinare sullo sviluppo e sull'equilibrio economico-finanziario di Open.

L'analisi di materialità rappresenta lo strumento attraverso il quale l'organizzazione identifica e ordina le **questioni di sostenibilità più rilevanti**. Il processo consente di concentrare la rendicontazione e le azioni di miglioramento sugli aspetti maggiormente collegati al modello di business, alle attività svolte e alle aspettative degli stakeholder, evitando una rappresentazione generica o frammentata della sostenibilità.

Nel 2025 Open ha rafforzato questo percorso attraverso l'applicazione del principio della **doppia materialità**, tenendo come riferimenti metodologici gli **Standard GRI** e gli **ESRS**. L'analisi considera due prospettive distinte e complementari:

MATERIALITÀ DI IMPATTO

LA MATERIALITÀ DI IMPATTO, RELATIVA AGLI IMPATTI ATTUALI O POTENZIALI, POSITIVI O NEGATIVI, GENERATI DA OPEN SULLE PERSONE, SULL'AMBIENTE E SULLE IMPRESE CLIENTI, ANCHE ATTRAVERSO I PROPRI SERVIZI E LE RELAZIONI DI BUSINESS.

MATERIALITÀ FINANZIARIA

LA MATERIALITÀ FINANZIARIA, RELATIVA AI RISCHI E ALLE OPPORTUNITÀ CONNESSI AI FATTORI ESG CHE POSSONO INFLUENZARE LO SVILUPPO, I RICAVI, I COSTI, LA MARGINALITÀ, LA CAPACITÀ OPERATIVA, I FLUSSI FINANZIARI O L'ACCESSO AL MERCATO DELL'ORGANIZZAZIONE.

Le due prospettive sono state analizzate separatamente e successivamente integrate. Gli impatti non sono stati compensati con i rischi o con le opportunità finanziarie: ciascun elemento è stato valutato secondo criteri specifici, per poi essere ricondotto a un quadro unitario di doppia materialità.

Il processo ha preso avvio dai temi rendicontati nel **Bilancio di Sostenibilità 2024** e li ha riesaminati alla luce delle evidenze già raccolte, dell'analisi del contesto, del confronto con realtà comparabili e delle caratteristiche del modello di business di Open. I temi sono stati quindi tradotti in impatti concreti e, successivamente, in rischi e opportunità finanziarie applicabili all'organizzazione.

Stakeholder engagement e aggiornamento dei temi materiali

GRI: 2-29, 3-1

Il coinvolgimento degli stakeholder costituisce una componente fondamentale del processo di materialità: il confronto con i portatori di interesse permette di approfondire gli effetti delle attività aziendali, raccogliere punti di vista differenti e verificare le priorità individuate alla luce dell'esperienza e delle aspettative dei soggetti coinvolti.

Nell'ambito della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità 2025, Open ha **sperimentato una nuova modalità di coinvolgimento degli stakeholder interni**, passando dal questionario utilizzato nel precedente ciclo di rendicontazione a **due workshop**, uno con i dipendenti e uno con il management, per favorire il confronto diretto e la discussione delle valutazioni. Per gli stakeholder esterni è stato invece mantenuto il questionario di materialità.



Il workshop con i dipendenti: la materialità d'impatto

Il workshop ha coinvolto i dipendenti in un **gioco di gruppo** dedicato alla **valutazione degli impatti che Open genera o può generare sulle persone, sull'ambiente e sulle imprese clienti**.

L'incontro si è aperto con un **breve momento formativo** dedicato alla materialità di impatto e finanziaria e alla distinzione tra temi materiali e impatti. Sono state poi illustrate le **regole del gioco e le modalità di valutazione**, per consentire ai partecipanti di affrontare l'attività con criteri condivisi.

Il gioco prevedeva due tipi di carte:

le 4 *carte tema*, dedicate ai quattro temi materiali: **Cambiamento climatico; Occupazione, Salute e benessere; Pari opportunità; Sviluppo sostenibile delle imprese clienti**.

le *carte impatto*, associate a ciascun tema materiale e distinte tra impatti positivi e negativi. Ogni carta riportava la descrizione dell'impatto, il suo stato attuale o potenziale e i soggetti interessati.



Inoltre, alcune **carte impatto** sono state lasciate vuote, per permettere ai partecipanti di proporre ulteriori impatti sulla base della propria esperienza e di quanto emerso durante il confronto.

I dipendenti, **suddivisi in gruppi**, partendo dal primo tema materiale, hanno letto e discusso le carte impatto associate al tema in questione, confrontandosi sulle valutazioni da attribuire.

La valutazione è stata condotta attraverso il posizionamento delle carte su un **tabellone con due assi**, utilizzando per ciascun asse una **scala da 1 a 5**:

- **magnitudo**, intesa come rilevanza del cambiamento prodotto, in termini di gravità del danno o importanza del beneficio;
- **probabilità**, riferita alla possibilità che l'impatto si verifichi.

Il posizionamento delle carte ha reso visibili le valutazioni e ha stimolato la discussione sulle motivazioni delle scelte.

Al termine del gioco, il **team ESG ha calcolato le medie delle valutazioni espresse dai gruppi per ciascuna carta impatto**, mantenendo la distinzione tra impatti positivi e negativi. L'analisi finale ha considerato **28 impatti**. I risultati dei gruppi sono stati successivamente **consolidati dall'Area Sostenibilità ESG** in un punteggio comune di priorità, integrando le valutazioni quantitative con le osservazioni emerse durante il confronto. Sono stati considerati **critici gli impatti con un punteggio superiore a 15**.

I punteggi ottenuti sono stati quindi **aggregati per tema materiale** per definire la valutazione degli stakeholder interni. Tale valutazione, integrata con le risposte raccolte attraverso il **questionario rivolto agli stakeholder esterni**, ha determinato il posizionamento dei quattro temi nella matrice di materialità di impatto.

Il workshop con il management: la materialità finanziaria

Il secondo workshop ha coinvolto il management nell'analisi dei rischi e delle opportunità ESG che possono produrre conseguenze economico-finanziarie per Open. Anche questo incontro ha raccolto il punto di vista degli stakeholder interni, approfondendo la prospettiva strategica e gestionale dell'organizzazione.

Dopo un'introduzione alla materialità finanziaria, il confronto si è sviluppato a partire da un registro preliminare di rischi e opportunità collegati ai quattro temi. Il management ne ha esaminato l'applicabilità al modello di business di Open e le possibili conseguenze su:

- ricavi;
- costi;
- marginalità;
- capacità operativa e sviluppo dei servizi.

La valutazione ha considerato la **magnitudo del possibile effetto economico-finanziario e la probabilità di accadimento**, attraverso l'esame dei punteggi proposti e delle matrici distinte per rischi e opportunità. I punteggi hanno supportato la discussione sulle priorità e sugli approfondimenti necessari, senza sostituire il giudizio del management.

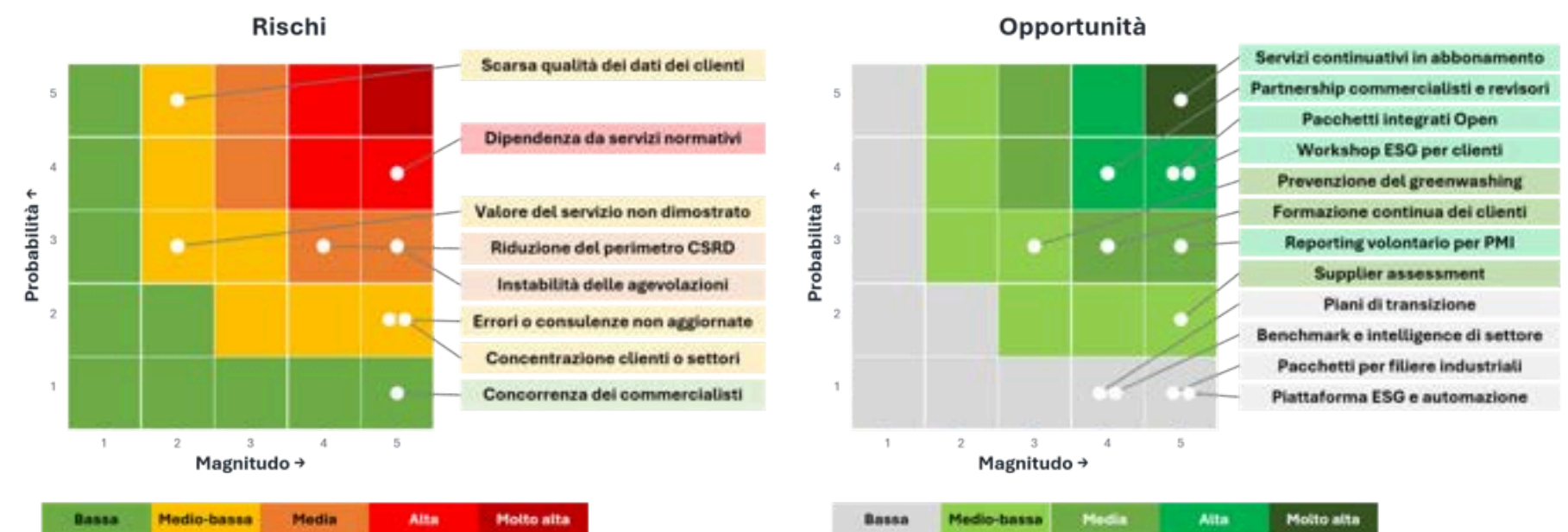
Il workshop degli stakeholder esterni

Gli stakeholder esterni sono stati coinvolti attraverso un questionario, in continuità con la modalità di consultazione già adottata. Le risposte hanno raccolto il loro punto di vista sulla rilevanza dei temi di sostenibilità per Open, affiancando alla prospettiva interna quella dei soggetti con cui l'organizzazione intrattiene relazioni.

I contributi dei dipendenti e degli stakeholder esterni hanno alimentato l'analisi della materialità di impatto, mentre il workshop con il management ha approfondito la dimensione finanziaria. L'Area Sostenibilità ESG ha ricondotto questi elementi al processo complessivo di materialità, mantenendo distinte le due prospettive e collegando le valutazioni alle evidenze disponibili.

Tema 4 • Sviluppo sostenibile imprese clienti

Matrice rischi e opportunità: ID posizionati in base alla valutazione M × P.



Lettura per il Management

• Tema più esposto al modello di business di Open.

• Rischi alti su dipendenza normativa e instabilità agevolazioni.

• Opportunità alte su servizi ricorrenti e pacchetti integrati.

Prioritizzazione dei temi

GRI: 3-1, 3-2

L'aggiornamento dei temi materiali ha avuto l'obiettivo di focalizzare le priorità, ridurre le sovrapposizioni e collegare ciascun tema a impatti concretamente riconoscibili. L'evoluzione rispetto al 2024 non rappresenta quindi una semplice modifica delle denominazioni, ma una razionalizzazione delle priorità sulla base delle evidenze emerse dal processo.

In ambito ambientale, i temi "Cambiamento climatico ed emissioni di gas serra" ed "Efficienza energetica" sono stati ricondotti al tema unitario del **Cambiamento climatico**. L'efficienza energetica non perde rilevanza, ma viene considerata una leva di gestione degli impatti climatici collegati ai consumi degli uffici, alla mobilità e alle altre attività dell'organizzazione.

In ambito sociale, i temi relativi all'occupazione, al turnover, ai benefit e alla salute e sicurezza sul lavoro sono stati integrati nel tema **Occupazione, salute e benessere**. La nuova formulazione consente di rappresentare in modo unitario la stabilità lavorativa, lo sviluppo delle competenze, il welfare, la conciliazione vita-lavoro, il benessere organizzativo, i carichi di lavoro e la tutela della salute e della sicurezza. Il tema delle **Pari opportunità** è stato invece confermato come ambito autonomo, in considerazione della sua rilevanza per l'equità, l'inclusione

e la valorizzazione delle differenze.

Per la **governance** è stata introdotta una distinzione tra **temi materiali e pilastri trasversali**. Integrità, governance e compliance; solidità economica e creazione di valore; qualità e affidabilità dei servizi sono stati individuati **come pilastri di base del modello di gestione di Open e, proprio per questa loro natura trasversale, non sono stati sottoposti al processo di valutazione della materialità**.

Tali pilastri rappresentano condizioni essenziali per la gestione responsabile dell'organizzazione e accompagnano tutti i temi materiali, definendo il quadro attraverso il quale Open presidia la continuità aziendale, la correttezza dei comportamenti e la qualità delle attività svolte.

Gli aspetti precedentemente ricondotti alla digitalizzazione e alla protezione dei dati sono stati integrati, per quanto pertinente, nei pilastri relativi all'integrità e alla compliance e alla qualità e affidabilità dei servizi. La crescita economica delle imprese è stata invece ricompresa nel tema più ampio dello **Sviluppo sostenibile** delle imprese clienti, che considera la capacità dei servizi di Open di contribuire alla competitività, alla resilienza e alla gestione degli aspetti ESG delle organizzazioni accompagnate.

ARGOMENTO	TEMI 2024	TEMI 2025
AMBIENTALE 	Cambiamento climatico ed emissioni di gas serra	Cambiamento climatico
	Efficienza energetica	
SOCIALE 	Occupazione, turnover e benefit	Occupazione, salute e benessere
	Salute e sicurezza sul lavoro	
	Pari opportunità	Pari opportunità
GOVERNANCE 	Digitalizzazione e protezione dei dati	PILASTRI: Integrità, governance e compliance Solidità economica e creazione di valore Qualità e affidabilità dei servizi
	Crescita economica delle imprese	
	Sviluppo sostenibile delle imprese	Sviluppo sostenibile delle imprese clienti

Materialità d’impatto

La materialità di impatto restituisce la rilevanza dei quattro temi sulla base delle valutazioni degli stakeholder interni ed esterni. L’analisi degli impatti ha evidenziato una particolare concentrazione delle priorità interne sui temi sociali. Tra gli impatti che hanno raggiunto i livelli di rilevanza più elevati emergono, in particolare, aspetti relativi al benessere organizzativo, ai carichi di lavoro, alla collaborazione, all’equità e alla crescita professionale.

Per il tema **Occupazione, salute e benessere** risultano prioritari gli aspetti connessi alla conciliazione e al benessere organizzativo, allo stress e ai carichi di lavoro, alla collaborazione e al senso di appartenenza, al possibile sovraccarico legato a turnover e assenze e alla consapevolezza della salute.

Per le **Pari opportunità** assumono particolare rilievo l’accesso equo alle opportunità di crescita professionale, la partecipazione delle persone con responsabilità familiari e l’equità retributiva e di riconoscimento.

Con riferimento allo **Sviluppo sostenibile delle imprese clienti**, emergono invece gli impatti legati al miglioramento delle condizioni sociali presso i clienti e al contri-

buto alla loro competitività e resilienza.

Nessun impatto riferito al **Cambiamento climatico** supera la soglia interna individuata per gli impatti critici. Il tema rimane tuttavia incluso nel perimetro di materialità, anche alla luce della maggiore rilevanza attribuitagli dagli stakeholder esterni.

La matrice di materialità di impatto mette a confronto:

- sull’asse orizzontale, la valutazione degli stakeholder interni;
- sull’asse verticale, la valutazione degli stakeholder esterni.

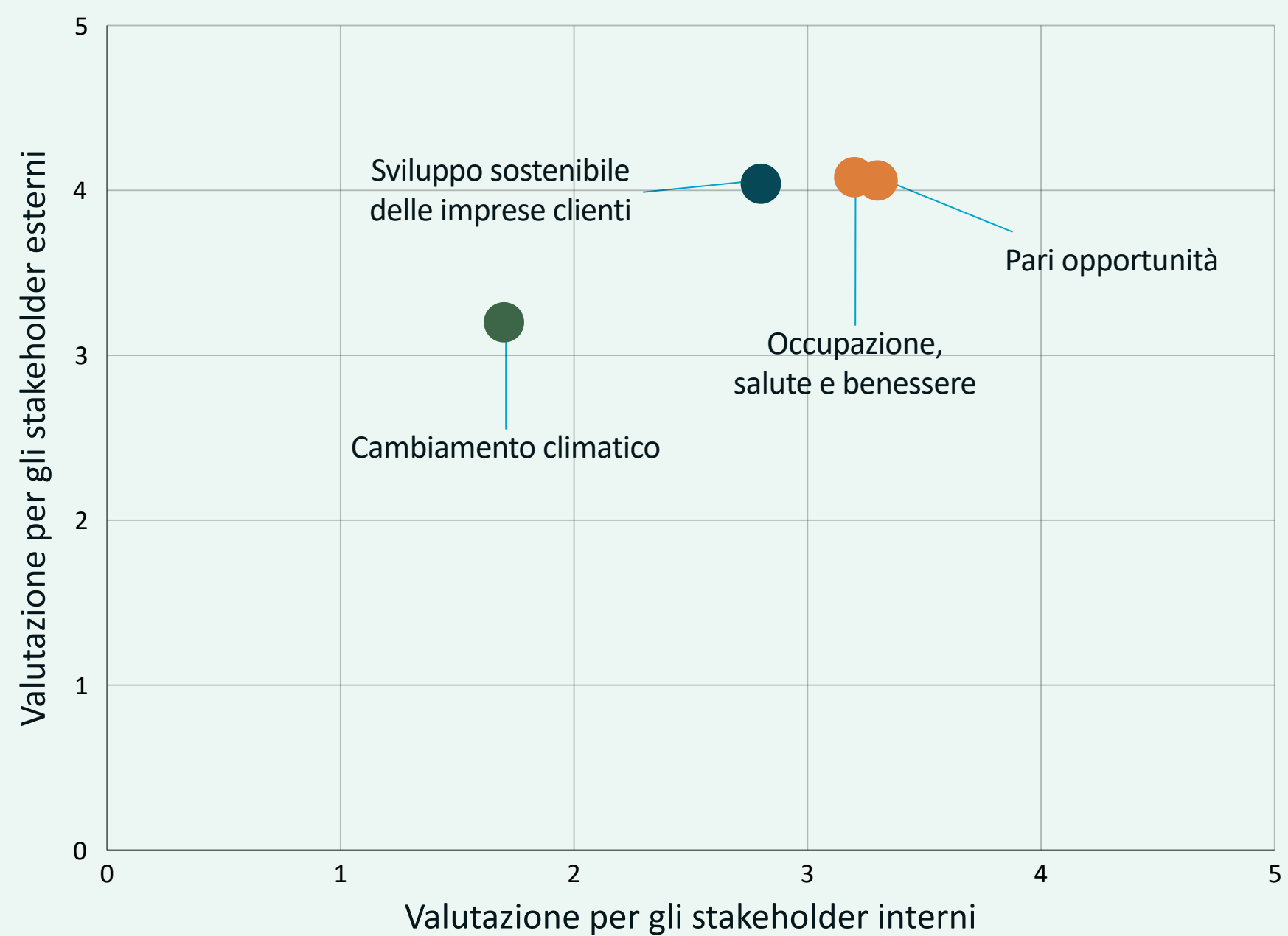
Il confronto mostra valutazioni esterne superiori a quelle interne per tutti i temi. **Pari opportunità e Occupazione, salute e benessere** presentano i livelli più elevati di convergenza, mentre lo **Sviluppo sostenibile delle imprese clienti** assume una rilevanza particolarmente elevata per gli stakeholder esterni.

Il **Cambiamento climatico** presenta invece la differenza più marcata tra le due prospettive. Il risultato evidenzia l’opportunità di mantenere il tema nel perimetro di attenzione, distinguendo tra gli impatti direttamente riconducibili alle attività di Open e quelli che l’organizzazione può contribuire a generare attraverso i servizi offerti alle imprese.

Impatti critici

TEMA MATERIALE	IMPATTO	NATURA	STATO
OCCUPAZIONE, SALUTE E BENESSERE	Conciliazione e benessere organizzativo	Positivo	Attuale
	Stress e carichi di lavoro	Negativo	Potenziale
	Collaborazione e senso di appartenenza	Positivo	Attuale
	Sovraccarico causato da turnover e assenze	Negativo	Potenziale
	Consapevolezza della salute	Positivo	Attuale
PARI OPPORTUNITÀ	Accesso equo e crescita professionale	Positivo	Attuale
	Partecipazione delle persone con responsabilità familiari	Positivo	Attuale
	Equità retributiva e riconoscimento	Positivo	Attuale
SVILUPPO SOSTENIBILE DELLE IMPRESE CLIENTI	Miglioramento delle condizioni sociali presso i clienti	Positivo	Potenziale
	Competitività e resilienza dei clienti	Positivo	Attuale

Matrice di materialità d'impatto



PILASTRI

● Integrità, governance e compliance

● Solidità economica e creazione di valore

● Qualità e affidabilità dei servizi

Materialità finanziaria

La materialità finanziaria evidenzia i rischi e le opportunità ESG ritenuti più rilevanti per la continuità operativa, lo sviluppo del business e le performance economico-finanziarie di Open.

Rischi e opportunità sono stati considerati separatamente, evitando qualsiasi compensazione tra potenziali effetti negativi e positivi.

I principali rischi emersi dalla valutazione di materialità finanziaria si concentrano soprattutto su **Occupazione, salute e benessere** e **Sviluppo sostenibile delle imprese clienti**.

Nel primo ambito emergono la continuità delle competenze, il rischio di uscita di persone chiave, la concentrazione delle conoscenze, la competizione salariale e la gestione dei carichi di lavoro.

Nel secondo assumono rilievo l'instabilità del quadro delle agevolazioni, la qualità dei dati forniti dai clienti e la dipendenza da servizi connessi a requisiti normativi. In particolare, la scarsa qualità dei dati può incidere sull'efficienza delle attività attraverso maggiori tempi di lavorazione, ritardi ed effetti sulla marginalità.

Le opportunità interessano invece tutti i temi materiali. Per il Cambiamento climatico riguardano lo sviluppo dei servizi di carbon accounting e di partnership tecniche; nell'ambito delle persone, il welfare, la formazione interna, l'inserimento di profili junior, l'automazione delle attività ripetitive e una migliore pianificazione della capacità operativa.

Per le **Pari opportunità** emergono opportunità legate alla certificazione, ai servizi dedicati alla parità di genere e alla qualità dei processi decisionali. Nell'ambito dello Sviluppo sostenibile delle imprese clienti, assumono rilievo l'integrazione dei servizi di Open, lo sviluppo di formule continuative, la digitalizzazione dei dati ESG, le partnership professionali e le attività di accompagnamento rivolte ai clienti.

TEMA MATERIALE	RISCHI	OPPORTUNITÀ
CAMBIAMENTO CLIMATICO		Crescita del carbon accounting
		Partnership tecniche climatiche
OCCUPAZIONE, SALUTE E BENESSERE	Uscita di persone chiave	Retention tramite welfare e flessibilità
	Concentrazione delle competenze	Academy interna
	Competizione salariale	Percorsi junior e apprendistato
	Sovraccarico e burnout	Automazione delle attività ripetitive
		Pianificazione della capacità
PARI OPPORTUNITÀ		Certificazione come caso applicativo
		Servizi di parità di genere
		Premialità in gare e bandi
		Qualità delle decisioni
SVILUPPO SOSTENIBILE DELLE IMPRESE CLIENTI	Instabilità delle agevolazioni	Reporting volontario per PMI
	Scarsa qualità dei dati dei clienti	Pacchetti integrati Open
	Dipendenza da servizi normativi	Servizi continuativi in abbonamento
		Partnership con commercialisti e revisori
		Piattaforma ESG e automazione
		Workshop ESG per clienti

Doppia materialità

La matrice di doppia materialità integra i risultati delle due analisi, mettendo in relazione, per ciascun tema, la rilevanza degli impatti e la rilevanza finanziaria.

Per consentire il confronto, entrambi gli indicatori sono rappresentati su una scala da 1 a 5. Il punteggio di impatto deriva dall'integrazione delle valutazioni degli stakeholder interni ed esterni, mentre il punteggio finanziario sintetizza la rilevanza dei rischi e delle opportunità applicabili a ciascun tema.

La rappresentazione evidenzia una rilevanza significativa in entrambe le prospettive per **Occupazione, salute e benessere** e per lo **Sviluppo sostenibile delle imprese clienti**.

Le **Pari opportunità** registrano la rilevanza di impatto più elevata, accompagnata da una dimensione finanziaria sostenuta soprattutto dalle opportunità connesse ai servizi, alla certificazione e ai processi decisionali.

Il **Cambiamento climatico** presenta valori complessivamente più contenuti, pur mantenendo rilevanza per l'attenzione espressa dagli stakeholder esterni e per le opportunità di sviluppo individuate nell'ambito del carbon accounting e delle partnership tecniche.

Matrice di doppia materialità

● IMPATTO

● FINANZIARIA

CAMBIAMENTO CLIMATICO

2,5

2,41

OCCUPAZIONE, SALUTE E
BENESSERE

3,7

3,06

PARI OPPORTUNITÀ

3,7

2,86

SVILUPPO SOSTENIBILE DELLE
IMPRESE CLIENTI

3,4

3,01



GOVERNANCE

Integrità, governance e compliance



ANALISI STRATEGICA- PILASTRO TRASVERSALE	INTEGRITÀ, GOVERNANCE E COMPLIANCE
IMPATTI	Ruoli chiari, trasparenza e compliance favoriscono decisioni responsabili, correttezza e fiducia degli stakeholder.
RISCHI	Violazioni, conflitti di interesse e carenze nei controlli o nella tutela dei dati possono generare sanzioni, contenziosi e danni reputazionali.
OPPORTUNITÀ	Rafforzamento della governance attraverso il coinvolgimento del CdA e l'integrazione tra compliance, privacy, cybersecurity e segnalazioni.
ORIZZONTE TEMPORALE	Continuo
STAKEHOLDER COINVOLTI	Soci, CdA, persone di Open, clienti, fornitori, partner, banche e istituzioni.
LEGAME CON CODICE ETICO	Imparzialità, trasparenza, concorrenza leale, riservatezza e gestione delle segnalazioni (sez. 6 e 10).
SDGs CORRELATI	
INDICATORI PRINCIPALI	CdA composto da 3 membri; Codice Etico vigente; Bilancio validato dal CdA; Area Compliance introdotta nel 2025; presenza del Comitato di Direzione e del Comitato Guida.



Struttura societaria e organi di governo

GRI: 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15

Open Group Italia S.r.l. adotta un sistema di amministrazione collegiale fondato sul **Consiglio di Amministrazione**, che rappresenta il massimo organo di governo della società. Al CdA spettano i più ampi poteri di amministrazione e disposizione e la responsabilità di definire gli indirizzi strategici, approvare gli obiettivi aziendali e supervisionare l’andamento complessivo dell’organizzazione.

Al **31 dicembre 2025**, il Consiglio di Amministrazione è composto da tre membri:

COMPOSIZIONE CdA AL 31.12.2025	
Nome e cognome	Ruolo
Ferruccio Sassone	Presidente del Consiglio di Amministrazione
Fabio Ernesto Picchio	Amministratore Delegato
Sara Di Maio	Consigliera con delega all’Area Tecnica e General Manager

Il **Presidente**, Ferruccio Sassone, esercita la rappresentanza generale della società. Fabio Ernesto Picchio, in qualità di **Amministratore Delegato**, dispone dei poteri di ordinaria amministrazione attribuiti dal Consiglio. Sara Di Maio ricopre il ruolo di **General Manager** ed è consigliera con delega all’Area Tecnica, assicurando il raccordo tra gli indirizzi del CdA e la gestione operativa e coordinando le attività e le persone dell’organizzazione.

La composizione del Consiglio di Amministrazione valorizza competenze diverse e complementari, funzionali alle attività e agli obiettivi di Open. Il Presidente è individuato tenendo conto dell’anzianità, mentre l’Amministratore Delegato è scelto considerando la disponibilità operativa e le competenze maggiormente rilevanti per la gestione dell’organizzazione.

Il CdA esercita funzioni di indirizzo e controllo sull’intera organizzazione, definendo gli obiettivi di breve e medio periodo e verificandone l’avanzamento. Tra le **attività attribuite al Consiglio** rientrano l’approvazione del bilancio di previsione e del bilancio di esercizio, la definizione delle strategie di crescita, la predisposizione dei piani di miglioramento e il monitoraggio delle attività affidate alle diverse funzioni aziendali.

La supervisione del CdA comprende anche le tematiche di sostenibilità. Il **Bilancio di Sostenibilità** viene predisposto dall’Area Sostenibilità ESG e sottoposto progressivamente ai membri del Consiglio, che partecipano alla revisione dei contenuti e possono richiedere modifiche o integrazioni. Il documento viene successivamente validato formalmente nell’ambito di una riunione del CdA. Questo processo assicura il coinvolgimento diretto del massimo organo di governo nella verifica delle informazioni rendicontate e degli impatti ambientali, sociali ed economici rappresentati nel documento.

Open non dispone di una procedura specifica formalizzata per la gestione dei conflitti di interesse dei componenti del Consiglio di Amministrazione. Il presidio è affidato ai principi del **Codice Etico**, all’etica professionale e alla responsabilità individuale degli amministratori.

ASSETTO DI GOVERNANCE E RESPONSABILITÀ	
ORGANO O RUOLO	PRINCIPALI RESPONSABILITÀ
Consiglio di Amministrazione	Definisce gli indirizzi strategici, approva obiettivi, bilanci e piani di miglioramento, supervisiona le attività aziendali e valida il Bilancio di Sostenibilità
Presidente del CdA	Esercita la rappresentanza generale della società
Amministratore Delegato	Esercita i poteri gestionali e di ordinaria amministrazione attribuiti dal CdA
Consigliera e General Manager	Partecipa alle decisioni del CdA, esercita la delega relativa all’Area Tecnica e coordina l’attuazione operativa degli indirizzi aziendali

Struttura organizzativa, ruoli e responsabilità

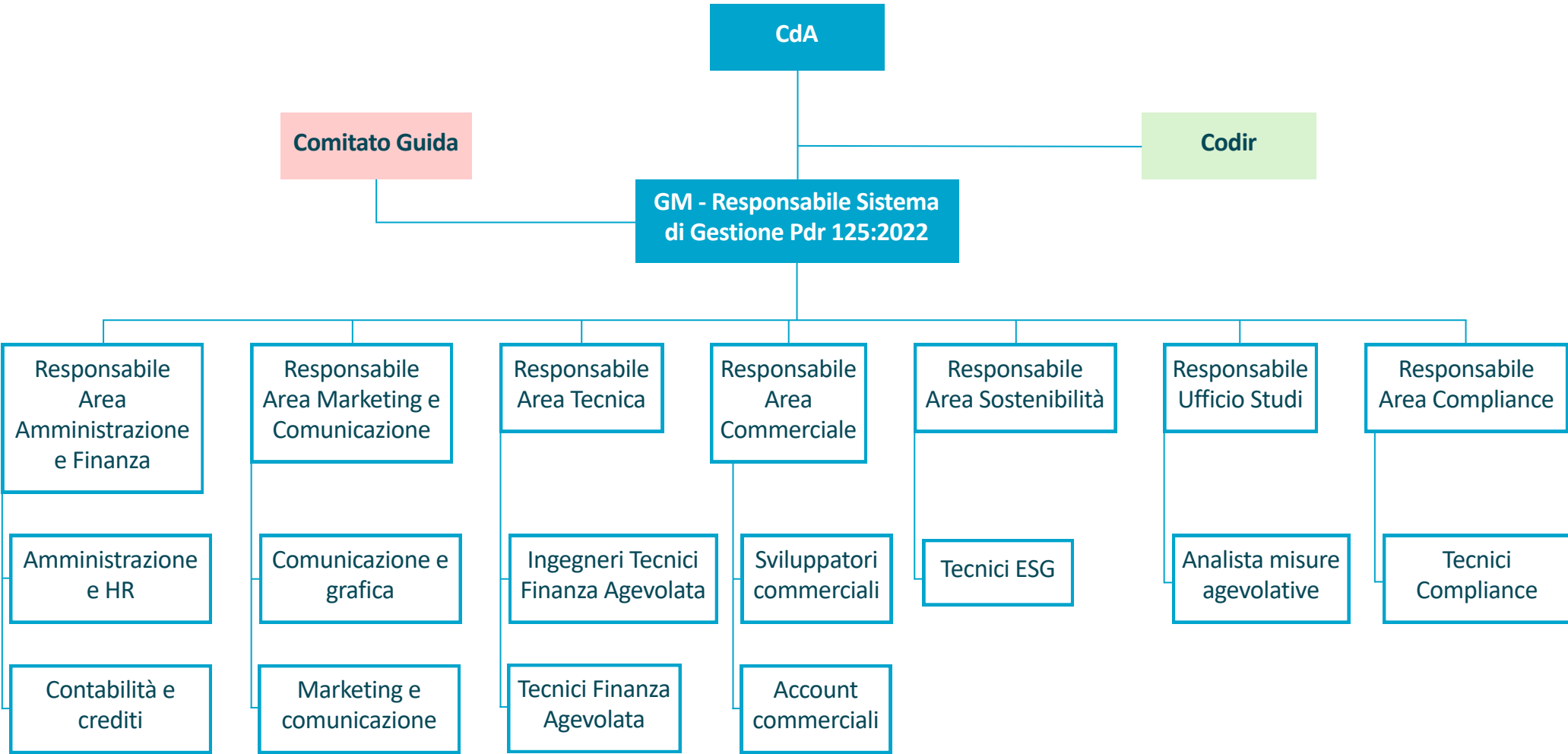
GRI: 2-9, 2-12, 2-13

Open Group Italia definisce il proprio assetto organizzativo attraverso un **organigramma** e un **mansionario**, che individuano le linee di responsabilità e le principali attività attribuite alle diverse funzioni. Il mansionario traduce la struttura organizzativa in compiti operativi, favorendo il coordinamento dei processi e la chiarezza dei ruoli.

La General Manager assicura il raccordo tra gli indirizzi del CdA e la gestione operativa, coordinando le attività e le persone dell'organizzazione. Al coordinamento contribuisce il Comitato di Direzione, composto dai membri del CdA e dai responsabili delle principali funzioni aziendali, con compiti di supporto alla definizione delle strategie, al monitoraggio delle attività e alla valutazione dei principali rischi e progetti.

La struttura comprende inoltre il Comitato Guida con il Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di genere, incaricati di presidiare l'attuazione della UNI/PdR 125:2022. Nel corso del 2025 l'organigramma è stato aggiornato con l'introduzione dell'Area Compliance, in coerenza con l'ampliamento dei servizi offerti dalla società.

L'organigramma aggiornato al 17 ottobre 2025 rappresenta nel dettaglio le aree aziendali, i relativi responsabili e le risorse assegnate.



Supervisione degli impatti e della sostenibilità

GRI: 2-12, 2-13, 2-14

La supervisione degli impatti ambientali, sociali ed economici è distribuita tra gli organi di governo e le funzioni aziendali competenti.

RUOLI E RESPONSABILITÀ NELLA SUPERVISIONE DEGLI IMPATTI E DELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ	
Organo o funzione	Ruolo nella supervisione
Consiglio di Amministrazione	Definisce gli indirizzi generali, approva obiettivi e piani di miglioramento, monitora l’andamento delle attività e valida il Bilancio di Sostenibilità
General Manager	Coordina l’attuazione operativa delle decisioni del CdA e il raccordo tra le diverse funzioni aziendali
Comitato di Direzione	Supporta il collegamento tra strategia e gestione operativa, monitora le attività e contribuisce alla valutazione delle principali criticità organizzative
Responsabili di area	Presidiano i processi di competenza, verificano l’andamento delle attività e segnalano alla Direzione eventuali esigenze di intervento
Area Sostenibilità ESG	Cura la raccolta, l’elaborazione e il consolidamento delle informazioni necessarie alla rendicontazione di sostenibilità
Responsabile del Sistema di Gestione e Comitato Guida	Presidiano gli aspetti connessi alla parità di genere e all’attuazione della UNI/PdR 125:2022

Etica

GRI: 2-23, 2-24, 2-25, 2-26

Open Group Italia si avvale di un **Codice Etico** per definire i principi di comportamento che orientano l’attività aziendale e i rapporti con gli stakeholder. Il documento, approvato dal **Consiglio di Amministrazione il 13 giugno 2023 e rimasto in vigore nel 2025**, si applica a soci, amministratori, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, partner, banche e Pubblica Amministrazione.

Il Codice richiama, in particolare, i principi di imparzialità, trasparenza, concorrenza leale, riservatezza, corretto utilizzo dei beni aziendali e partecipazione. Stabilisce inoltre norme di comportamento nei rapporti con le persone, i clienti, i fornitori e le istituzioni, con l’obiettivo di favorire condotte coerenti con i valori e le responsabilità dell’organizzazione.

La vigilanza sull’applicazione del Codice è affidata al Consiglio di Amministrazione e ai responsabili aziendali, ciascuno nell’ambito delle proprie competenze. Chiunque venga a conoscenza di una violazione, anche soltanto tentata, può portarla direttamente all’attenzione del management. Open tutela la riservatezza delle informazioni e l’identità delle persone coinvolte e garantisce che chi effettua una segnalazione in buona fede non subisca ritorsioni.

Per le **segnalazioni** relative a discriminazioni, abusi, molestie o comportamenti lesivi della dignità personale è inoltre disponibile una **cassetta per le segnalazioni anonime** e i suggerimenti, collocata in un’area riservata e accessibile al personale. Le segnalazioni sono prese in carico dal Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e condivise con il Comitato Guida, che ne valuta il contenuto e individua le eventuali azioni da intraprendere. Il processo viene monitorato mensilmente attraverso un apposito strumento di registrazione.

Le situazioni segnalate vengono esaminate nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e proporzionalità. Quando necessario, Open definisce azioni correttive o provvedimenti commisurati alla gravità dei comportamenti accertati, monitorandone l’attuazione. Nel 2025 non sono stati segnalati episodi di discriminazione.

Solidità economica e creazione di valore

GRI: 201-1

ANALISI STRATEGICA- PILASTRO TRASVERSALE	SOLIDITÀ ECONOMICA E CREAZIONE DI VALORE
IMPATTI	La generazione e distribuzione del valore sostiene occupazione, fornitori, finanziatori, Pubblica Amministrazione e continuità aziendale.
RISCHI	Volatilità dei ricavi, aumento dei costi, riduzione dei margini e dipendenza da servizi normativi possono limitare investimenti e sviluppo.
OPPORTUNITÀ	Diversificazione dell’offerta, servizi continuativi e investimenti in competenze, qualità e digitalizzazione.
ORIZZONTE TEMPORALE	Continuo
STAKEHOLDER COINVOLTI	Soci, persone di Open, clienti, fornitori, banche e Pubblica Amministrazione.
LEGAME CON CODICE ETICO	Creazione di valore, trasparenza finanziaria, uso responsabile delle risorse e correttezza nei rapporti commerciali (sez. 3, 6 e 7).
SDGs CORRELATI	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
INDICATORI PRINCIPALI	Valore generato: 1.532.322 euro ; distribuito: 1.370.025 euro ; trattenuto: 162.297 euro .

La **solidità economica** rappresenta una condizione essenziale per garantire la continuità dell’organizzazione, sostenere lo sviluppo delle competenze e mantenere nel tempo la qualità dei servizi offerti. La capacità di **generare valore** assume inoltre una dimensione più ampia quando le risorse prodotte dall’attività vengono distribuite tra i diversi stakeholder che contribuiscono al funzionamento e alla crescita di Open.

Nel **2025** Open ha generato un valore economico pari a **1.532.322 euro**. Il valore distribuito ha raggiunto **1.370.025 euro**, pari complessivamente all’**89,4%** del valore generato.

La componente più rilevante è costituita dai salari e dai benefit riconosciuti ai dipendenti, pari a **683.629 euro** e corrispondenti al **44,6%** del valore generato. Questo elemento conferma il ruolo centrale delle persone nella distribuzione del valore economico.

I costi operativi, riconducibili principalmente ai rapporti con fornitori e prestatori di servizi, ammontano a **630.251 euro**, pari al **41,1%** del valore generato.

I pagamenti ai fornitori di capitale ammontano a **33.906 euro**, pari al **2,2%** del valore generato, mentre **22.239 euro**, corrispondenti all’**1,5%**, sono stati destinati alla Pubblica Amministrazione.

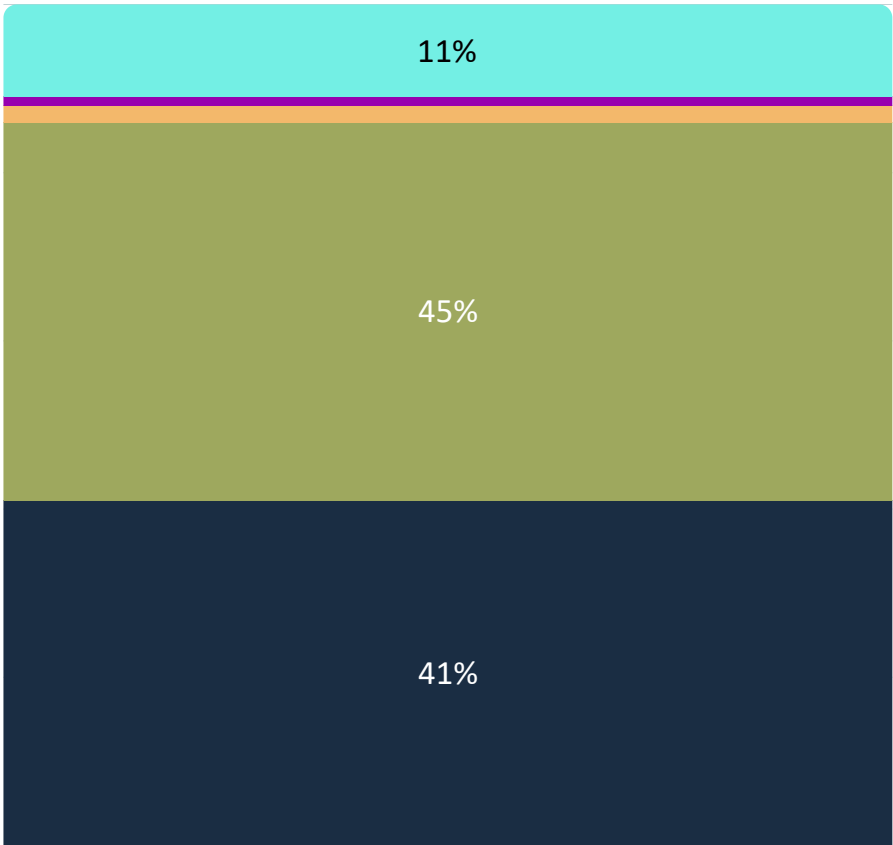


VALORE ECONOMICO	2023	2024	2025	Δ% 24-25
A) Valore economico direttamente generato – totale ricavi e proventi	1.286.769€	1.247.807€	1.532.322€	22,80%
Costi operativi	730.362€	576.804€	630.251€	9,30%
Salari e benefit dei dipendenti	463.712€	642.189€	683.629€	6,50%
Pagamenti ai fornitori di capitale	13.710€	29.906€	33.906€	13,40%
Pagamenti alla Pubblica Amministrazione	20.877€	19.062€	22.239€	16,70%
B) Valore economico distribuito	1.228.661€	1.267.961€	1.370.025€	8,00%
C) Valore economico trattenuto (A-B) [1]	58.108€	-20.154€	162.297€	n.s. [2]

[1] Il valore economico trattenuto rappresenta un indicatore costruito secondo la metodologia GRI e non coincide con l'utile civilistico dell'esercizio.
[2] Variazione percentuale non significativa a causa del passaggio da un valore negativo a un valore positivo.

Distribuzione del valore economico generato

- Fornitori
- Dipendenti
- Fornitori di capitali
- Pubblica amministrazione
- Trattenuto



2025

Il valore economico trattenuto nel 2025 è pari a **162.297 euro**, corrispondente al **10,6%** del valore generato. Il dato segna un miglioramento rispetto al valore negativo di 20.154 euro registrato nel 2024 e rafforza la capacità dell’organizzazione di sostenere la propria continuità e il proprio sviluppo.

Qualità e affidabilità dei servizi

ANALISI STRATEGICA- PILASTRO TRASVERSALE	QUALITÀ E AFFIDABILITÀ DEI SERVIZI
IMPATTI	Servizi accurati, aggiornati e tempestivi supportano decisioni consapevoli; errori e ritardi possono produrre conseguenze economiche per i clienti.
RISCHI	Dati incompleti, competenze concentrate e carichi elevati possono generare errori, ritardi, attività aggiuntive e minore marginalità.
OPPORTUNITÀ	ISO 9001, standardizzazione, formazione e automazione possono migliorare affidabilità, efficienza e soddisfazione dei clienti.
ORIZZONTE TEMPORALE	Continuo
STAKEHOLDER COINVOLTI	Clienti, persone di Open, fornitori, partner e organismo di certificazione.
LEGAME CON CODICE ETICO	Qualità, competenza, accuratezza, riservatezza e correttezza nei rapporti con clienti e fornitori (sez. 3, 6 e 7).
SDGs CORRELATI	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
INDICATORI PRINCIPALI	Certificazione ISO 9001:2015; soddisfazione 9/10; 0 reclami; audit interno senza non conformità.

Nel 2025 Open Group Italia ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Gestione per la Qualità secondo la norma ISO 9001:2015, applicata alle attività di consulenza gestionale e direzionale alle imprese e ai servizi di formazione.

L'adozione di tale Sistema ha consentito di strutturare in modo organico i processi aziendali, chiarendo responsabilità, modalità operative, strumenti di controllo e criteri di monitoraggio. Il sistema si basa sull'approccio per processi, sull'analisi dei rischi e delle opportunità e sul miglioramento continuo, con l'obiettivo di garantire coerenza nell'erogazione dei servizi e capacità di risposta alle esigenze dei clienti e delle altre parti interessate.

PRINCIPALI AMBITI DI GESTIONE DEL SISTEMA QUALITÀ	
Ambito	Modalità di gestione
Relazione con il cliente	Analisi preventiva dei requisiti, verifica delle esigenze, comunicazione durante lo svolgimento delle attività e rilevazione della soddisfazione al termine degli incontri e delle commesse.
Gestione delle commesse	Pianificazione delle attività, definizione delle responsabilità, individuazione delle risorse necessarie e monitoraggio dei tempi dedicati allo svolgimento dei servizi.
Competenze e persone	Individuazione delle competenze necessarie, formazione, affiancamento delle nuove risorse e coinvolgimento del personale nel miglioramento dei processi.
Fornitori	Selezione e valutazione periodica in funzione della capacità di garantire servizi coerenti con i requisiti aziendali.
Controllo dei processi	Utilizzo di indicatori, audit interni, gestione delle non conformità e analisi delle informazioni di ritorno dai clienti.
Miglioramento continuo	Riesame periodico da parte della Direzione, definizione degli obiettivi e individuazione delle azioni di miglioramento.

PRINCIPALI RISULTATI DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ NEL 2025	
Indicatore	Esito
Soddisfazione media dei clienti	9 su 10
Reclami dei clienti	0
Non conformità interne aperte	0
Audit interno	Nessuna non conformità; osservazioni e spunti di miglioramento
Valutazione dei fornitori	Punteggi compresi tra 85 e 100
Principali aree di miglioramento	Programmazione delle commesse e monitoraggio dei tempi di gestione

La Politica della Qualità individua tra gli impegni principali il soddisfacimento dei requisiti dei clienti, il monitoraggio dei processi, l'analisi dei rischi e delle opportunità, lo sviluppo delle competenze, il coinvolgimento delle persone, l'innovazione e la qualificazione dei fornitori. La Politica è condivisa con il personale e viene periodicamente riesaminata dalla Direzione.

Nel 2025 il monitoraggio del sistema ha evidenziato una soddisfazione media dei clienti pari a **9 su 10**. Alla data del Riesame della Direzione non risultavano reclami da parte dei clienti né non conformità interne aperte. L'audit interno svolto nel mese di luglio aveva inoltre rilevato esclusivamente osservazioni e spunti di miglioramento.



CONSULENZA INTEGRATA

Nel corso del 2025, Open Group Italia ha consolidato il proprio ruolo di partner strategico a supporto dello sviluppo sostenibile delle imprese. Attraverso un modello di **consulenza integrata**, la Società combina competenze specialistiche nei principali ambiti aziendali con una visione sistemica dell'organizzazione e del contesto in cui essa opera.

L'obiettivo è definire percorsi evolutivi personalizzati, costruiti a partire dalle esigenze specifiche di ciascun cliente. L'approccio adottato coniuga efficienza, innovazione e conformità normativa, traducendosi in soluzioni scalabili, misurabili e orientate alla sostenibilità nel tempo.

Il portafoglio di servizi si fonda su quattro principi: **competenze integrate, metodo, sviluppo strategico e sartorialità nel rapporto con i clienti**. La presenza di un unico referente consente di coordinare competenze diverse e di formulare risposte organiche a bisogni complessi. Ogni impresa viene considerata nella propria specificità, così da sviluppare progetti coerenti con caratteristiche, priorità e obiettivi aziendali.

Il modello di consulenza integrata permette di individuare le priorità connesse alla crescita economica e allo sviluppo organizzativo, accompagnando al contempo le imprese nei percorsi di transizione digitale e sostenibile. Per rispondere in modo completo e multidimensionale alle loro esigenze, l'offerta si articola in cinque ambiti tra loro complementari:

Tutela e conformità – Progettazione e implementazione di modelli organizzativi e presidi di compliance integrata, comprendenti privacy e protezione dei dati personali (GDPR e DPO), Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e Organismi di Vigilanza, adeguamento alla direttiva NIS2, adeguati assetti organizzativi ai sensi dell'art. 2086 c.c. e del D.Lgs. 14/2019 (Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza), rating di legalità, antiriciclaggio, cybersecurity, whistleblowing e formazione.

Agevolazioni e finanziamenti – Supporto nell'accesso a incentivi, bandi regionali, nazionali ed europei e agevolazioni fiscali, tra cui i crediti d'imposta Transizione 4.0 e Transizione 5.0, gli Audit 4.0 e il Patent Box, nonché attività di analisi, monitoraggio e divulgazione normativa.

Sostenibilità ESG – Integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance nei processi aziendali; predisposizione di bilanci di sostenibilità e supporto ai rating ESG; calcolo della carbon footprint; mobility management; redazione della relazione d'impatto e del bilancio sociale.

Certificazioni – Supporto lungo l'intero percorso di ottenimento e mantenimento delle certificazioni ISO, IATF, TISAX e UNI/PdR, tra cui ISO 9001, ISO/IEC 27001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001 e UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere. L'offerta comprende inoltre l'accompagnamento alla certificazione delle attività di ricerca e sviluppo, nell'ambito dell'iscrizione all'Albo dei certificatori del Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT).

Digitalizzazione e IA – Selezione e integrazione di soluzioni digitali, automazione dei processi e introduzione di sistemi di intelligenza artificiale, con l'obiettivo di migliorare efficienza, tracciabilità e qualità dei processi, sostenere l'efficienza energetica e contribuire alla riduzione degli impatti ambientali.

L'integrazione di tali ambiti permette di affrontare sfide complesse con una prospettiva unitaria e, ove pertinente, di rafforzare il dialogo delle imprese con il sistema finanziario e creditizio.



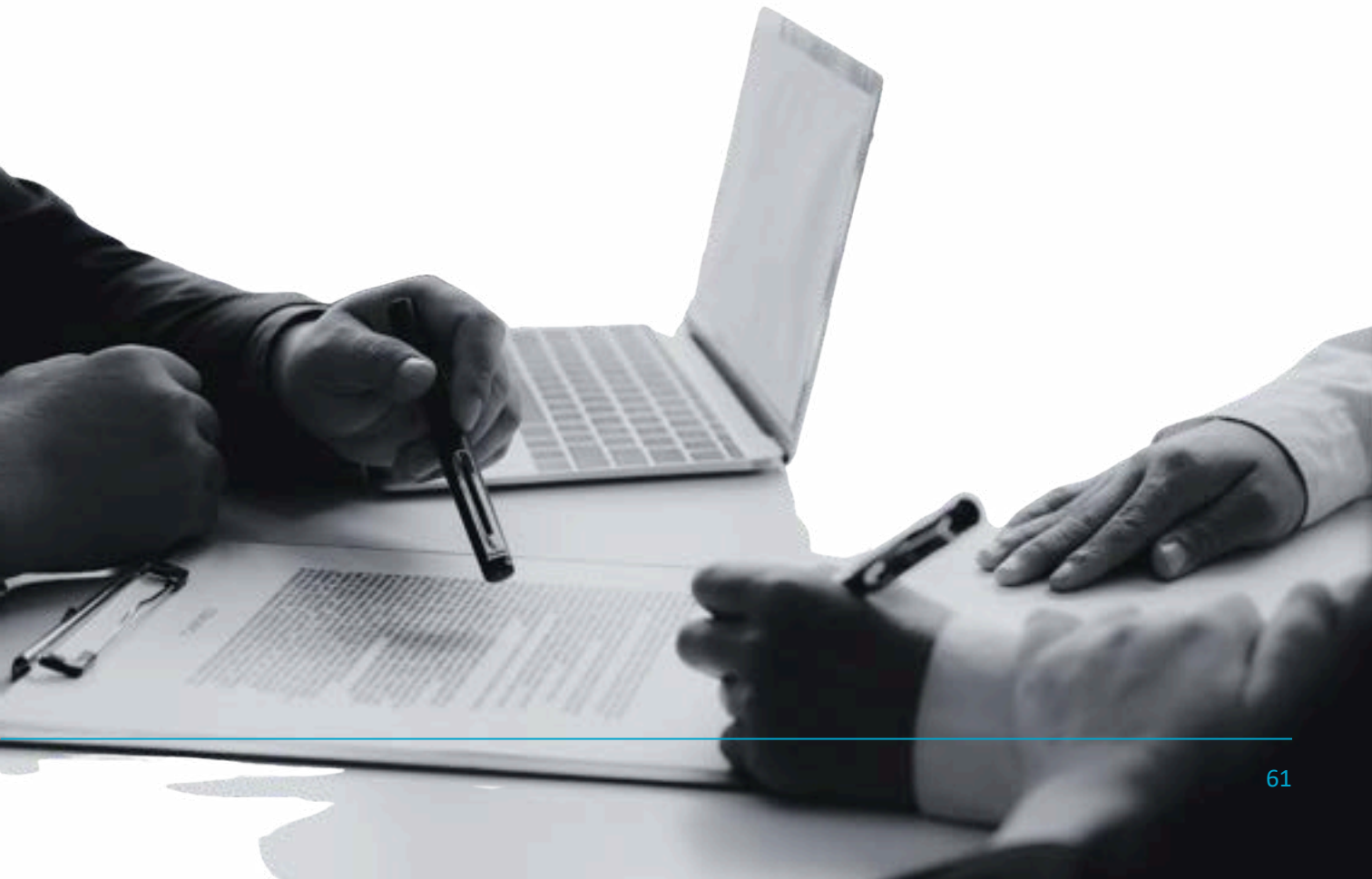
Sviluppo sostenibile delle imprese clienti



ANALISI STRATEGICA- TEMA MATERIALE	SVILUPPO SOSTENIBILE DELLE IMPRESE CLIENTI
IMPATTI	I servizi di Open possono rafforzare competitività, resilienza e performance ESG dei clienti; consulenze inadeguate possono produrre effetti negativi.
RISCHI	Instabilità delle agevolazioni, dipendenza normativa e scarsa qualità dei dati possono causare ritardi, errori e minore marginalità.
OPPORTUNITÀ	Reporting per PMI, servizi integrati e continuativi, piattaforme ESG, partnership e formazione dei clienti.
ORIZZONTE TEMPORALE	Breve e medio periodo
STAKEHOLDER COINVOLTI	Imprese clienti, partner, fornitori, banche, professionisti, enti di certificazione e istituzioni.
LEGAME CON CODICE ETICO	Sviluppo sostenibile, orientamento al cliente, trasparenza e collaborazione con partner e fornitori (sez. 3, 6 e 7).
SDGs CORRELATI	    
INDICATORI PRINCIPALI	Area Finance 65% del fatturato; Area ESG 17% ; servizi di parità di genere 3% ; certificazione R&S 1% ; whistleblowing 1% ; 2 impatti critici e 6 opportunità prioritarie .

Open Group Italia considera la **sostenibilità** una leva strategica per la competitività e l’innovazione, nonché un tema materiale centrale. In quest’ottica, affianca le aziende nella transizione verso modelli di business responsabili e resilienti, capaci di coniugare crescita economica e principi ESG.

Il percorso di accompagnamento si sviluppa principalmente attraverso le aree Sostenibilità e Certificazioni, con servizi finalizzati a migliorare la trasparenza, misurare le performance ESG e rafforzare il posizionamento competitivo delle imprese. Le aziende possono così redigere bilanci di sostenibilità conformi agli standard internazionali, conseguire certificazioni riconosciute e valorizzare la propria reputazione. Queste attività possono inoltre favorire l’accesso a forme di finanza agevolata e a mercati sempre più sensibili alle tematiche ambientali, sociali e di governance.



Area ESG

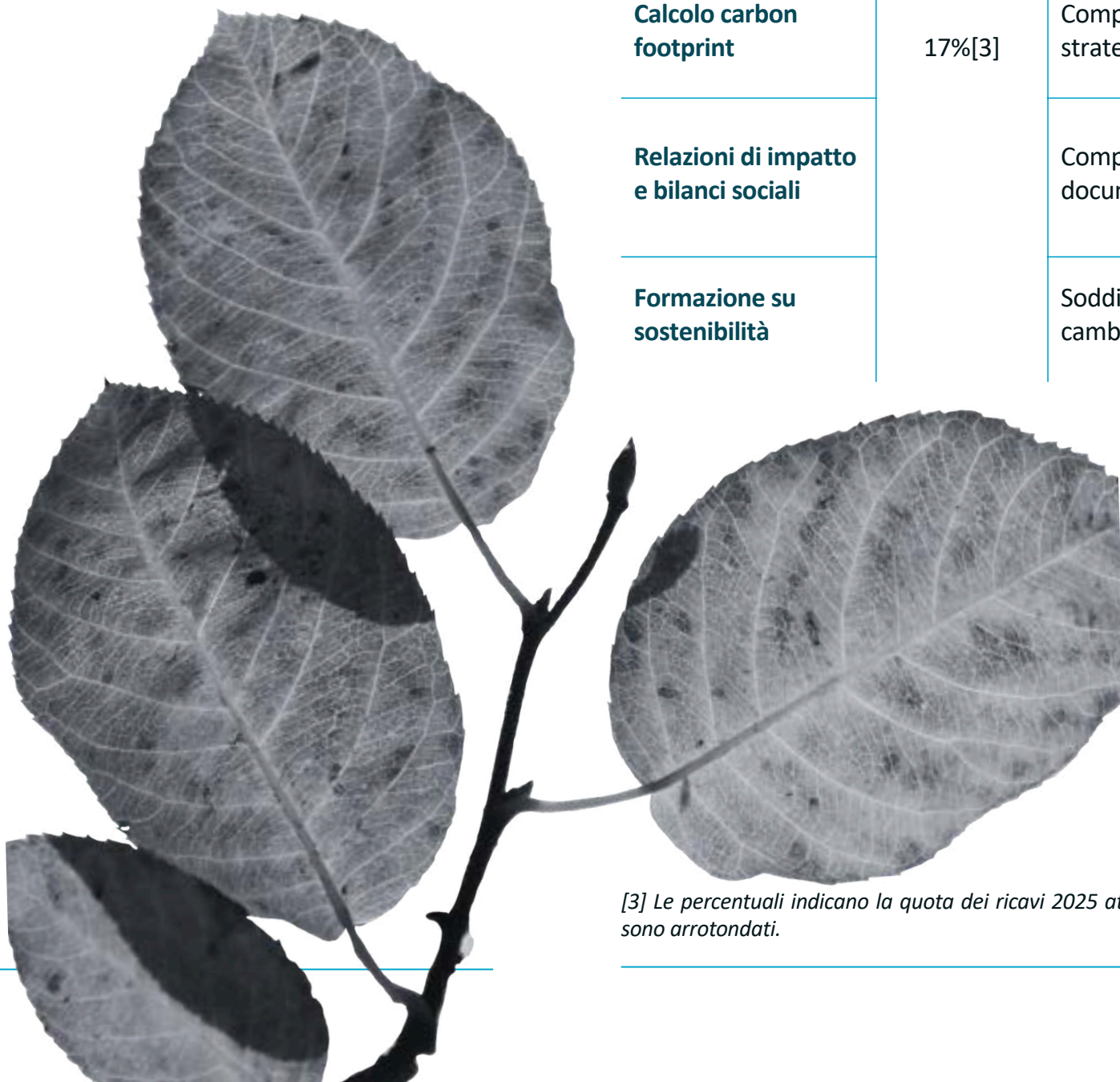
Quest'area supporta le imprese nell'**integrazione dei principi ambientali, sociali e di governance** nelle strategie aziendali e nei processi operativi, valorizzando la sostenibilità come strumento di competitività e innovazione. L'attività di consulenza va oltre il semplice adeguamento agli standard internazionali e traduce i **criteri ESG** in obiettivi misurabili, sistemi di monitoraggio e strumenti di rendicontazione trasparenti e affidabili.

La sostenibilità entra così a far parte dei processi decisionali e della governance aziendale, contribuendo a rafforzare la reputazione, ad ampliare le opportunità di mercato e a promuovere una crescita responsabile e resiliente.

- I principali servizi offerti comprendono:
- **redazione di bilanci di sostenibilità** secondo framework riconosciuti, come GRI e SASB, per comunicare in modo trasparente le performance ESG dell'organizzazione;
 - **assistenza nella compilazione dei rating ESG**, con l'obiettivo di migliorare il posizionamento competitivo e facilitare l'accesso a bandi e strumenti di finanza agevolata;

- **calcolo della carbon footprint** e definizione di strategie per la riduzione delle emissioni;
- **predisposizione della relazione d'impatto e del bilancio sociale**, strumenti utili anche alle organizzazioni del Terzo Settore per rendicontare il valore sociale generato e consolidare il dialogo con gli stakeholder

Area di intervento	Quota sui ricavi 2025	Indicatore qualitativo	Effetto generato
Bilanci di sostenibilità	17%[3]	Allineamento GRI/SASB, qualità dei report	Maggiore trasparenza, reputazione, accesso a finanza sostenibile
Rating ESG		Crescita punteggi ESG, feedback enti terzi	Migliore posizionamento competitivo, accesso a bandi/finanza agevolata
Calcolo carbon footprint		Completezza dei dati, strategie di riduzione	Pianificazione misure di mitigazione, riduzione emissioni
Relazioni di impatto e bilanci sociali		Completezza e chiarezza dei documenti	Rafforzamento dialogo stakeholder, valorizzazione nel Terzo Settore
Formazione su sostenibilità		Soddisfazione utenti, cambiamento comportamenti	Cultura aziendale sostenibile, nuove competenze



[3] Le percentuali indicano la quota dei ricavi 2025 attribuibile all'intera area e non ai singoli servizi elencati. I valori sono arrotondati.

Area Compliance

L'Area Compliance accompagna le imprese nell'adozione, **certificazione e mantenimento di sistemi di gestione** e standard riconosciuti. Le attività comprendono l'analisi dei requisiti applicabili, la predisposizione della documentazione, il supporto durante gli audit e il monitoraggio delle azioni necessarie al mantenimento delle certificazioni. Attraverso questi servizi Open contribuisce a rafforzare l'affidabilità organizzativa delle imprese clienti e a facilitarne l'accesso a mercati e filiere che richiedono specifici requisiti certificativi.

Tramite l'implementazione e l'applicazione delle policy di governance interne Open Group Italia, lavora per incrementare la credibilità delle aziende nei confronti degli stakeholder e facilita l'accesso ai mercati e filiere che richiedono requisiti certificativi specifici.

Area di intervento	Quota sui ricavi 2025	Indicatore qualitativo	Effetto generato
UNI/PdR 125:2022 (Parità di genere)	3%	Miglioramento clima interno, retention HR	Inclusione, punteggi premiali nei bandi PNRR
Formazione su parità di genere		Coinvolgimento, grado di inclusione	Diffusione pratiche inclusive, rafforzamento cultura aziendale
Certificazione R&S (Albo MIMIT)	1%	Completezza pratiche, riconoscimento esterno	Maggiori opportunità di agevolazione per Ricerca e Sviluppo
Certificazioni ISO (9001, 27001, 14001 ecc.)	*	Qualità audit, continuità	Credibilità verso stakeholder, accesso a filiere regolamentate
Certificazioni specifiche (IATF, TISAX)	*	Aderenza agli standard di settore	Accesso a mercati automotive e ad alta regolamentazione

* Servizio attivo nel 2025 per il quale non è disponibile una quota di ricavi autonoma, significativa e consolidata.

Area Tech

L'Area Tech accompagna le imprese nella costruzione di modelli organizzativi solidi e nel presidio dei principali rischi di conformità, protezione dei dati e sicurezza informatica. L'obiettivo è rafforzare la resilienza organizzativa, ridurre le vulnerabilità e accrescere l'affidabilità verso clienti, partner e istituzioni.

- **Privacy e protezione dei dati (GDPR):** gestione dei dati personali nel rispetto della normativa europea, con il supporto del Data Protection Officer (DPO);
- **Modelli 231 e Organismi di Vigilanza:** sistemi di controllo e monitoraggio che riducono i rischi di illeciti e garantiscono comportamenti etici e trasparenti;
- **Adeguamento agli assetti organizzativi (Codice della crisi):** implementazione delle procedure richieste dall'art. 2086 c.c. e dal D.Lgs. 14/19 per prevenire situazioni di insolvenza e rafforzare la continuità aziendale;
- **Cybersecurity e sicurezza delle reti:** predisposizione di sistemi di difesa informatica e conformità alla direttiva NIS2, per proteggere infrastrutture e informazioni sensibili;

- **Whistleblowing:** attivazione di canali riservati e sicuri per la segnalazione di illeciti o comportamenti non conformi;
- **Rating di legalità e antiriciclaggio:** strumenti che attestano l'affidabilità delle imprese e riducono i rischi connessi a pratiche scorrette o a operazioni finanziarie non trasparenti.

Attraverso questi strumenti, Open Group Italia contribuisce a migliorare l'organizzazione interna, ad aumentare la sicurezza e l'affidabilità operativa e a consolidare la fiducia di clienti, partner e stakeholder.

Digitalizzazione e IA

Il servizio accompagna le aziende nella trasformazione digitale e nell'adozione consapevole dell'intelligenza artificiale, con l'obiettivo di valorizzare la tecnologia come leva di efficienza, innovazione e sostenibilità. Le **principali attività** comprendono:

- la selezione di soluzioni software coerenti con le specifiche esigenze aziendali;
- l'automazione dei processi, finalizzata ad aumentare produttività, qualità e tracciabilità;

- l'integrazione di sistemi di intelligenza artificiale a supporto dell'ottimizzazione dei consumi energetici, della riduzione degli impatti ambientali e del miglioramento dei processi decisionali.
- L'integrazione tra digitalizzazione, sicurezza e conformità normativa consente alle imprese di affrontare la transizione in modo responsabile, resiliente e orientato al futuro.

Area di intervento	Quota sui ricavi 2025	Indicatore qualitativo	Effetto generato
Digitalizzazione processi	*	Aderenza esigenze, riduzione tempi	Efficienza organizzativa, riduzione errori
Software selection	*	Usabilità, soddisfazione imprese	Migliore gestione dati, agilità organizzativa
Progetti di intelligenza artificiale	*	Innovatività soluzioni, impatti misurabili	Ottimizzazione risorse, riduzione impatto ambientale

Area di intervento	Quota sui ricavi 2025	Indicatore qualitativo	Effetto generato
Whistleblowing	1%	Utilizzo effettivo, percezione di sicurezza	Cultura aziendale più etica e trasparente
Privacy e protezione dati (GDPR)**	*	Adeguamento sistemi, soddisfazione clienti	Riduzione rischi sanzioni, maggiore fiducia stakeholder
Modelli 231 e OdV**	*	Completezza sistemi, qualità controllo	Prevenzione rischi illeciti, maggiore affidabilità
Cybersecurity e NIS2**	*	Robustezza sistemi, capacità di risposta	Resilienza informatica e continuità operativa
Rating di legalità / Antiriciclaggio	*	Valutazione enti terzi, risultati audit	Miglior rapporto con mercato e sistema creditizio

* Servizio attivo nel 2025 per il quale non è disponibile una quota di ricavi autonoma, significativa e consolidata.
 ** Servizio erogato da Open Advisor e pertanto non incluso nel perimetro dei ricavi di Open Group Italia.

Area Finance

L'Area Finance accompagna le imprese nell'individuazione e nell'utilizzo di incentivi, agevolazioni fiscali e bandi disponibili a livello regionale, nazionale ed europeo. Il supporto riguarda l'intero percorso di accesso alle misure agevolative e comprende:

- l'**analisi dei fabbisogni** e l'individuazione delle opportunità coerenti con i programmi di investimento;
- la **valutazione** preliminare dei **requisiti** di ammissibilità;
- la **predisposizione della documentazione** tecnica, economica e amministrativa;
- l'**assistenza** durante la presentazione delle domande, l'istruttoria e le eventuali verifiche;
- il **supporto** nella gestione e nella rendicontazione dei progetti finanziati.

I servizi riguardano, tra gli altri, i crediti d'imposta, il Patent Box, le agevolazioni per le attività di ricerca e sviluppo, i programmi Transizione 4.0 e 5.0 e i bandi settoriali e territoriali. L'Area affianca inoltre le imprese nella pianificazione economico-finanziaria e nel controllo di gestione, contribuendo a migliorare la qualità delle informazioni utilizzate nei processi decisionali.

L'attività di consulenza consente di trasformare le misure agevolative in leve strategiche di sviluppo. Le risorse ottenute possono sostenere investimenti in innovazione, digitalizzazione, efficientamento energetico e miglioramento dei processi. Parallelamente, una pianificazione più strutturata può rafforzare la capacità delle imprese di valutare la sostenibilità degli investimenti e di dialogare con banche e altri soggetti finanziatori.

Nel 2025 i servizi dell'Area Finance hanno generato complessivamente il **65% del fatturato di Open Group Italia**. La percentuale si riferisce all'intera Area e non ai singoli servizi riportati nella tabella.

L'accesso alle risorse finanziarie rappresenta quindi uno strumento attraverso cui sostenere la competitività e la capacità di investimento delle imprese. Gli effetti prodotti dipendono dalla corretta realizzazione dei progetti finanziati e dalle scelte adottate dalle organizzazioni beneficiarie.

Area di intervento	Quota sui ricavi 2025	Indicatore qualitativo	Effetto generato
Accesso a bandi e agevolazioni	65%	Importi ottenuti, % di successo	Maggiore liquidità per investimenti digitali e sostenibili, crescita competitività
Progetti Transizione 4.0/5.0		Qualità consulenza, output progettuale	Investimenti in tecnologie smart, riduzione costi operativi
Patent Box e credito R&S		Soddisfazione imprese, innovatività progetti	Incentivi fiscali sfruttati, incremento innovazione tecnologica
Consulenza pianificazione e controllo		Accuratezza reporting, qualità supporto gestionale	Miglioramento governance-finanziaria, decisioni più strategiche

Il contributo integrato allo sviluppo sostenibile delle imprese clienti

Le diverse aree di servizio rappresentano **leve complementari** attraverso le quali Open contribuisce al tema materiale “Sviluppo sostenibile delle imprese clienti”. Finanza agevolata, sostenibilità, certificazioni, compliance e digitalizzazione concorrono a rafforzare la competitività, la resilienza e la capacità delle imprese di gestire le trasformazioni economiche, ambientali, sociali, normative e tecnologiche.

Attraverso il proprio modello di consulenza integrata, Open collega l'accesso alle risorse finanziarie alla definizione delle strategie, alla misurazione delle performance ESG, all'adozione di sistemi di gestione e alla trasformazione digitale. La crescita economica, la digitalizzazione e la protezione dei dati non sono quindi considerate temi materiali autonomi, ma dimensioni attraverso cui i servizi di Open possono contribuire allo sviluppo responsabile delle imprese clienti.

Questo approccio permette di offrire un accompagnamento coordinato e costruito sulle esigenze di ciascuna organizzazione, orientato alla generazione di risultati misurabili e alla creazione di valore nel medio-lungo periodo.





**CAPITALE
UMANO**

5

Occupazione, salute e benessere



GRI: 2-7, 2-8, 2-30, 401-1, 404-1

ANALISI STRATEGICA - TEMA MATERIALE	OCCUPAZIONE, SALUTE E BENESSERE
IMPATTI	Stabilità, welfare e collaborazione favoriscono benessere e continuità; stress, turnover e carichi elevati possono compromettere persone e qualità del lavoro.
RISCHI	Uscita di persone chiave, concentrazione delle competenze, competizione salariale e burnout.
OPPORTUNITÀ	Welfare e flessibilità, Academy interna, inserimento di profili junior, automazione e migliore pianificazione dei carichi.
ORIZZONTE TEMPORALE	Continuo
STAKEHOLDER COINVOLTI	Dipendenti, collaboratori, management, HR, responsabili di area, RLS, RSPP e medico competente.
LEGAME CON CODICE ETICO	Valorizzazione delle persone, formazione, partecipazione, salute e sicurezza (sez. 6 e 7 e Politica HR).
SDGs CORRELATI	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 4 QUALITY EDUCATION 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
INDICATORI PRINCIPALI	15 dipendenti; 80% a tempo indeterminato; 4 assunzioni e 3 uscite; 189 ore di formazione; smart working 23,9%; 0 infortuni con assenza.

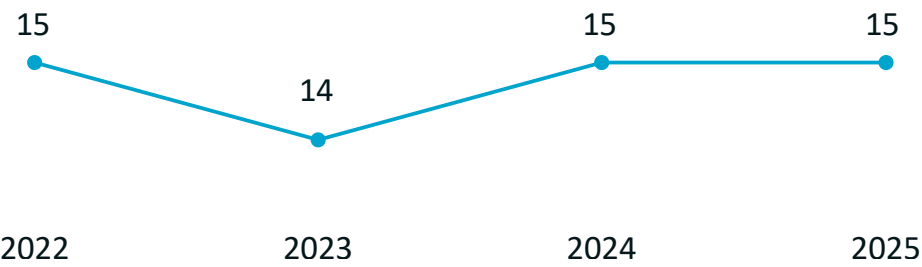
In Open Group Italia, le persone costituiscono il principale patrimonio di competenze su cui si fondano la qualità dei servizi e la capacità di accompagnare le imprese nei loro percorsi di sviluppo. In un’attività di consulenza, infatti, il valore generato dipende dall’esperienza, dalle conoscenze specialistiche e dalla collaborazione tra le risorse coinvolte. Per questo Open dedica attenzione alla continuità dei rapporti di lavoro, all’inserimento di nuovi profili e alla crescita professionale delle proprie persone.

Nel 2025 Open Group Italia conta **15 dipendenti**. Nel quadriennio 2022-2025, l’organico si è mantenuto sostanzialmente costante, oscillando tra 14 e 15 persone. Il dato evidenzia quindi una lieve contrazione nel 2023, seguita da un successivo recupero e da una stabilizzazione dell’organico negli ultimi due esercizi. Nel 2023 e nel 2024, inoltre, Open Group Italia si è avvalsa anche di **2 stagisti** per ciascun anno.



La struttura contrattuale evidenzia un rafforzamento della componente stabile. Nel 2025, **l'80% del personale è assunto a tempo indeterminato**, rispetto al 58,82% del 2024 e al 62,50% del 2023. I contratti a tempo determinato rappresentano il 6,67% dell'organico, mentre il restante 13,33% è costituito da contratti di apprendistato. Nel corso del 2025 non risultano presenti stagisti.

Dipendenti totali



PERSONALE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Anno	Forma contrattuale			
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Contratto da apprendista	Stagista
2022	53,33%	6,67%	40,00%	0,00%
2023	62,50%	0,00%	25,00%	12,50%
2024	58,82%	11,76%	17,65%	11,76%
2025	80,00%	6,67%	13,33%	0,00%

Tutto il personale dipendente è inquadrato secondo il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore Commercio**, che definisce in modo uniforme condizioni contrattuali, livelli professionali e principali tutele applicabili.

Accanto ai dipendenti, nel 2025 Open Group Italia si avvale di **due collaboratori con partita IVA**, dato invariato rispetto al 2023 e al 2024.

LAVORATORI NON DIPENDENTI

Inquadramento	2022	2023	2024	2025
Lavoratori non dipendenti le cui mansioni sono controllate dall'organizzazione.	6	3	3	2
Collaboratori partita IVA	5	2	2	2
Co.Co.Co.	1	1	1	0

Composizione anagrafica e professionale

Nel 2025 la struttura anagrafica di Open Group Italia risulta concentrata soprattutto nella fascia compresa tra i **30 e i 50 anni**, che raccoglie **11 dipendenti su 15**, pari al **73%** dell'organico. Le persone con **meno di 30 anni sono 3**, mentre una persona rientra nella fascia over 50.

Nel triennio considerato, la distribuzione per età si mantiene sostanzialmente stabile. La fascia 30-50 anni continua a rappresentare il nucleo principale dell'organizzazione, mentre la presenza di risorse under 30 rimane costante negli ultimi due esercizi. Nel 2025 una risorsa, già presente in organico, passa nella fascia over 50 per effetto dell'avanzamento anagrafico, determinando per la prima volta la presenza di questa classe di età nel periodo considerato.

La composizione dell'organico evidenzia la prevalenza di profili con **esperienza professionale consolidata**, affiancati da risorse più giovani che contribuiscono al ricambio e allo sviluppo delle competenze interne.

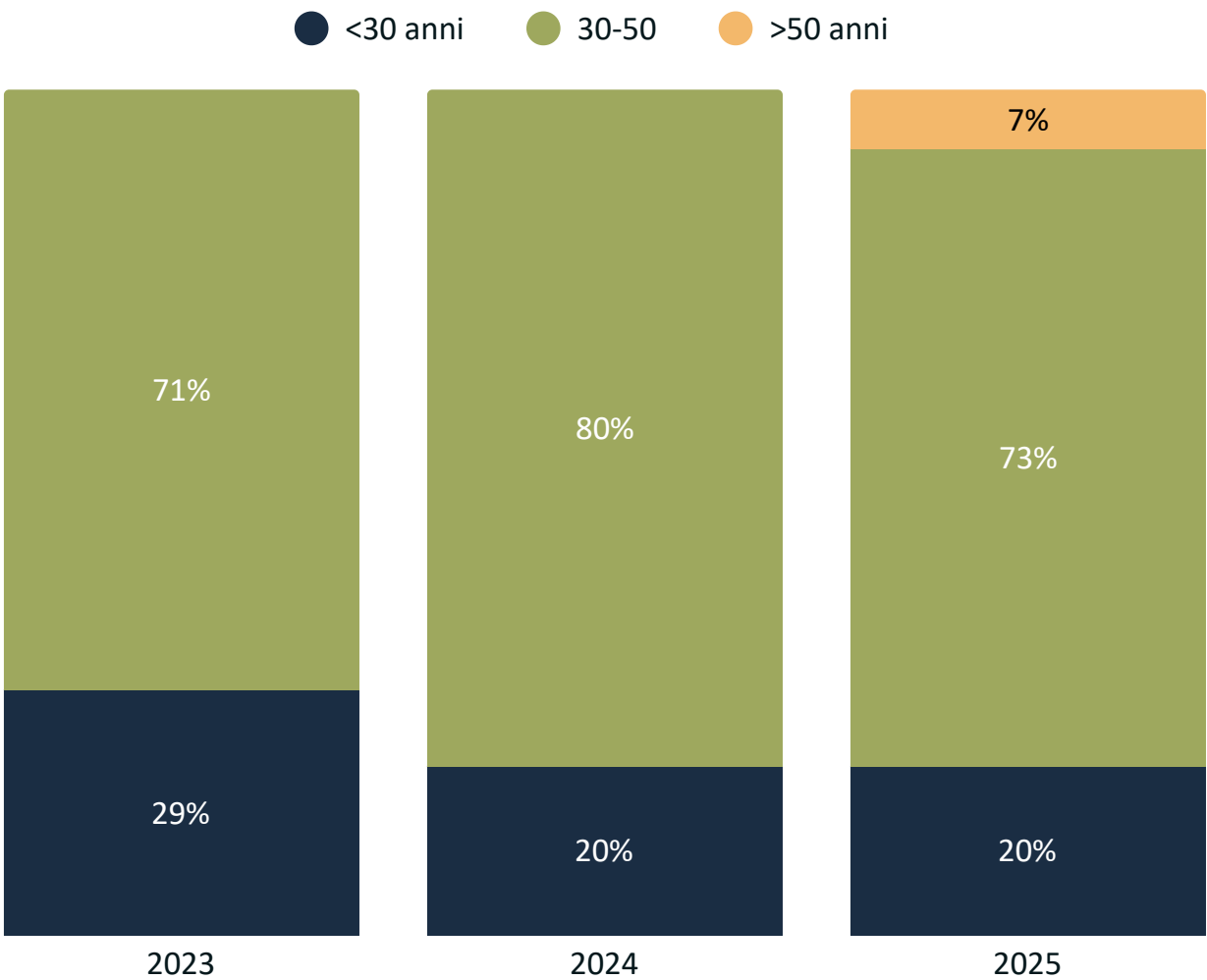
La distribuzione per livello professionale riflette l'articolazione tipica di una società di consulenza di dimensioni contenute. Nel 2025 il livello maggiormente rappresentato è il **4° livello**, con cinque dipendenti, seguito dal **2° livello**, con quattro persone.

I restanti dipendenti sono distribuiti tra il 1°, il 3°, il 5° e il 6° livello, comprese le posizioni in apprendistato.

Rispetto al 2024 si osserva un aumento delle risorse inquadrare al **4° livello** e una riduzione dei dipendenti al **3° livello**. La distribuzione deve tuttavia essere letta considerando le dimensioni contenute dell'organico: anche la variazione di una singola persona può produrre cambiamenti percentuali significativi.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER FASCE D'ETÀ			
Fascia di età	2023	2024	2025
<30 anni	4	3	3
30-50 anni	10	12	11
>50 anni	0	0	1
Totale dipendenti	14	15	15

Composizione anagrafica del personale dipendente



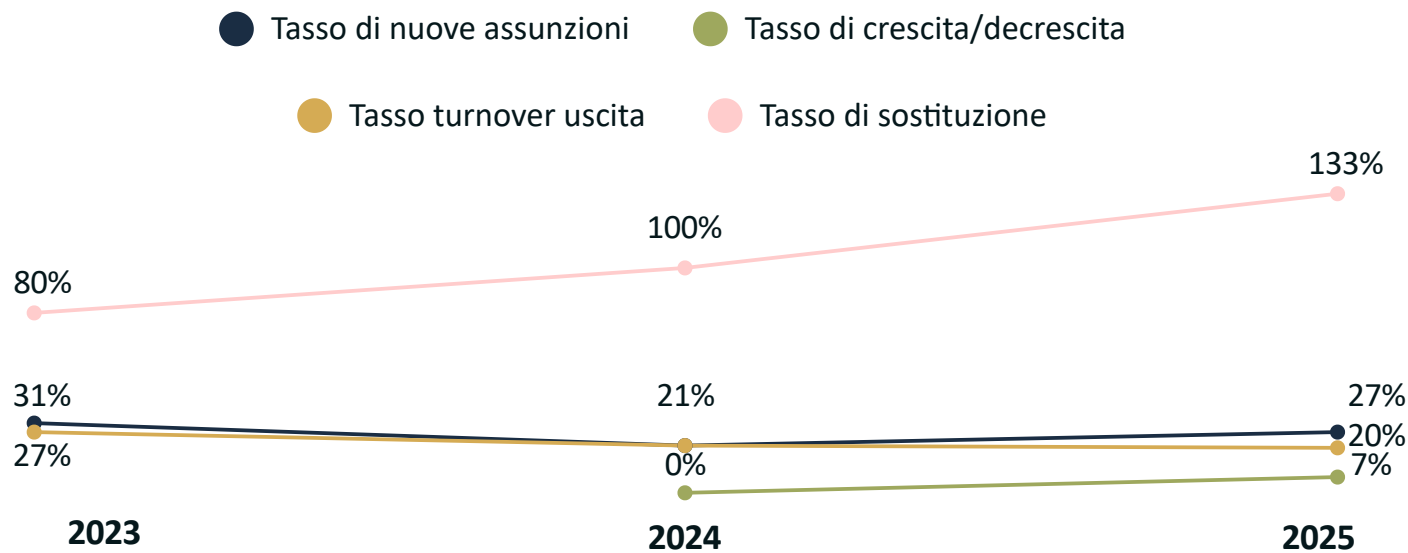
Assunzioni, turnover e dinamica dell'organico

Nel corso del 2025 Open Group Italia ha registrato **4 nuove assunzioni e 3 uscite**. Gli indicatori sono calcolati considerando esclusivamente il personale dipendente, senza includere gli stagisti.

Il tasso di nuove assunzioni è pari al **27%**, mentre il tasso di turnover in uscita si attesta al **20%**. Il saldo negativo di una persona determina un tasso di decrescita del **7%**. Il tasso di sostituzione, pari al **133%**, indica che i nuovi ingressi hanno compensato gran parte delle cessazioni, senza tuttavia coprirle interamente.

DINAMICA DELL'ORGANICO				
Indicatore	2022	2023	2024	2025
Nuove assunzioni	3	4	3	4
Uscite complessive	5	5	3	3

Andamento dei principali indicatori occupazionali



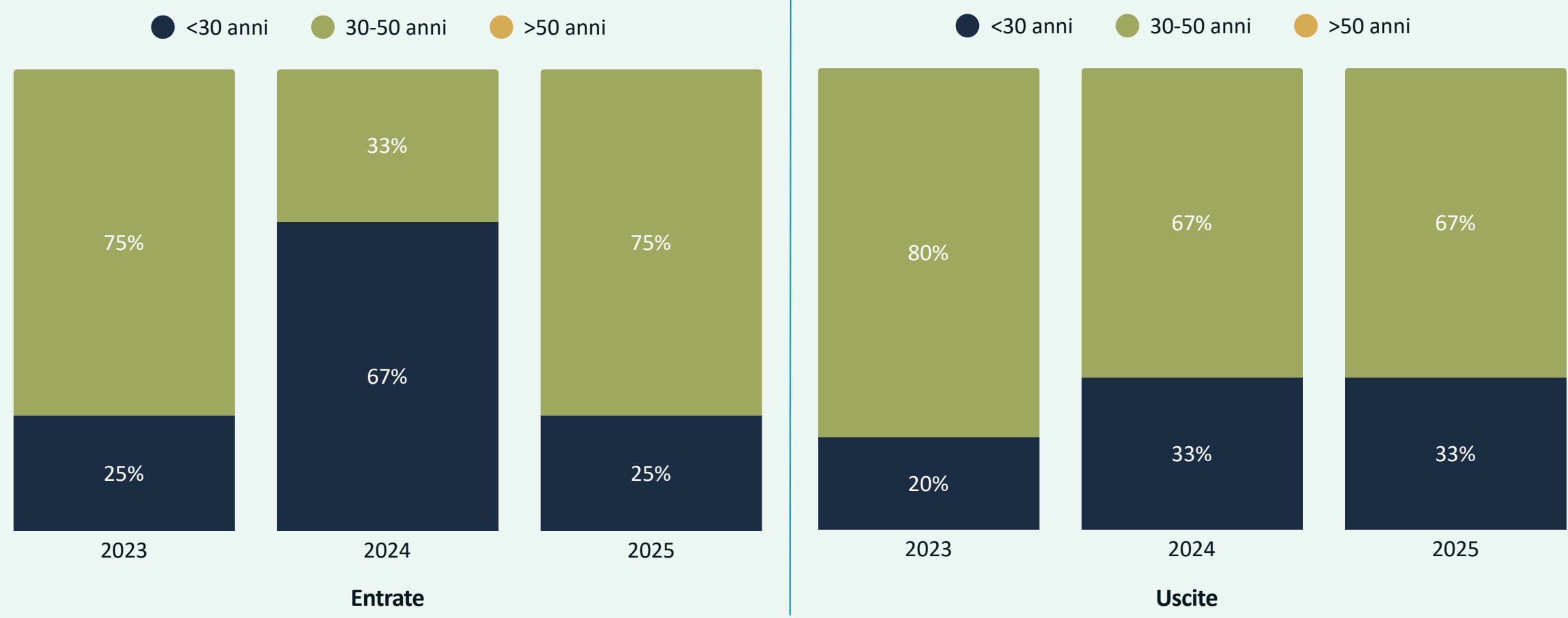
Nel triennio considerato emergono dinamiche occupazionali differenti. Nel **2023** le uscite hanno superato le nuove assunzioni, determinando un tasso di decrescita del **7%** e un tasso di sostituzione dell'**80%**. Nel **2024** ingressi e cessazioni si sono invece equivalenti, entrambi con un'incidenza del **21%**: l'organico è pertanto rimasto stabile, con un tasso di crescita/decrescita pari allo **0%** e un tasso di sostituzione del **100%**. Nel 2025 le nuove assunzioni tornano a superare le uscite, con tassi rispettivamente del **27%** e del **20%**, determinando una crescita netta dell'organico del **7%** e un tasso di sostituzione del **133%**.

Considerate le dimensioni contenute dell'organico, anche variazioni limitate in valore assoluto possono produrre effetti significativi sugli indicatori percentuali. Nel complesso, il **2025** evidenzia quindi una dinamica occupazionale positiva, caratterizzata da un numero di ingressi superiore alle cessazioni e da una conseguente crescita dell'organico.

Nel **2025** le nuove assunzioni hanno riguardato prevalentemente persone appartenenti alla fascia 30-50 anni, che rappresentano il **75%** degli ingressi, mentre il restante **25%** riguarda persone con meno di 30 anni. Anche le uscite si concentrano principalmente nella fascia 30-50 anni, pari a due terzi delle cessazioni, mentre il restante terzo interessa persone con meno di 30 anni. Non si registrano ingressi o uscite di dipendenti con più di 50 anni.

Nel complesso, nel **2025** la mobilità del personale ha interessato soprattutto la fascia di età compresa tra 30 e 50 anni. La limitata numerosità dei casi richiede tuttavia cautela nell'interpretazione delle variazioni annuali.

Personale in entrata e uscita suddiviso per fascia d'età



Formazione e sviluppo professionale

Per Open Group Italia, l'aggiornamento delle competenze è parte integrante della qualità del servizio. L'evoluzione delle normative, degli standard di rendicontazione e degli strumenti operativi richiede infatti un presidio continuo delle conoscenze, in particolare negli ambiti della sostenibilità, della compliance e della misurazione degli impatti.

Nel 2025 Open ha erogato complessivamente **189 ore di formazione**, pari a una media di **12,6 ore per dipendente**. La distribuzione per livello contrattuale evidenzia valori differenziati. Le medie più elevate riguardano il personale inquadrato al **5° livello non apprendista**, con 35 ore, e al **6° livello non apprendista**, con 32,5 ore. Seguono il 3° livello e il 5° livello apprendista, entrambi con 16 ore medie. Le differenze riflettono la partecipazione a percorsi specialistici con durata e contenuti collegati alle specifiche responsabilità professionali.

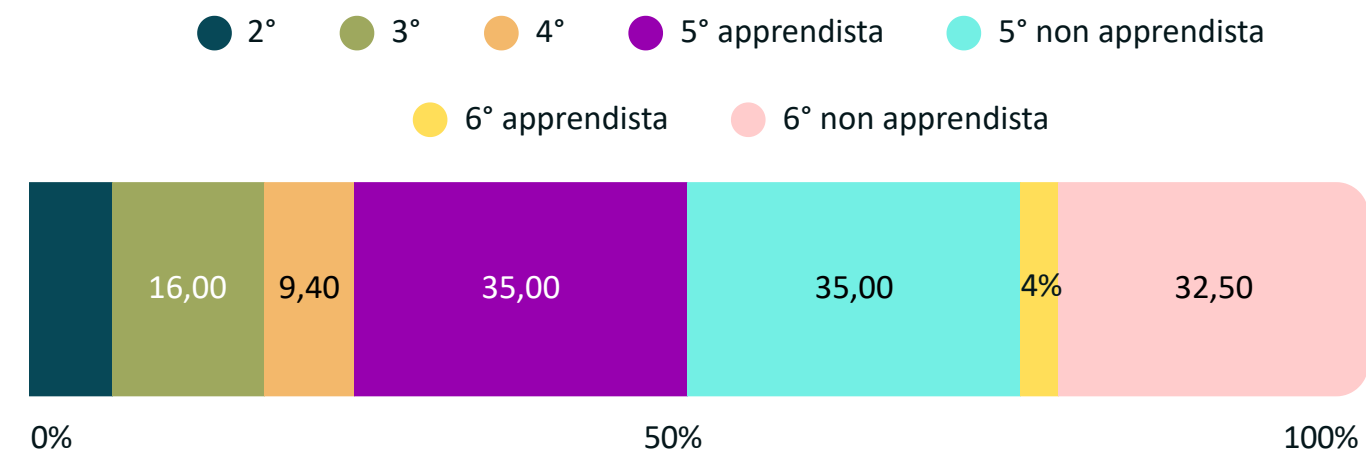
Le attività hanno combinato corsi strutturati, momenti di formazione interna, percorsi di approfondimento specialistico e webinar di aggiornamento, rivolti all'intero personale o a specifiche funzioni in relazione alle competenze richieste.

Una parte significativa del programma ha riguardato **l'evoluzione della rendicontazione di sostenibilità**. Gli approfondimenti hanno interessato, tra gli altri temi, gli standard VSME ed ESRS, la doppia materialità, la CSRD e il Pacchetto Omnibus, oltre agli sviluppi normativi relativi a CBAM ed EUDR. Per il team ESG sono stati inoltre realizzati momenti formativi dedicati alla misurazione e rendicontazione dei risultati ESG e alla carbon footprint di organizzazione, con approfondimenti sulle emissioni Scope 2 e Scope 3.

Il piano ha compreso anche **iniziative dedicate agli aspetti sociali e organizzativi**. La formazione su stereotipi e bias di genere, linguaggio inclusivo, prevenzione di abusi e molestie e gestione dei rischi psicosociali ha coinvolto un'ampia parte del personale, contribuendo a rafforzare la consapevolezza sui temi dell'inclusione, della parità di genere e del benessere lavorativo.

A queste attività si sono aggiunti **interventi sulle certificazioni ISO** e sulla salute e sicurezza sul lavoro, oltre a percorsi specialistici rivolti a singole persone in funzione del ruolo ricoperto e delle esigenze di aggiornamento professionale.

Ore medie di formazione per dipendente per livello - 2025



Area formativa	Principali contenuti	Destinatari
Rendicontazione e strategia ESG	VSME, ESRS, CSRD, doppia materialità, misurazione e reporting degli impatti, aggiornamenti EFRAG	Team ESG
Clima e normativa ambientale	Carbon footprint, Scope 2 e Scope 3, Net Zero e SBTi, CBAM, EUDR, acquisti sostenibili	Team ESG
Inclusione e benessere organizzativo	Parità di genere, stereotipi e bias, linguaggio inclusivo, prevenzione di abusi e molestie, rischi psicosociali	Intero personale
Competenze organizzative e compliance	Certificazioni ISO, sicurezza dei lavoratori, piattaforme e strumenti ESG	Intero personale e figure interessate

Welfare e conciliazione vita-lavoro

GRI: 401-2

Le misure di welfare adottate da Open Group Italia sono orientate a sostenere il benessere delle persone e a rendere più equilibrata la gestione della vita professionale e personale. In particolare, l’assistenza sanitaria integrativa, lo smart working, la flessibilità organizzativa e la formazione aziendale intervengono su bisogni diversi ma complementari: tutela della salute, autonomia nell’organizzazione del lavoro e crescita delle competenze.

L’assistenza sanitaria integrativa tramite **Fondo EST** rappresenta uno strumento di protezione aggiuntiva, che consente ai dipendenti coperti di accedere a prestazioni e rimborsi sanitari secondo le condizioni previste dal fondo. Lo smart working e la flessibilità organizzativa favoriscono invece una migliore gestione dei tempi di lavoro, riducono gli spostamenti e supportano la conciliazione con le esigenze personali e familiari.

Ambito	Misura prevista	Beneficio per le persone
Salute	Assistenza sanitaria integrativa tramite Fondo EST	Accesso a prestazioni e rimborsi sanitari aggiuntivi
Conciliazione vita-lavoro	Smart working e flessibilità organizzativa	Maggiore autonomia nella gestione dei tempi e riduzione degli spostamenti
Crescita professionale	Corsi e percorsi formativi sostenuti dall’azienda	Aggiornamento delle competenze e sviluppo professionale
Premi e riconoscimenti	Bonus economici e premi aziendali	Riconoscimento del contributo professionale e dei risultati raggiunti

Anche la formazione rientra tra gli strumenti di welfare, perché contribuisce alla crescita professionale e all’aggiornamento continuo delle competenze. In un settore caratterizzato da frequenti evoluzioni normative e metodologiche, l’accesso a corsi e percorsi specialistici consente alle persone di consolidare il proprio ruolo e di affrontare con maggiore consapevolezza le responsabilità assegnate.

Sono inoltre previsti bonus economici e premi aziendali per il personale che ricopre ruoli di account e commerciale. Pur essendo collegati a specifiche responsabilità e risultati professionali, questi strumenti riconoscono il contributo delle persone al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Lo smart working si conferma una modalità organizzativa consolidata: nel 2025 rappresenta il **23,9%** delle ore complessivamente lavorate, in linea con il 2024. Le ore di straordinario sono invece diminuite a **100,5**, rispetto alle 159 dell’anno precedente.

Indicatore	2023	2024	2025
Ore totali lavorate	23.535,50	26.488,50	22.633,60
Ore in smart working	2.749,00	6.152,50	5.398,50
Incidenza dello smart working	11,70%	23,20%	23,90%
Ore di straordinario	52,5	159	100,5
Incidenza dello straordinario	0,22%	0,60%	0,44%

Open aderisce alla Rete WHP Piemonte

Nel 2025 Open Group Italia ha aderito alla **Rete WHP Piemonte – Workplace Health Promotion**, iniziativa volontaria promossa sul territorio dall'**ASL Città di Torino** per sostenere la salute e il benessere delle persone nei luoghi di lavoro. Il programma affianca alla prevenzione dei rischi professionali interventi organizzativi, informativi e comportamentali volti a favorire la partecipazione e l'adozione di stili di vita salutari.

Per il primo anno di adesione, Open ha scelto di concentrarsi sulla **promozione di una corretta alimentazione**, sviluppando un percorso rivolto a tutto il personale. Le iniziative hanno compreso l'introduzione della frutta in ufficio, comunicazioni periodiche, materiali informativi condivisi attraverso il server aziendale e una bacheca dedicata presso la sede.

Tra ottobre e dicembre sono stati proposti contenuti riguardanti la preparazione di pasti sani ed equilibrati da consumare al lavoro, l'utilizzo di spezie ed erbe aromatiche per ridurre il consumo di sale, la scelta di frutta e verdura di stagione, la sostenibilità economica di un'alimentazione equilibrata e la riduzione dello spreco alimentare.

Il percorso è stato accompagnato da momenti informativi sui corretti stili di vita e sulla prevenzione.

Le attività realizzate hanno consentito di integrare il tema della salute nella quotidianità aziendale e di avviare un percorso destinato a proseguire attraverso ulteriori iniziative dedicate alla prevenzione e al benessere.

A conclusione del primo anno, Open Group Italia ha ottenuto il **riconoscimento di "Luogo di lavoro che Promuove Salute"** per il 2025. Nel 2026, successivamente al periodo oggetto di rendicontazione, l'azienda ha ricevuto il relativo attestato in occasione della Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro, durante un evento promosso dall'ASL Città di Torino. La General Manager Sara Di Maio ha presentato l'esperienza di Open e le iniziative realizzate, sottolineando il ruolo del benessere come leva di crescita organizzativa.



Salute e sicurezza sul lavoro

GRI: 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-8, 403-9, 403-10

Open Group Italia tutela la salute e la sicurezza delle proprie persone attraverso la **valutazione periodica dei rischi**, la **sorveglianza sanitaria**, la **formazione** e il **monitoraggio degli eventi infortunistici**. Il sistema si applica alle attività svolte negli uffici, presso le sedi dei clienti e durante gli spostamenti connessi all'attività di consulenza.

Nel 2025 il **Documento di Valutazione dei Rischi** è stato aggiornato con la Revisione 02 del 24 ottobre, che ha introdotto anche la valutazione dei rischi connessi ad abusi e violenze. Il DVR considera tutti i rischi per la salute e la sicurezza, compresi quelli legati allo stress lavoro-correlato, alle differenze di genere, all'età e alla provenienza.

In relazione alla natura prevalentemente impiegatizia delle attività, i principali rischi individuati riguardano l'utilizzo prolungato dei videotermini, l'affaticamento visivo, la postura e lo stress psicofisico. Per il personale impegnato presso i clienti assumono rilievo anche gli spostamenti, la guida e le situazioni di lavoro in solitario. Il DVR prevede specifiche misure di prevenzione, tra cui la corretta organizzazione delle postazioni, le pause durante il lavoro al videoterminale, la manutenzione delle attrezzature, l'informa-

zione sui rischi e l'adozione di procedure per le attività fuori sede.

La sorveglianza sanitaria è affidata al medico competente, che effettua le visite previste in relazione alle mansioni e ai rischi individuati. Il **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)** partecipa al sistema di prevenzione e costituisce il riferimento per il coinvolgimento e la consultazione del personale.

Nel 2025 **non si sono verificati infortuni con assenza dal lavoro, decessi sul lavoro o casi di malattia professionale**. In presenza di **22.633,6** ore lavorate, sia **l'indice di frequenza** sia **l'indice di gravità risultano quindi pari a zero**. Le **208 ore di malattia** registrate nel 2025 non sono riconducibili a malattie professionali e devono pertanto essere considerate separatamente dagli indicatori relativi alla salute e sicurezza sul lavoro.

INCIDENTI, MALATTIE PROFESSIONALI, ORE DI MALATTIA E ORE LAVORATE				
Indicatore	Unità di misura	2023	2024	2025
Infortuni con assenza dal lavoro	N.	0	0	0
Ore di malattia	Ore	136	464	208
Ore lavorate	Ore	23.535,50	26.488,50	22.633,60
Indice di frequenza[4]	Per milione di ore lavorate	0	0	0
Indice di gravità[5]	Per mille ore lavorate	0	0	0

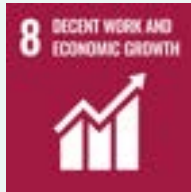
[4] *Indice di frequenza: calcolato come rapporto tra il numero di infortuni con assenza dal lavoro e il totale delle ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.*
[5] *Indice di gravità: calcolato come rapporto tra il numero di giornate perse a causa di infortunio e il totale delle ore lavorate, moltiplicato per 1.000.*



Pari opportunità



GRI: 3-3, 401-3, 405-1, 405-2, 406-1

ANALISI STRATEGICA - TEMA MATERIALE	PARI OPPORTUNITÀ
IMPATTI	Equità professionale e retributiva e sostegno alla genitorialità favoriscono inclusione e benessere; discriminazioni e molestie possono compromettere persone e clima interno.
RISCHI	Discriminazioni, disparità di carriera o retribuzione, penalizzazione della genitorialità e perdita della certificazione.
OPPORTUNITÀ	Valorizzazione della UNI/PdR 125, servizi di parità di genere, premialità nei bandi, attrazione dei talenti e migliore qualità decisionale.
ORIZZONTE TEMPORALE	Continuo
STAKEHOLDER COINVOLTI	Dipendenti, candidati, management, HR, Comitato Guida, RSGPG, clienti e organismo di certificazione.
LEGAME CON CODICE ETICO	Imparzialità, pari accesso alla crescita, conciliazione e prevenzione di discriminazioni e molestie (sez. 6 e 7 e Politica per la parità di genere).
SDGs CORRELATI	  
INDICATORI PRINCIPALI	Certificazione UNI/PdR 125:2022 mantenuta; donne 73% del personale e 33% del CdA; rapporto retributivo complessivo 1,00 ; 0 episodi di discriminazione.

Open Group Italia è certificata Parità di Genere secondo la **UNI/PdR 125:2022 dal 2023**. La certificazione rappresenta il riferimento attraverso cui l’organizzazione struttura e monitora il proprio impegno in materia di parità di genere, equità, inclusione e prevenzione delle discriminazioni. Nel 2025 Open ha svolto la seconda verifica di sorveglianza, proseguendo il percorso di mantenimento del sistema.

L’approccio riguarda diversi aspetti della gestione delle persone: accesso alle opportunità professionali, sviluppo di carriera, equità retributiva, conciliazione vita-lavoro, sostegno alla genitorialità e prevenzione di abusi, molestie e comportamenti discriminatori. **L’obiettivo è garantire condizioni eque e trasparenti, valorizzando competenze ed esperienze indipendentemente da genere, età, origine, orientamento, disabilità, convinzioni personali o altre caratteristiche individuali.**

Nel corso dell’anno, il monitoraggio ha interessato la composizione degli organi di governo e del personale, i rapporti retributivi tra uomini e donne a parità di livello, l’utilizzo dei congedi parentali e gli eventuali episodi di discriminazione segnalati. A queste attività si sono affiancati momenti formativi dedicati ai bias, al linguaggio inclusivo, alla parità di genere e alla prevenzione di abusi e molestie.

Diversità negli organi di governo

Oltre agli indicatori relativi all’equità retributiva, alla genitorialità e alla non discriminazione, **Open monitora la rappresentanza di genere** sia negli organi di governo sia tra i dipendenti.

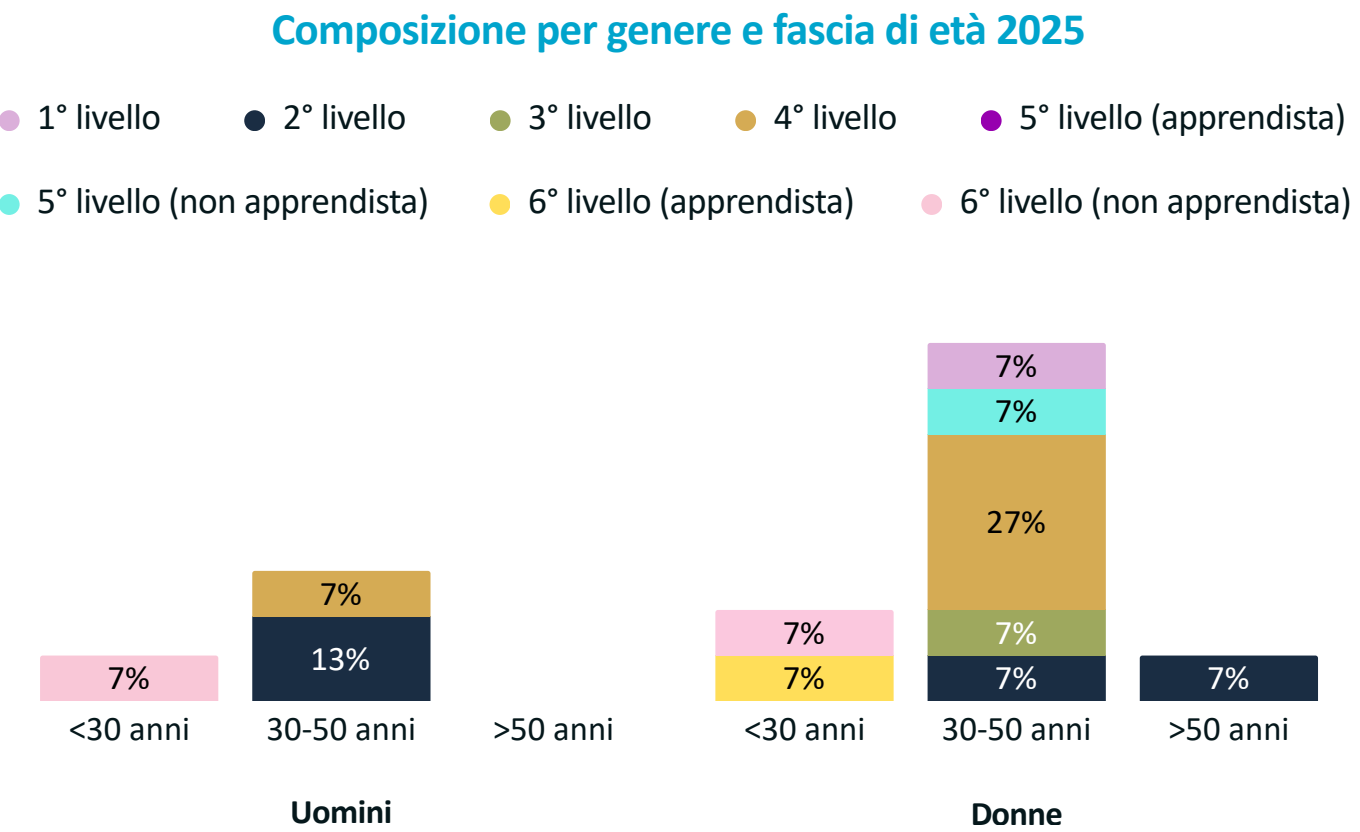
Al 31 dicembre 2025 il Consiglio di Amministrazione di Open Group Italia è composto da tre membri di cui una donna e due uomini. La componente femminile rappresenta quindi il **33%** dell’organo di governo. Dal punto di vista anagrafico, una persona rientra nella fascia 30-50 anni e due nella fascia over 50.

Fascia di età	Uomini	Donne	Totale	Quota sul totale
<30 anni	0	0	0	0%
30-50 anni	0	1	1	33%
>50 anni	2	0	2	67%
Totale	2	1	3	100%

La stessa analisi viene estesa alla composizione del personale. Nel 2025 le donne rappresentano il **73%** dei dipendenti e gli uomini il **27%**, una distribuzione invariata rispetto al 2024.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE			
Indicatore	2023	2024	2025
Dipendenti uomini	36%	27%	27%
Dipendenti donne	64%	73%	73%

Nel 2025 la presenza femminile è prevalente nella maggior parte dei livelli professionali; la componente maschile è invece più contenuta e distribuita in pochi livelli.



Il rapporto tra la retribuzione media delle donne e quella degli uomini è monitorato sia a livello complessivo sia a parità di trattamento.

Nel 2025 il rapporto tra il salario medio femminile e quello maschile, calcolato dividendo il salario medio delle donne per quello degli uomini, è pari a **1,00**, indicando valori sostanzialmente equivalenti sul totale dell’organico.

L’analisi per livello evidenzia scostamenti minimi, legati anche alla diversa distribuzione di uomini e donne nei singoli inquadramenti. Nel 2025 il rapporto è pari a **0,98** al 2° livello e a **0,96** al 4° livello: valori prossimi a 1, che indicano una sostanziale equivalenza retributiva tra uomini e donne nei livelli considerati.

RAPPORTO TRA IL SALARIO MEDIO COMPONENTE FEMMINILE E COMPONENTE MASCHILE A PARITÀ DI LIVELLO [6]			
Livello	2023	2024	2025
1°	n.d.	n.d.	n.d.
2°	0,87	1,05	0,98
3°	1,15	n.d.	n.d.
4°	0,92	0,96	0,96

Nota: n.d. dato non calcolabile perché nel livello non sono presenti persone di entrambi i generi



[6] Il rapporto retributivo è calcolato sulla base dei salari mensili medi, dividendo il salario medio delle donne per quello degli uomini. Un valore pari a 1 indica una sostanziale equivalenza; valori inferiori o superiori evidenziano uno scostamento tra le due componenti. L’analisi per livello viene effettuata soltanto quando sono presenti persone di entrambi i generi.

Congedo parentale e sostegno alla genitorialità

GRI: 401-3

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro che consente ai genitori di dedicarsi alla cura dei figli, secondo le modalità e i limiti previsti dalla normativa.

Nel 2025 nessun dipendente ha usufruito del congedo parentale. Nel 2024 ne avevano fruito una donna e un uomo, entrambi rientrati al lavoro al termine del periodo di congedo, con un tasso di rientro del 100%. Nel 2025, a dodici mesi dal rientro, entrambe le persone risultavano ancora in servizio; il tasso di fidelizzazione è pertanto pari al 100%.

In fase di rientro, Open Group Italia valuta, sulla base delle esigenze individuali, misure di supporto quali lo smart working o il ricorso temporaneo al part-time, per agevolare la conciliazione tra responsabilità familiari e attività professionale.

CONGEDO PARENTALE									
Indicatore	2023			2024			2025		
Genere	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT
N° totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	9	5	14	11	4	15	11	4	15
N° totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	0	0	0	1	1	2	0	0	0
N° totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro al termine del congedo parentale	0	0	0	1	1	2	0	0	0
N° totale dei dipendenti ancora in servizio 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Tasso di rientro[7]	n.d.	n.d.	n.d.	100%	100%	100%	n.d.	n.d.	n.d.
Tasso di fidelizzazione[8]	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	100%	100%	100%

[7] Tasso di rientro: rapporto percentuale tra il numero di dipendenti rientrati al lavoro al termine del congedo parentale e il numero di dipendenti che avrebbero dovuto rientrare nello stesso periodo.
[8] Tasso di fidelizzazione: rapporto percentuale tra il numero di dipendenti ancora in servizio dodici mesi dopo il rientro dal congedo parentale e il numero di dipendenti rientrati nel periodo di riferimento precedente.

Non discriminazione e canali di segnalazione

GRI: 406-1

La UNI/PdR 125:2022 richiede alle organizzazioni certificate di prevenire e gestire eventuali episodi di discriminazione, abuso e molestia, prevedendo la **possibilità di effettuare segnalazioni e assicurando la tutela delle persone segnalanti da possibili ritorsioni**. La Prassi non impone uno specifico strumento tecnico, ma richiede che siano definite modalità adeguate per raccogliere e gestire le segnalazioni.

A questo scopo, Open Group Italia ha collocato, in un'area riservata e facilmente accessibile, una **cassetta dedicata alle segnalazioni anonime e ai suggerimenti**. Lo strumento consente alle persone di comunicare in modo riservato eventuali situazioni di discriminazione, abuso o molestia, oltre a formulare osservazioni utili al miglioramento dell'ambiente di lavoro. Le eventuali segnalazioni vengono prese in carico dal **Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG)**, che le condivide con il **Comitato Guida** per la valutazione e la definizione delle eventuali azioni da intraprendere. Il processo viene monitorato con cadenza mensile attraverso un apposito modulo, che consente di registrare lo stato delle segnalazioni e l'avanzamento delle eventuali misure correttive.



Nel 2025 non sono stati segnalati episodi di discriminazione. Le attività di prevenzione sono state affiancate da momenti formativi dedicati agli stereotipi e ai bias inconsapevoli, al linguaggio inclusivo e al riconoscimento di abusi, molestie e violenze di genere.





CAMBIAAMENTO CLIMATICO

ANALISI STRATEGICA - TEMA MATERIALE	CAMBIAMENTO CLIMATICO
IMPATTI	Riscaldamento, elettricità e mobilità generano emissioni; i servizi climatici possono aiutare i clienti a misurare e ridurre i propri impatti.
RISCHI	Eventi climatici, aumento dei costi energetici e crescita della mobilità possono incidere sull'operatività e sulla coerenza del posizionamento di Open.
OPPORTUNITÀ	Sviluppo del carbon accounting, partnership tecniche, consulenza da remoto e migliore pianificazione delle trasferte.
ORIZZONTE TEMPORALE	Medio-lungo periodo
STAKEHOLDER COINVOLTI	Persone di Open, clienti, fornitori di energia e mobilità, partner, gestori degli immobili e istituzioni.
LEGAME CON CODICE ETICO	Tutela ambientale, uso responsabile delle risorse e trasparenza degli impatti (sez. 3, 6 e 7).
SDGs CORRELATI	  
INDICATORI PRINCIPALI	Consumi: 206,89 GJ ; veicoli: 132,57 GJ ; elettricità: 4.702 kWh ; Scope 1: 12,99 tCO₂e ; Scope 1 e 2 market-based: 15,00 tCO₂e .



Consumi energetici e fonti energetiche utilizzate

GRI: 302-1

Per una società di servizi professionali come Open Group Italia, i consumi energetici sono principalmente connessi al riscaldamento degli uffici, agli spostamenti effettuati con i veicoli aziendali e all'energia elettrica necessaria per il funzionamento degli spazi di lavoro e delle apparecchiature.

Per garantire una rendicontazione chiara e comparabile, i consumi sono monitorati distinguendo tra:

- **consumi diretti**, derivanti dai combustibili utilizzati direttamente dall'organizzazione per il riscaldamento degli uffici e per la mobilità aziendale, tra cui gas naturale, gasolio, benzina e diesel;
- **consumi indiretti**, riferiti all'energia elettrica acquistata dalla rete e utilizzata per l'illuminazione, la climatizzazione e il funzionamento delle apparecchiature presenti negli uffici.

Per rappresentare in modo omogeneo il fabbisogno energetico complessivo, i consumi delle diverse fonti sono stati convertiti in Gigajoule (GJ) mediante appositi fattori di conversione^[9].

Consumi complessivi^[10]

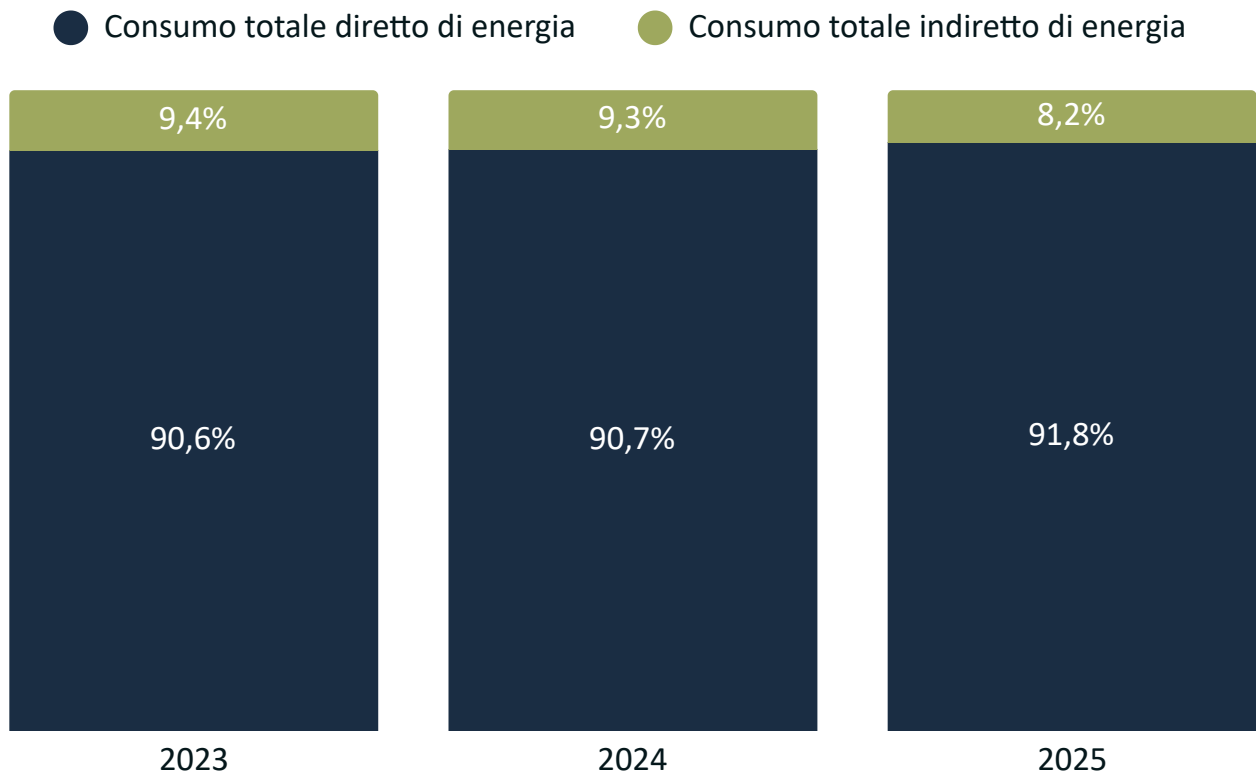
Nel 2025 il consumo energetico complessivo di Open Group Italia è pari a **206,89 GJ**, in aumento dell'8% rispetto ai 191,66 GJ registrati nel 2024. Nel precedente esercizio i consumi erano invece rimasti sostanzialmente stabili rispetto al 2023.

L'incremento è riconducibile ai consumi energetici diretti, cresciuti del 9% e passati da 173,87 GJ a 189,96 GJ. I consumi indiretti associati all'energia elettrica proseguono invece il trend di riduzione, diminuendo del 5% rispetto al 2024.

Nel triennio i **consumi diretti rappresentano la quota prevalente del fabbisogno energetico di Open**.

CONSUMI ENERGETICI TOTALI DELL'IMPRESA SUDDIVISI TRA DIRETTI E INDIRETTI						
Indicatore	Unità	2023	2024	2025	Δ 2023/24	Δ 2024/25
Consumo totale diretto di energia	GJ	173,41	173,87	189,96	0%	+ 9%
Consumo totale indiretto di energia	GJ	18,01	17,79	16,93	-1%	-5%
Totale	GJ	191,42	191,66	206,89	0%	+ 8%

Consumi energetici (GJ) 2023/24/25



[9] I consumi energetici espressi in GJ sono stati calcolati utilizzando fattori di conversione e poteri calorifici di fonte ISPRA. In particolare: gas naturale 0,035281 GJ/Sm³; gasolio 0,036056193 GJ/l; benzina 0,032087232 GJ/l; energia elettrica 0,003600 GJ/kWh.

[10] Restatement delle informazioni: I dati energetici relativi al 2024 sono stati riesposti a seguito delle attività di verifica e ricalcolo svolte per la presente edizione. La modifica non riguarda il perimetro di rendicontazione, ma la determinazione dei consumi, ed è riportata ai sensi del GRI 2-4.

Consumi energetici diretti

I consumi energetici diretti comprendono due componenti principali:

- i combustibili (gasolio e gas naturale) utilizzati per il **riscaldamento degli uffici**;
- benzina e gasolio impiegati per gli **spostamenti con i veicoli aziendali**, necessari allo svolgimento delle attività presso clienti e altre sedi esterne.

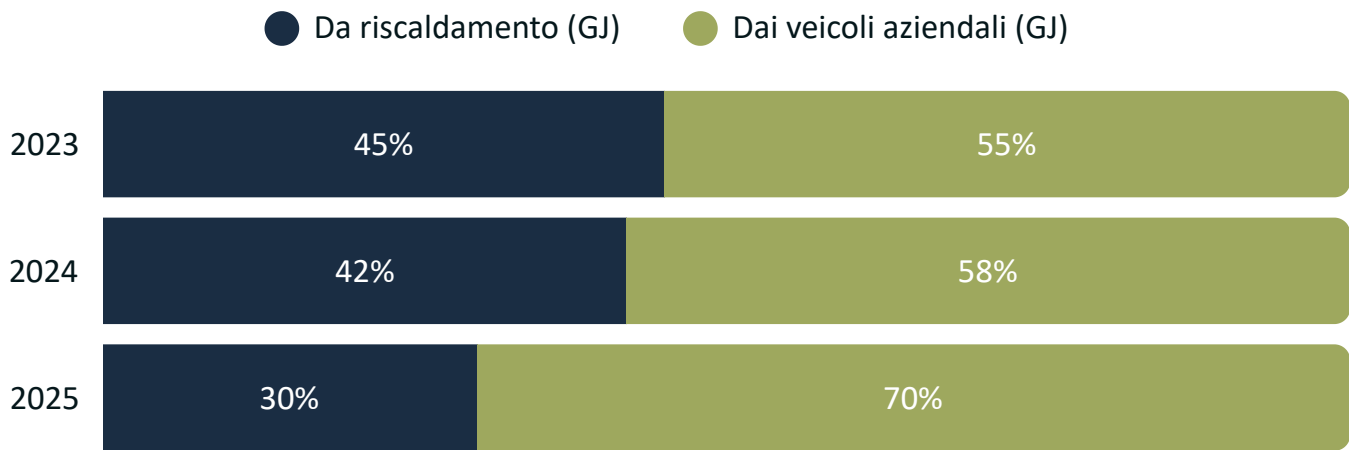
Nel 2025 i **consumi destinati al riscaldamento** ammontano a 57,39 GJ, in **diminuzione del 22%** rispetto al 2024. Tale riduzione è riconducibile al **cambiamento del sistema di alimentazione dell'impianto termico dell'edificio**: il precedente approvvigionamento tramite gasolio, stoccato in appositi serbatoi, è stato progressivamente sostituito da un impianto alimentato a gas naturale. La modifica è stata adottata a livello condominiale e non deriva pertanto da una decisione autonoma di Open Group Italia. Nel 2025 sono stati consumati 1.192,23 litri di gasolio e 408,77 Sm³ di gas naturale.

La riduzione dei consumi termici è stata tuttavia più che compensata dall'aumento dei consumi dei veicoli aziendali, passati da 100,58 GJ nel 2024 a 132,57 GJ nel 2025, con una crescita del 32%. In particolare, il consumo di benzina è aumentato del 34%, raggiungendo 1.705,37 litri, mentre quello di diesel è cresciuto del 30%, attestandosi a 2.159,58 litri.

La **mobilità aziendale** costituisce pertanto la principale componente del fabbisogno energetico di Open Group Italia nel 2025, rappresentando circa il **64% dei consumi complessivi** e il 70% dei consumi energetici diretti.

CONSUMI ENERGETICI DIRETTI ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE, SUDDIVISI PER FONTE					
Fonte	Unità di misura	2023	2024	2025	Δ2024/25
Consumi per riscaldamento	GJ	78,69	73,29	57,39	-22%
Gas naturale	Sm ³	–	–	408,77	new
Gasolio per riscaldamento	l	2.183,29	2.033,60	1.192,23	-41%
Consumi dei veicoli aziendali	GJ	94,73	100,58	132,57	32%
Benzina	l	1.197,39	1.268,67	1.705,37	34%
Gasolio	l	1.561,97	1.660,93	2.159,58	30%
Consumo energetico diretto totale	GJ	173,41	173,87	189,96	9%

Consumi energetici 2023/24/25



Consumi energetici indiretti

I consumi energetici indiretti derivano esclusivamente dall’energia elettrica acquistata dalla rete nazionale e utilizzata negli uffici aziendali.

Nel 2025 il consumo di energia elettrica è pari a **4.702 kWh**, corrispondenti a 16,93 GJ, con una riduzione del 5% rispetto al 2024. Il dato conferma il progressivo contenimento dei consumi elettrici osservato nel triennio, durante il quale il fabbisogno è diminuito complessivamente del 6%.

L’energia elettrica consumata è interamente acquistata dalla rete e non risultano attivi contratti di fornitura di energia proveniente da fonti rinnovabili certificate.

CONSUMI ENERGETICI INDIRETTI ALL’INTERNO DELL’ORGANIZZAZIONE, SUDDIVISI PER FONTE						
Fonte	u.m.	2023	2024	2025	Δ 2023/24	Δ 2024/25
Elettricità consumata	kWh	5.002,00	4.941,00	4.702,00	-1%	-5%
acquisita da energy mix nazionale	kWh	5.002,00	4.941,00	4.702,00	-1%	-5%
acquistata o acquisita da fonti rinnovabili certificate	kWh	/	/	/	/	/
Totale	GJ	18,01	17,79	16,93	-1%	-5%

Emissioni di gas a effetto serra^[11]

GRI: 305-1, 305-2

Il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra consente a Open Group Italia di quantificare l’impatto climatico associato ai propri consumi energetici e di monitorarne l’evoluzione nel tempo.

La rendicontazione è effettuata secondo i principi del **GHG Protocol**, che distingue tra:

- **emissioni dirette di Scope 1^[12]**, generate dalla combustione dei carburanti utilizzati per il riscaldamento e per i veicoli aziendali;
- **emissioni indirette di Scope 2^[13]**, associate alla produzione dell’energia elettrica acquistata e consumata negli uffici.

Le emissioni sono espresse in tonnellate di anidride carbonica equivalente (**tCO₂e**), unità che consente di rappresentare in modo omogeneo il contributo dei diversi gas a effetto serra al cambiamento climatico.

Le emissioni dirette di Scope 1 derivano dai combustibili utilizzati per il riscaldamento degli uffici e dai carburanti impiegati nei veicoli aziendali.

Nel 2025 le emissioni di Scope 1 ammontano a **12,99 tCO₂e**, in aumento del 9% rispetto alle 11,93 tCO₂e del 2024. Dopo la sostanziale stabilità registrata tra il 2023 e il 2024, l’incremento dell’ultimo esercizio è riconducibile principalmente alla maggiore mobilità aziendale.

[11] I dati 2024 relativi alle emissioni Scope 1 e Scope 2 sono stati oggetto di restatement rispetto alla precedente edizione del Bilancio di Sostenibilità. Il ricalcolo è stato effettuato applicando i fattori emissivi aggiornati disponibili per l’anno 2024. Per tale ragione, i valori 2024 riportati nel presente Bilancio possono differire da quelli pubblicati nella precedente edizione.

[12] Le emissioni di Scope 1 sono state calcolate applicando i fattori emissivi DEFRA relativi ai combustibili utilizzati. In particolare: gas naturale pari a 0,002038 tCO₂e/Sm³ nel 2023, 0,002045 tCO₂e/Sm³ nel 2024 e 0,002067 tCO₂e/Sm³ nel 2025; benzina pari rispettivamente a 0,002097, 0,002084 e 0,002069 tCO₂e/l; diesel pari a 0,002512, 0,002513 e 0,002571 tCO₂e/l.

[13] Le emissioni di Scope 2 sono state calcolate secondo gli approcci market-based e location-based previsti dal GHG Protocol Scope 2 Guidance. Per il metodo location-based sono stati utilizzati i fattori emissivi ISPRA relativi alla rete elettrica italiana, pari a 0,0002347 tCO₂/kWh nel 2023, 0,0001926 tCO₂/kWh nel 2024 e 0,0001996 tCO₂/kWh nel 2025. Per il metodo market-based sono stati applicati i fattori del residual mix italiano pubblicati da AIB, pari a 0,0005010 tCO₂/kWh nel 2023, 0,0004410 tCO₂/kWh nel 2024 e 0,00042778 tCO₂/kWh nel 2025.

Le emissioni associate ai veicoli raggiungono infatti **9,08 tCO₂e**, con una crescita del 33% rispetto al 2024. Nel dettaglio, le emissioni derivanti dalla benzina sono pari a 3,53 tCO₂e, mentre quelle associate al gasolio ammontano a 5,55 tCO₂e.

Le emissioni connesse al riscaldamento diminuiscono invece del 23%, passando da 5,11 a **3,91 tCO₂e**. Come anticipato, la variazione riflette la riduzione dei consumi termici e il progressivo passaggio dal precedente sistema alimentato a gasolio a un impianto a gas naturale, modifica adottata a livello condominiale. Nel 2025 le emissioni del riscaldamento derivano per 3,07 tCO₂e dal gasolio e per 0,84 tCO₂e dal gas naturale.

La mobilità aziendale rappresenta pertanto la principale fonte di emissioni dirette di Open Group Italia: nel 2025 genera circa il **70% delle emissioni di Scope 1**, rispetto al 57% del 2024.

Fonte	2023 (tCO ₂ e)	2024 (tCO ₂ e)	2025 (tCO ₂ e)	Δ 2023/24	Δ 2024/25
Emissioni da riscaldamento	5,48	5,11	3,91	-7%	-23%
di cui: gasolio	5,48	5,11	3,07	-7%	-40%
di cui: gas naturale	–	–	0,84	–	nuova fonte
Emissioni da veicoli aziendali	6,43	6,82	9,08	6%	33%
di cui: benzina	2,51	2,64	3,53	5%	33%
di cui: gasolio	3,92	4,17	5,55	6%	33%
Totale Scope 1	11,92	11,93	12,99	0%	9%

Emissioni di Scope 2

Le emissioni indirette di Scope 2 comprendono le emissioni associate alla produzione dell’energia elettrica acquistata dalla rete e consumata negli uffici. In linea con il GHG Protocol, tali emissioni sono rendicontate secondo due approcci:

- **location-based**, basato sull’intensità emissiva media della rete elettrica nazionale;
- **market-based**, basato sulle caratteristiche della fornitura energetica acquistata e, in assenza di energia rinnovabile certificata, sui fattori relativi al mix residuale.

Nel triennio le emissioni indirette diminuiscono secondo entrambe le metodologie di calcolo, in coerenza con la progressiva riduzione dell’energia elettrica consumata.

Nel 2025 le emissioni di Scope 2 sono pari a **2,01 tCO₂e secondo l’approccio market-based**, in diminuzione del 7,7% rispetto al 2024, e a **0,94 tCO₂e secondo l’approccio location-based**, sostanzialmente stabili rispetto all’esercizio precedente (-1,4%).

La differenza tra i due risultati dipende dai diversi fattori di emissione applicati: il metodo location-based riflette il mix medio della rete nazionale, mentre quello market-based considera il mix residuale associato all’energia elettrica acquistata. Open Group Italia non dispone attualmente di una fornitura di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili certificate.

EMISSIONI SCOPE 2 2023/2024/2025					
Metodo di calcolo	2023 (tCO ₂ e)	2024 (tCO ₂ e)	2025 (tCO ₂ e)	Δ 2023/24	Δ 2024/25
Scope 2 – Market-based	2,51	2,18	2,01	-13,00%	-7,70%
Scope 2 – Location-based	1,17	0,95	0,94	-18,90%	-1,40%

Emissioni complessive di Scope 1 e Scope 2

Nel 2024 le emissioni complessive si erano ridotte del 2% rispetto al 2023 secondo entrambi gli approcci. Nel 2025 il trend si inverte: le emissioni totali raggiungono **15,00 tCO₂e secondo il metodo market-based**, con un aumento del 6%, e **13,93 tCO₂e secondo il metodo location-based**, in crescita dell’8%.

L’aumento è determinato dalle emissioni dirette connesse ai veicoli aziendali, che hanno più che compensato la diminuzione delle emissioni associate al riscaldamento e all’energia elettrica. Le emissioni di Scope 1 continuano quindi a rappresentare la componente prevalente dell’impronta climatica di Open Group Italia.

Emissioni totali	2023 (tCO ₂ e)	2024 (tCO ₂ e)	2025 (tCO ₂ e)	Δ 2023/24	Δ 2024/25
Scope 1 + Scope 2 Market-based	14,43	14,11	15	-2%	6%
Scope 1 + Scope 2 Location-based	13,09	12,88	13,93	-2%	8%



Intensità energetica ed emissiva^[14]

GRI: 302-3, 305-4

L'analisi degli indicatori di intensità consente di valutare i consumi energetici e le emissioni di Open Group Italia in relazione ai principali parametri economici e organizzativi. Questi indicatori integrano i valori assoluti, rapportandoli al fatturato e al numero di dipendenti e permettendo di interpretare con maggiore precisione l'evoluzione della performance nel tempo.

Nel presente Bilancio sono stati considerati due criteri di analisi:

- **intensità rispetto al fatturato^[15]**, che esprime il consumo energetico o le emissioni generate ogni 1.000 euro di fatturato;
- **intensità per dipendente^[16]**, che rappresenta il consumo energetico o le emissioni medie associate a ciascun dipendente.

Per la componente energetica sono considerati sia i consumi complessivi sia quelli di energia elettrica. Gli indicatori emissivi comprendono le emissioni dirette di Scope 1 e quelle indirette di Scope 2, calcolate secondo gli approcci market-based e location-based.

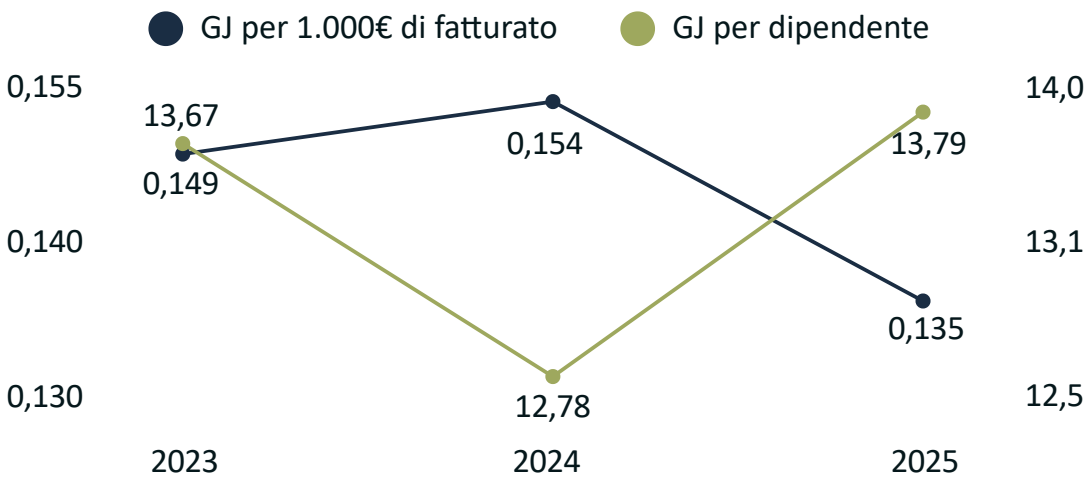
Nel 2025 il consumo energetico complessivo aumenta dell'8% in valore assoluto, passando da 191,66 a 206,89 GJ. L'intensità rispetto al fatturato diminuisce tuttavia del 12%, attestandosi a 0,135 GJ ogni 1.000 euro di fatturato. La crescita dei ricavi è stata quindi proporzionalmente superiore a quella dei consumi.

Anche l'intensità dell'energia elettrica rispetto al fatturato diminuisce, registrando una riduzione del 23%, coerente con il calo dei consumi elettrici assoluti.

Il consumo energetico totale per dipendente raggiunge 13,79 GJ, in aumento dell'8% rispetto al 2024 e sostanzialmente in linea con il valore del 2023. La variazione è riconducibile all'aumento dei consumi diretti, principalmente associati alla mobilità aziendale. Il consumo di energia elettrica per dipendente scende invece a 1,13 GJ, con una riduzione del 5%.

INDICATORI DI INTENSITÀ ENERGETICA 2023/24/25					
Indicatori di intensità	2023	2024	2025	Δ% 2023-2024	Δ% 2024-2025
Consumo totale di energia / 1.000 € Fatturato	0,149	0,154	0,135	3%	-12%
Consumo totale di energia / Dipendenti	13,67	12,78	13,79	-7%	8%
Consumo totale di energia elettrica / 1.000 € Fatturato	0,014	0,014	0,011	2%	-23%
Consumo totale di energia elettrica/ Dipendenti	1,29	1,19	1,13	-8%	-5%

Intensità energetica 2023/24/25



[14] I dati 2024 relativi all'intensità emissiva sono stati ricalcolati rispetto alla precedente edizione, in coerenza con il restatement delle emissioni Scope 1 e Scope 2 derivante dall'applicazione dei fattori emissivi aggiornati disponibili per l'anno 2024.

[15] Indicatore che misura quanta energia viene consumata, o quante emissioni vengono generate, per 1.000 euro di ricavo generato, calcolato dividendo il consumo energetico o le emissioni totali per fatturato complessivo dell'azienda.

[16] Indicatore calcolato dividendo il consumo totale di energia, o le emissioni totali, per il numero complessivo di dipendenti. Viene utilizzato per misurare quanta energia è necessaria, o quante emissioni sono associate, per sostenere il lavoro di un dipendente.

INDICATORI DI INTENSITÀ EMISSIVA 2023/24/25

Indicatori di intensità	2023	2024	2025	Δ%2023-2024	Δ%2024-2025
Emissioni Scope 1 / 1.000 € Fatturato	0,009	0,01	0,008	3%	-11%
Emissioni Scope 1 / Dipendenti	0,85	0,8	0,87	-7%	9%
Emissioni Scope 2 (Market-based) / 1.000 € Fatturato	0,002	0,002	0,001	-10%	-25%
Emissioni Scope 2 (Market-based) / Dipendenti	0,18	0,15	0,13	-19%	-8%
Emissioni Scope 2 (Location-based) / 1.000 € Fatturato	0,0009	0,0008	0,0006	-16%	-20%
Emissioni Scope 2 (Location-based) / Dipendenti	0,084	0,063	0,063	-24%	-1%
Emissioni TOTALI (LB) / Dipendente	0,94	0,86	0,93	-8%	8%
Emissioni TOTALI (LB) / 1.000 € di fatturato	0,01	0,01	0,009	1%	-12%

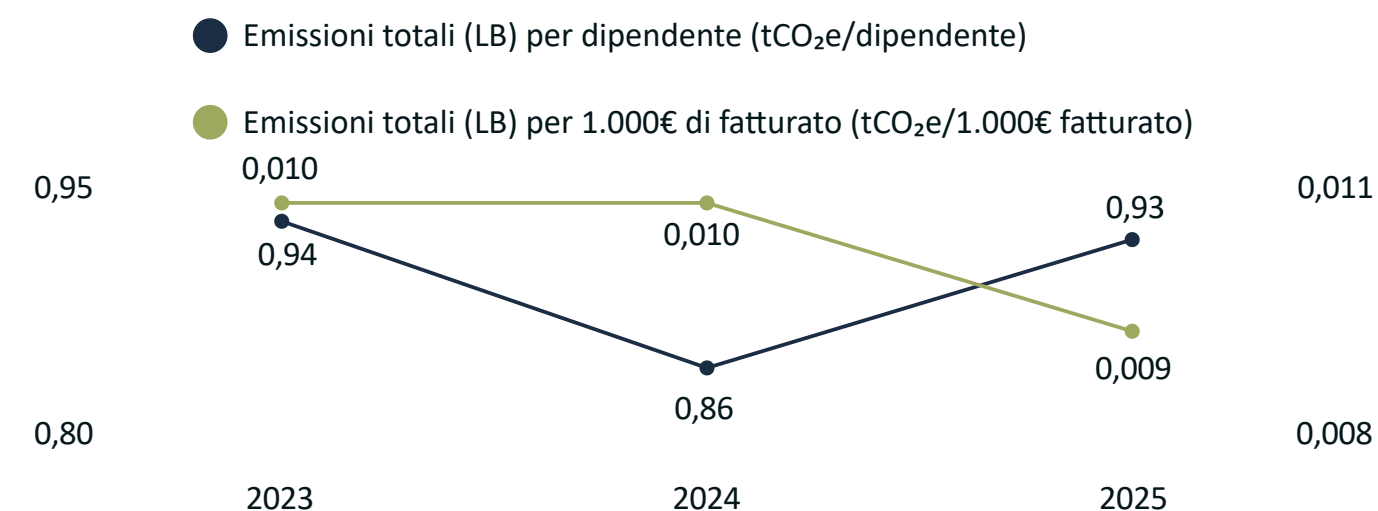
Nel 2025 l'**intensità delle emissioni di Scope 1** rispetto al fatturato diminuisce dell'11%, attestandosi a 0,008 tCO₂e ogni 1.000 euro di fatturato. Per **dipendente**, invece, l'indicatore aumenta del 9% e raggiunge 0,87 tCO₂e, in conseguenza della crescita delle **emissioni dirette** associate alla **mobilità aziendale**.

Le **intensità delle emissioni di Scope 2** rispetto al fatturato diminuiscono secondo entrambi gli approcci: del 25% con il metodo **market-based** e del 20% con il metodo **location-based**. Anche gli indicatori per dipendente risultano in diminuzione: dell'8% secondo il metodo market-based e dell'1% secondo quello location-based.

Considerando complessivamente **Scope 1 e Scope 2 location-based**, nel 2025 le emissioni per 1.000 euro di fatturato diminuiscono del 12%, mentre quelle per dipendente aumentano dell'8%. Tale andamento riflette principalmente la crescita delle **emissioni dirette** connesse alla mobilità aziendale.

Gli **indicatori rapportati al fatturato** evidenziano un miglioramento dell'**intensità energetica ed emissiva**. La lettura per dipendente presenta un andamento più articolato: aumentano il **consumo energetico complessivo** e le **emissioni totali location-based**, mentre diminuiscono il **consumo di energia elettrica** e le **emissioni indirette di Scope 2**.

Intensità emissiva 2023/24/25





INDICE DEI CONTENUTI GRI

DICHIARAZIONE D'USO	Open Group Italia S.r.l. ha rendicontato le informazioni citate nel presente Indice dei contenuti GRI per il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2025 con riferimento agli Standard GRI.
GRI 1 UTILIZZATO	GRI 1 – Principi di rendicontazione 2021

GRI	INFORMATIVA GRI	POSIZIONE	OMISSIONE
GRI 2 – Informativa generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Nota metodologica; Open Group Italia	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	
	2-4 Revisione delle informazioni	Nota metodologica; Consumi energetici ed emissioni	
	2-5 Assurance esterna	Nota metodologica	
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Open Group Italia; Consulenza integrata	
	2-7 Dipendenti	Occupazione, salute e benessere; Composizione anagrafica e professionale	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Occupazione, salute e benessere	
	2-9 Struttura e composizione della governance	Struttura societaria e organi di governo; Struttura organizzativa, ruoli e responsabilità	

GRI	INFORMATIVA GRI	POSIZIONE	OMISSIONE
GRI 2 – Informativa generale 2021	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Struttura societaria e organi di governo	
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Struttura societaria e organi di governo	
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Struttura societaria e organi di governo; Supervisione degli impatti e della sostenibilità	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Struttura organizzativa, ruoli e responsabilità; Supervisione degli impatti e della sostenibilità	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica; Supervisione degli impatti e della sostenibilità	
	2-15 Conflitti di interesse	Struttura societaria e organi di governo	
	2-16 Comunicazione delle criticità	Etica	
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Struttura societaria e organi di governo	
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	—	Informazione non disponibile

GRI	INFORMATIVA GRI	POSIZIONE	OMISSIONE
GRI 2 – Informativa generale 2021	2-19 Politiche di remunerazione	—	Informazione non disponibile
	2-20 Processo di determinazione della remunerazione	—	Informazione non disponibile
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	—	Dato non calcolato
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder; Visione, Missione e Valori	
	2-23 Impegni assunti tramite policy	Visione, Missione e Valori; Etica	
	2-24 Integrazione degli impegni assunti tramite policy	Struttura organizzativa, ruoli e responsabilità; Etica	
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	Etica; Non discriminazione e canali di segnalazione	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Etica; Non discriminazione e canali di segnalazione	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Etica; Non discriminazione e canali di segnalazione	
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Partnership e riconoscimenti	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Stakeholder engagement e aggiornamento dei temi materiali	

GRI	INFORMATIVA GRI	POSIZIONE	OMISSIONE
GRI 2 – Informativa generale 2021	2-30 Contratti collettivi	Occupazione, salute e benessere	
GRI 3 – Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Stakeholder engagement e aggiornamento dei temi materiali; Prioritizzazione dei temi; Matrice di materialità	
	3-2 Elenco dei temi materiali	Prioritizzazione dei temi; Matrice di materialità	
	3-3 Gestione dei temi materiali	Sviluppo sostenibile delle imprese clienti; Occupazione, salute e benessere; Pari opportunità; Cambiamento climatico	
GRI 201 – Performance economiche 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Solidità economica e creazione di valore	
GRI 302 – Energia 2016	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	Consumi energetici ed emissioni	
	302-3 Intensità energetica	Intensità energetica ed emissiva	
GRI 305 – Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Consumi energetici ed emissioni	
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Consumi energetici ed emissioni	
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	Intensità energetica ed emissiva	

GRI	INFORMATIVA GRI	POSIZIONE	OMISSIONE
GRI 401 – Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Assunzioni, turnover e dinamica dell'organico	
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Welfare e conciliazione vita-lavoro	
	401-3 Congedo parentale	Congedo parentale e sostegno alla genitorialità	
GRI 403 – Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza sul lavoro	
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	

GRI	INFORMATIVA GRI	POSIZIONE	OMISSIONE
GRI 403 – Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-9 Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	
	403-10 Malattie professionali	Salute e sicurezza sul lavoro	
GRI 404 – Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Formazione e sviluppo professionale	
GRI 405 – Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Struttura societaria e organi di governo; Pari opportunità	
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne e degli uomini	Pari opportunità	
GRI 406 – Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Non discriminazione	



BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ
2025