

Relazione di Impatto 2025

Dalla Società Benefit dichiarata alla Società Benefit misurabile

Ronzoni Group StP S.r.l. SB – Società Benefit

Sommario

Sommario	1
1. Identità, governance e bene comune.....	2
2. Metodo di valutazione e gestione dell’impatto	3
3. Risultati B Impact Assessment 2025.....	4
4. Valutazione per aree	5
5. Risultati 2025 e direttrici 2026	7
6. KPI 2026 e posizionamento desiderato	8
7. Conclusione e impegno	11
Appendice – B Impact Assessment.....	12



1. Identità, governance e bene comune

L'azienda in breve

Ronzoni Group opera come società di consulenza per il lavoro e le risorse umane, sostenendo imprese e organizzazioni nella gestione ordinaria, nei percorsi di trasformazione e nello sviluppo delle competenze. Nel 2025 il perimetro organizzativo comprende 11 lavoratori full-time e 10 part-time.

La Relazione di Impatto 2025 non ripete il percorso fondativo già descritto nelle Relazioni 2023 e 2024, ma ne rappresenta l'evoluzione. Le finalità statutarie già descritte nelle precedenti Relazioni restano il quadro di riferimento; la presente Relazione si concentra sull'evoluzione 2025 e sugli obiettivi misurabili 2026.

Governance e responsabilità d'impatto

L'assetto di governance è composto da Maria Cristina Ronzoni, Cristina Fioroni e Fabio Del Vecchio. Il legale rappresentante è Fabio Del Vecchio. La responsabilità d'impatto è affidata a Cristina Fioroni, con compiti di monitoraggio dei KPI, audit interni, raccolta e analisi delle survey rivolte a lavoratori, clienti e stakeholder, predisposizione della Relazione annuale e formulazione di proposte di miglioramento alla Direzione.

La Società opera secondo un Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla UNI EN ISO 9001:2015 e un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, entrambi soggetti ad audit esterni annuali e a riesami periodici di Direzione. Tali sistemi rafforzano la tracciabilità delle decisioni, la qualità dei servizi, la gestione dei KPI e il miglioramento continuo.

Ronzoni Group è inoltre iscritta nella sezione speciale delle Società tra Professionisti dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Roma e partecipa a reti e aggregazioni coerenti con la propria identità di Società Benefit, tra cui Compagnia delle Opere del Lazio, AIDDA, Beenefit e Repubblica Digitale.

Vision

Ronzoni Group intende essere punto di riferimento professionale per organizzazioni moderne che affrontano contesti di cambiamento e complessità, valorizzando competenza tecnica, innovazione organizzativa e centralità delle persone.

Mission

La mission aziendale è supportare imprese e organizzazioni nella gestione quotidiana degli adempimenti e nelle situazioni straordinarie, integrando qualità tecnica, affidabilità professionale e attenzione agli impatti sociali generati dal lavoro.

Finalità statutarie di beneficio comune



Le finalità statutarie di beneficio comune orientano l'attività di Ronzoni Group lungo tre direttrici principali:

- diffusione di una cultura organizzativa rivolta al benessere lavorativo, con attenzione alle transizioni generazionali;
- crescita personale e professionale delle persone, attraverso competenze, innovazione e modelli di governance condivisa;
- etica ed economia, attraverso la promozione di organizzazioni trasparenti, attente al lavoro dignitoso, alla sostenibilità e al bene comune.

La Società conferma inoltre l'impegno a ridurre gli impatti negativi sull'ambiente, nel rispetto del principio DNSH e in coerenza con l'evoluzione verso modelli operativi più sostenibili.

In coerenza con le finalità statutarie di beneficio comune, la Società riconosce inoltre come parte del proprio orientamento valoriale la promozione dell'inclusione lavorativa di persone con disabilità o in condizione di svantaggio e l'attenzione progressiva alla riduzione degli impatti ambientali nelle scelte operative e organizzative.

Politiche, certificazioni e appartenenze

Le politiche in atto includono welfare aziendale, regolamento aziendale e accordi di lavoro agile. Le certificazioni ISO 9001 e UNI/PdR 125 rafforzano la tracciabilità dei processi, la qualità dei servizi e la parità di genere. Ronzoni Group è iscritta nella sezione speciale delle Società tra Professionisti dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Roma e partecipa a reti e aggregazioni coerenti con la propria identità di Società Benefit.

2. Metodo di valutazione e gestione dell'impatto

Strumento di valutazione

La gestione dell'impatto è monitorata attraverso il B Impact Assessment di B Lab, completato al 100% per l'esercizio chiuso al 31/12/2025, con un punteggio complessivo pari a 129,7 punti.

Responsabilità d'impatto

Il Responsabile d'Impatto presidia il monitoraggio degli obiettivi di beneficio comune, la raccolta e l'analisi dei KPI, l'esecuzione di audit interni, la gestione delle survey verso lavoratori, clienti e stakeholder, la predisposizione della Relazione annuale e la proposta di azioni di miglioramento alla Direzione.

Nel corso del 2025 tale funzione ha contribuito a consolidare il collegamento tra governance, sistemi certificati, misurazione B Impact e obiettivi 2026. La direzione



intrapresa è quella di passare da una rendicontazione prevalentemente descrittiva a una rendicontazione capace di misurare, confrontare e orientare le scelte future.

Fattori prioritari d'impatto

Dall'analisi 2025 emergono cinque fattori prioritari di impatto:

- tutela e benessere dei lavoratori;
- sviluppo delle competenze e formazione continua;
- educazione previdenziale e finanziaria;
- relazione con clienti, fornitori e stakeholder orientati al bene comune;
- riduzione degli impatti ambientali operativi.

Tali fattori costituiscono la base degli obiettivi e dei KPI 2026 e consentono di leggere il miglioramento non solo come somma di iniziative, ma come evoluzione del modello organizzativo.

Tra le azioni concrete già attivate rientrano il riconoscimento di una giornata di permesso in occasione del compleanno e l'organizzazione di momenti di incontro e ricorrenze aziendali finalizzati a rafforzare coesione, appartenenza e qualità delle relazioni interne.

Stakeholder

Gli stakeholder principali sono lavoratori e collaboratori, clienti, fornitori e partner della rete Agorà, comunità professionali e realtà territoriali. Il 2026 sarà orientato a rafforzare strumenti di ascolto, restituzione e misurazione degli outcome generati verso tali categorie.

3. Risultati B Impact Assessment 2025

Il punteggio conseguito evidenzia un posizionamento solido e coerente con i benefici comuni statuari. Il report completo è allegato alla presente Relazione.

Area	Punteggio	Letture sintetica
Governance	19,6	Sistemi certificati, tutela statutaria della missione, tracciabilità e rendicontazione.
Lavoratori	39,3	Benessere, welfare, parità di genere, lavoro agile e sviluppo competenze.
Comunità	57,0	Progetto Agorà, collaborazione con MùBis - Come un Albero, donazioni e pro bono.



Ambiente	5,5	Digitalizzazione, riduzione impatti indiretti e margini di miglioramento nella misurazione.
Clienti	8,1	Qualità dei servizi, trasparenza, sviluppo di clientela consapevole su parità e D&I.
Totale	129,7	B Impact Assessment completato al 100% per l'esercizio chiuso al 31/12/2025.

Accanto ai punti di forza, emergono aree di miglioramento legate alla strutturazione del coinvolgimento degli stakeholder, alla misurazione degli outcome dei servizi, alla formalizzazione delle attività pro bono e al rafforzamento del monitoraggio ambientale.

Il dato complessivo conferma che Ronzoni Group sta migliorando soprattutto in maturità dell'impatto: il passaggio non riguarda solo la quantità di azioni realizzate, ma la capacità di collegare identità, governance, KPI e obiettivi futuri in un unico sistema di miglioramento.

4. Valutazione per aree

4.1 Governance – Sistemi certificati e responsabilità d'impatto

Nel 2025 Ronzoni Group ha consolidato il proprio sistema di governance integrando qualità, etica, parità di genere e sostenibilità nei sistemi certificati ISO 9001 e UNI/PdR 125:2022, entrambi soggetti ad audit esterni e riesami di Direzione.

Punti di forza: tutela statutaria della missione, tracciabilità dei processi, sistemi certificati e rendicontazione annuale.

Area di miglioramento: rafforzare il coinvolgimento strutturato degli stakeholder e la restituzione periodica dei risultati al Board.

4.2 Lavoratori – Benessere, ascolto e partecipazione

Nel 2025 il benessere dei lavoratori è stato presidiato attraverso welfare, lavoro agile, ascolto interno, momenti di confronto e iniziative di partecipazione. L'esperienza "Ronzoni Group – Il Musical", nata anche come risposta a segnali emersi nei questionari interni, ha rappresentato un'azione concreta di coesione, espressione e rafforzamento del senso di appartenenza.



La partecipazione a momenti pubblici di confronto sull'innovazione e sul futuro del lavoro, inclusi eventi dedicati all'Intelligenza Artificiale, ha confermato una cultura organizzativa aperta alla sperimentazione e alla crescita collettiva.

Area di miglioramento: aumentare la partecipazione a percorsi strutturati di sviluppo e formalizzare piani di crescita interna.

4.3 Comunità e stakeholder – Agorà, MùBis e valore condiviso

Nel periodo 2024-2025 Ronzoni Group ha consolidato il proprio impegno verso la comunità e gli stakeholder territoriali attraverso il progetto Agorà, adottando un modello di restituzione di valore basato sulla destinazione di una quota dei ricavi e sullo sviluppo di relazioni di partenariato orientate all'inclusione sociale.

In coerenza con l'accordo di collaborazione con MùBis – Come un Albero, la Società si è impegnata a destinare una quota pari all'8% dei ricavi complessivamente maturati attraverso il progetto Agorà nel periodo 2024-2025 a sostegno delle attività dell'associazione.

I ricavi di riferimento dei due esercizi ammontano complessivamente a € 18.232,00; la quota destinata alla comunità è pari a € 1.458,59. Nel 2025 è stato effettuato un primo bonifico di € 1.000,00; il residuo maturato (€ 458,59) verrà saldato nel 2026, con arrotondamento volontario a € 500,00.

Area di miglioramento: definire outcome indiretti delle donazioni, tracciare sistematicamente ore pro bono e misurare il valore generato dalle partnership sociali.

4.4 Ambiente – Meno carta, più mobilità sostenibile

Per una società di servizi, l'impatto ambientale è connesso soprattutto a scelte operative: digitalizzazione, riduzione della carta, lavoro agile, mobilità e consumi energetici. Nel 2025 Ronzoni Group ha confermato il proprio percorso di riduzione degli impatti indiretti attraverso l'uso prioritario di scansioni, la gestione digitale dei documenti e il ricorso strutturato al lavoro agile.

Nel corso del 2025 tali scelte si sono tradotte anche nella revisione dei limiti di stampa, nel ricorso prioritario alla gestione digitale dei documenti e nella scelta di un fornitore di energia elettrica orientato a standard di minore impatto ambientale.

Il percorso ambientale non viene trattato come dichiarazione generale, ma come evoluzione concreta delle abitudini operative: ridurre ciò che si stampa, evitare spostamenti non necessari, valorizzare l'uso responsabile degli strumenti digitali e promuovere la mobilità urbana sostenibile.

Area di miglioramento: trasformare le buone pratiche ambientali in indicatori quantitativi più puntuali, con particolare riferimento alla riduzione delle stampe payroll e alla mobilità sostenibile del personale.



4.5 Clienti – Qualità, parità e portafoglio a impatto

Il portafoglio clienti di Ronzoni Group è caratterizzato da elevata eterogeneità e complessità, includendo imprese, rappresentanze diplomatiche, organizzazioni internazionali, fondazioni, istituti scolastici e datori di lavoro domestico. Tale varietà conferma la capacità della Società di operare su perimetri amministrativi, contrattuali e organizzativi articolati.

Nel 2025 è proseguito il monitoraggio della soddisfazione dei clienti e della qualità dei servizi erogati. L'area presenta un potenziale di miglioramento nella misurazione dell'impatto prodotto dai servizi, in particolare sui temi di parità di genere, D&I, welfare, sostenibilità e governance HR.

La crescita di clienti e fornitori orientati al bene comune non è letta come leva meramente commerciale, ma come scelta di coerenza: servire organizzazioni che condividono valori di trasparenza, lavoro dignitoso, parità, qualità e sostenibilità significa contribuire a un ecosistema professionale più evoluto.

5. Risultati 2025 e direttrici 2026

Risultati 2025 in sintesi

Nel 2023 Ronzoni Group ha formalizzato la propria identità di Società Benefit e ha individuato le prime direttrici di impatto: benessere lavorativo, crescita personale e professionale, etica ed economia. Nel 2024 tali direttrici sono state tradotte in azioni più misurabili: educazione previdenziale, coinvolgimento della comunità, riduzione dei consumi, crescita della rete di clienti e fornitori Società Benefit e B Corp, digitalizzazione dei processi payroll.

Nel 2025 la Società consolida questo percorso attraverso una misurazione più strutturata, fondata sul B Impact Assessment completato al 100%, con un punteggio complessivo pari a 129,7. Gli obiettivi 2026 sono quindi impostati non come nuove dichiarazioni di principio, ma come cinque linee di miglioramento misurabile: portafoglio a impatto, formazione come sostenibilità umana, educazione previdenziale, lavoro giusto e parità retributiva, ambiente misurabile.

Direttrici 2026

Gli obiettivi 2026 rappresentano l'evoluzione naturale del percorso di Ronzoni Group come Società Benefit. Dopo una fase di consolidamento dei sistemi interni, delle certificazioni, delle policy e degli strumenti di governance, la Società intende orientare con maggiore precisione la misurazione dell'impatto verso cinque direttrici prioritarie.



Le direttrici individuate non rispondono a una logica meramente comunicativa o commerciale, ma alla volontà di costruire un ecosistema professionale coerente con il bene comune, capace di attrarre e servire clienti, fornitori e stakeholder che condividano un orientamento evoluto alla qualità del lavoro, alla parità, alla sostenibilità e alla responsabilità organizzativa.

Tra i riferimenti trasversali del 2026 rientrano inoltre l'adozione formale del Codice Etico come strumento di coerenza interna e il consolidamento di progettualità esterne coerenti con le finalità di impatto, tra cui le iniziative dedicate all'autonomia economica e professionale delle donne come, ad esempio, promuovendo il progetto del Corriere della Sera "1 donna, 1 lavoro, 1 conto".

6. KPI 2026 e posizionamento desiderato

Direttrice 2026	Obiettivo	KPI principali
1. Portafoglio a impatto	Aumentare clienti e fornitori Società Benefit, B Corp, purpose driven o con sistemi strutturati di impatto, qualità, parità o sostenibilità.	% portafoglio a impatto; nuovi clienti qualificati; fornitori ESG/locali; clienti accompagnati su PdG, welfare, sostenibilità, governance.
2. Formazione come sostenibilità umana	Sviluppare competenze, legalità, benessere, inclusione, occupabilità e capacità critica.	Ore formazione; partecipanti; corsi su welfare, previdenza, AI, privacy, D&I, sostenibilità, sicurezza; gradimento; utilità percepita; percorsi FNC.
3. Previdenza e futuro	Promuovere educazione finanziaria e previdenziale con Lunchtime Educational e percorsi misurabili.	Eventi realizzati; partecipanti; consapevolezza pre/post; richieste di analisi previdenziale; manifestazioni di interesse; adesioni a fondi pensione.
4. Lavoro giusto e parità retributiva	Attivare stakeholder qualificati su pari valore, pari retribuzione e trasparenza retributiva.	Organizzazioni partecipanti; enti istituzionali coinvolti; referenti HR presenti; questionari pre/post; follow-up su policy, assessment, trasparenza.
5. Ambiente misurabile	Ridurre stampa buste paga e promuovere mobilità	% buste paga digitali; clienti cartacei residui; riduzione



	sostenibile, flessibilità e lavoro agile.	stampe payroll; abbonamenti TPL; uso bus/metro; flessibilità oraria; mantenimento lavoro agile.
--	---	---

Portafoglio a impatto

Per il 2026 Ronzoni Group individua come obiettivo prioritario la crescita qualificata del proprio ecosistema di clienti e fornitori orientati al bene comune. L'obiettivo non consiste esclusivamente nell'ampliare il portafoglio, ma nel rafforzare la presenza di organizzazioni che condividano una visione evoluta del fare impresa: Società Benefit, B Corp, enti certificati, realtà con politiche ESG, sistemi di parità di genere, welfare strutturato o finalità sociali esplicite.

Nel 2026 questa competenza sarà orientata a rendere misurabile la crescita della clientela e della rete fornitori maggiormente coerente con i valori della Società Benefit, monitorando annualmente la percentuale di clienti e fornitori qualificabili come Società Benefit, B Corp, purpose driven o comunque dotati di sistemi strutturati di impatto, qualità, parità o sostenibilità.

Formazione come sostenibilità umana

La formazione rappresenta per Ronzoni Group una leva strutturale di sostenibilità umana. L'Agenda Formativa 2026 non nasce come catalogo di corsi orientati alla sola performance economica, alla vendita o al successo individuale, ma come proposta culturale e professionale finalizzata a sviluppare consapevolezza, occupabilità, legalità, benessere, inclusione, autonomia e capacità critica.

I percorsi formativi proposti affrontano temi quali welfare, premi, previdenza, parental policy, intelligenza artificiale, antiriciclaggio, privacy, sostenibilità per PMI, sicurezza, conflitto, leadership gentile, accoglienza, comunicazione, gestione delle emozioni e qualità delle relazioni. Questa impostazione conferma una visione della formazione come strumento per migliorare il modo di lavorare e non semplicemente per produrre di più.

In tale prospettiva, Ronzoni Group intende misurare nel 2026 non solo le ore di formazione erogate, ma anche la loro coerenza con gli obiettivi di bene comune: sviluppo delle competenze, benessere organizzativo, cultura della legalità, parità, innovazione responsabile e qualità del lavoro.

Previdenza e futuro

L'educazione finanziaria e previdenziale costituisce una delle direttrici più distintive dell'impatto 2026. Ronzoni Group intende promuovere percorsi brevi, accessibili e misurabili, anche attraverso il format "Lunchtime Educational", dedicati alla lettura della



busta paga, dell'estratto contributivo, della carriera previdenziale e delle opportunità offerte dalla previdenza complementare.

Il valore di questi percorsi non consiste nel promuovere prodotti, ma nel costruire consapevolezza previdenziale: aiutare le persone a comprendere la propria carriera contributiva, valutare il futuro pensionistico e assumere decisioni più informate sulla previdenza complementare.

Nel 2026 l'impatto non sarà misurato soltanto in termini di incontri realizzati, ma attraverso indicatori di consapevolezza e azione: richieste di approfondimento, simulazioni previdenziali, manifestazioni di interesse e adesioni effettive o successive a fondi di previdenza complementare.

Lavoro giusto e parità retributiva

Il tema del lavoro giusto e della parità retributiva viene posto da Ronzoni Group al centro dell'agenda 2026 anche attraverso il convegno annuale Diplomacy Day 2026 – "Equal Value, Equal Pay – Pari valore, pari retribuzione". L'iniziativa non viene concepita come un workshop operativo, ma come momento di attivazione culturale, tecnica e istituzionale rivolto a stakeholder qualificati, con particolare attenzione a rappresentanze diplomatiche, enti internazionali, istituti culturali, scuole internazionali, fondazioni e organizzazioni complesse.

Il convegno intende contribuire alla diffusione di consapevolezza e strumenti sul tema della trasparenza retributiva, della parità di trattamento, della comparabilità dei ruoli e della costruzione di sistemi HR più equi, in coerenza con la Direttiva UE 2023/970 e con il percorso di certificazione UNI/PdR 125.

Per Ronzoni Group questo obiettivo rappresenta una forma qualificata di stakeholder engagement: non solo informare, ma mettere in relazione soggetti istituzionali e organizzazioni attive nel bene comune intorno a uno dei temi più rilevanti del futuro del lavoro.

Ambiente misurabile

Per il 2026 Ronzoni Group intende rendere più misurabile il proprio impatto ambientale attraverso azioni proporzionate alla natura di società di servizi e coerenti con i processi già presidiati. L'obiettivo ambientale non viene trattato come adempimento astratto, ma come evoluzione concreta delle abitudini operative: meno carta, meno spostamenti non necessari, più consapevolezza nell'uso degli strumenti digitali e della mobilità urbana.

La prima linea di intervento riguarda la progressiva eliminazione della stampa delle buste paga. Partendo da uno scenario già fortemente digitalizzato, Ronzoni Group intende accompagnare anche l'ultimo cliente ancora gestito con consegna cartacea verso modalità digitale, con l'obiettivo di ridurre del 99% le stampe payroll.



La seconda linea riguarda la mobilità sostenibile del personale, con particolare attenzione alle giovani generazioni. La Società intende promuovere l'utilizzo di bus e metropolitana, anche attraverso flessibilità oraria in ingresso, in coerenza con il modello di lavoro agile già attivo, che consente alle persone di organizzare la presenza in sede e il lavoro da altro luogo secondo criteri di responsabilità, autonomia e compatibilità organizzativa.

Tale obiettivo risponde anche ai margini di miglioramento emersi dall'autovalutazione B Impact, in particolare sulla necessità di rafforzare misurazioni, baseline ambientali e indicatori specifici per consumi, mobilità e gestione delle risorse.

Posizionamento desiderato

I cinque obiettivi 2026 definiscono il posizionamento desiderato di Ronzoni Group: non una società che si limita a rendicontare il proprio impatto, ma un'organizzazione professionale che lo governa, lo misura e lo orienta attraverso le proprie scelte di portafoglio, formazione, previdenza, stakeholder engagement e organizzazione del lavoro.

La direzione intrapresa è quella di un soggetto professionale capace di accompagnare imprese, enti e organizzazioni verso modelli più consapevoli, inclusivi e responsabili. In questo senso, la crescita di clienti e fornitori orientati al bene comune, la formazione come sostenibilità umana, l'educazione previdenziale, la parità retributiva e la riduzione degli impatti ambientali operativi rappresentano non solo obiettivi annuali, ma componenti di una strategia di lungo periodo.

Ronzoni Group intende quindi evolvere come ecosistema di competenze e relazioni al servizio del bene comune, confermando il proprio ruolo di Società Benefit e di consulente per il lavoro e per le risorse umane in grado di generare valore misurabile per persone, clienti, fornitori e comunità.

7. Conclusione e impegno

La Relazione di Impatto 2025 evidenzia un'organizzazione ormai strutturata sul piano della governance, della qualità, della parità di genere, del welfare, della formazione e della relazione con clienti e stakeholder.

Il B Impact Assessment, completato al 100% con un punteggio complessivo pari a 129,7, conferma un posizionamento solido e consente di individuare con maggiore precisione gli ambiti di miglioramento per il 2026.

Il percorso futuro sarà orientato a rendere sempre più misurabile il valore generato da Ronzoni Group, attraverso cinque direttrici: crescita del portafoglio a impatto, formazione come sostenibilità umana, educazione previdenziale, lavoro giusto e parità retributiva, ambiente misurabile.



La Relazione di Impatto 2025 si chiude quindi come documento di rendicontazione, ma anche come base di lavoro per il 2026: un anno in cui Ronzoni Group intende consolidare il proprio ruolo di società professionale capace di coniugare competenza tecnica, responsabilità sociale, qualità organizzativa e cura delle persone.

Ronzoni Group conferma il proprio impegno a coniugare crescita economica e beneficio comune, generando valore misurabile per persone, clienti, fornitori e comunità.

CdL Cristina Fioroni - 04/2026

Appendice – B Impact Assessment

Il B Impact Assessment completo è allegato alla presente Relazione quale strumento interno di misurazione, benchmark e miglioramento continuo.

Grazie!



B Prestazioni di valutazione dell'impatto

STAMPA PDF

BENCHMARKS

Punteggio complessivo: B Impact Score



Ronzoni Group StP SrL SB -
Società Benefit

Data di fine dell'anno fiscale 31 Dec 2025

129.7



Governance

Scopra in che modo l'azienda può migliorare le politiche e pratiche pertinenti alla propria missione, all'etica, la responsabilità e trasparenza.

DOMANDE RISPOSTE PUNTEGGIO GENERALE
28/28 19.6



Lavoratori

Scopra in che modo l'azienda può contribuire al benessere finanziario, fisico, professionale e sociale dei propri lavoratori.

DOMANDE RISPOSTE PUNTEGGIO GENERALE
49/49 39.3



Comunità

Scopra in che modo l'azienda può contribuire al benessere economico e sociale delle comunità in cui opera.

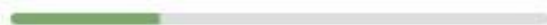
DOMANDE RISPOSTE PUNTEGGIO GENERALE
60/60 57.0



Ambiente

Scopra in che modo l'azienda può migliorare la propria gestione ambientale in generale.

DOMANDE RISPOSTE PUNTEGGIO GENERALE
28/28 5.5



Clienti

Scopra in che modo l'azienda può migliorare il valore che crea per i clienti e consumatori diretti dei propri prodotti e servizi.

DOMANDE RISPOSTE PUNTEGGIO GENERALE
20/20 8.1

