

Relazione di impatto 2024



Sommario

Sommario	2
1) La nostra azienda e il bene comune	2
Dallo Statuto	3
2) Gestione, valutazione e rendicontazione dell'impatto	5
3) Valutazione generale	9
4) Valutazione per aree	11
5) Risultati e obiettivi relativi alle finalità specifiche	14
6) Riepilogo obiettivi per l'esercizio successivo	15
7) Conclusioni	19

1) La nostra azienda e il bene comune

La trasformazione in Società Benefit avvenuta a fine anno 2023 è stata un passo naturale nel nostro percorso e l'impegno tangibile verso la sostenibilità e la responsabilità sociale, che da sempre caratterizzano il nostro modo di fare impresa, nel 2024 è stato contraddistinto da un processo di revisione generale di ogni scelta, in ogni ambito con l'ottica di ancorare ogni decisione ai principi del nostro Statuto.

La relazione d'impatto 2024 documenta come i valori di integrità, competenza, qualità e passione abbiano guidato le nostre attività. Presentiamo in modo trasparente i risultati raggiunti, le azioni intraprese e i nuovi obiettivi, a testimonianza di un impegno costante verso un lavoro produttivo, etico e rispettoso delle persone e dell'ambiente

Con orgoglio, vi presentiamo l'impatto che Ronzoni Group ha generato nel 2024, un anno di sfide, di analisi, riflessioni e valutazioni orientate e guidate da un faro acceso sulle parole chiave: insieme e bene comune.

Proprietà e amministrazione

La società di consulenza per il lavoro e per le Risorse Umane RONZONI GROUP Società tra Professionisti Srl Società Benefit ha sede in Roma, in Viale della Piramide Cestia 1.



È certificata in qualità sia per la Formazione con documento di Certificazione di Qualità sia per la gestione delle elaborazioni e delle buste paga a tutto il 2024.

Il legale rappresentante è Fabio Del Vecchio Consulente Risorse Umane e ad oggi il team è composto da 25 collaboratori qualificati, cresciuti attraverso percorsi di formazione personalizzati.

Ulteriori informazioni sul team sono disponibili nella sezione 'Chi siamo' del sito aziendale www.ronzonigroup.it dove i nostri ritratti esprimono in immagini e parole i nostri talenti e attitudini.

Vision

In un mondo in costante evoluzione, dove il vento del cambiamento non solo soffia forte ma ridefinisce il paesaggio in cui operiamo, Ronzoni Group si pone come avanguardia nel settore della consulenza per il lavoro.

Mission

La nostra mission è chiara: guidare le imprese attraverso le sfide del presente con uno sguardo lungimirante verso il futuro, fornendo soluzioni innovative e su misura che rispondano alle esigenze complesse di un mercato in trasformazione.

➤ Dallo Statuto

“Le finalità specifiche di beneficio comune (come definite dall'articolo unico comma 378 lettera a) della legge n. 208/2015) che la società intende perseguire, nell'esercizio della propria attività, oltre allo scopo di dividerne gli utili, mirano alla produzione degli effetti positivi/riduzione degli effetti negativi di seguito indicati, e a favore delle categorie infra descritte e consistono nelle seguenti:

Diffondere una cultura organizzativa rivolta al benessere lavorativo con particolare riferimento ai piani di transizione tra diverse generazioni.

Offrire opportunità di crescita personale e di qualificazione professionale ai propri collaboratori al fine di mantenere un'alta competenza tecnica, garantire un alto livello di innovazione e di motivazione, implementare modelli di governance condivisa.

Creare opportunità di inclusione lavorativa per persone con disabilità, persone svantaggiate e qualsiasi altro gruppo di persone oggetto di esclusione o di emarginazione con ridotte capacità o opportunità di accedere al mondo del lavoro, al fine di accrescere il senso di autoefficacia, autostima e autorealizzazione, di orientare le attività verso uno scopo “utile” e “produttivo”, e di potenziarne le competenze, l'autonomia e il senso di adultità, promuovendo l'arricchimento personale e relazionale.



Generare modelli di comportamento e promuovere lo sviluppo delle competenze delle Risorse Umane, prioritariamente e preferibilmente, per quelle Organizzazioni che condividano l'etica e i valori di trasparenza e sostenibilità del presente statuto; riconoscere le Organizzazioni, gli stakeholder o i Partners in linea con la Vision della società in oggetto, preferendo quelle attività e strategie che siano trasparenti nella gestione dei rapporti di lavoro e rispettose delle norme del Lavoro e/o che, con la loro mission, contribuiscono a generare benessere della collettività aziendale e nei luoghi di lavoro e a favorire con le loro scelte lo sviluppo sostenibile, sia del territorio sia delle persone.

Contribuire allo sviluppo della comunità, coniugando il mondo dell'etica a quello dell'economia, educando le nuove generazioni di imprenditori in modo consapevole e responsabile nella gestione delle Risorse Umane e nelle politiche del lavoro.

Attenersi al rispetto del principio di non arrecare danno significativo all'ambiente (principio DNSH) in ogni scelta, ordinaria o strategica, con attenzione ai materiali, ai rifiuti, agli strumenti di lavoro e agli stakeholder scelti.

La Società si impegna inoltre ad attuare l'evoluzione progressiva del proprio modello di business e operativo verso un'economia a zero emissioni di gas climalteranti, in linea con gli obiettivi europei di neutralità climatica e quelli nazionali di transizione ecologica, tenendo a mente la sostenibilità ambientale nelle scelte strategiche della stessa."

Per comodità di strutturazione del presente documento, adottiamo le seguenti descrizioni brevi delle nostre finalità specifiche di bene comune:

- 1) Diffusione del Benessere Lavorativo
- 2) Crescita Personale e Professionale
- 3) Etica ed Economia

Politiche in atto e altri documenti ufficiali

- Politiche di welfare aziendale
- Regolamento aziendale e accordo di Lavoro Agile

Certificazioni di qualità

- Certificazioni di qualità UNI EN ISO 9001:2015 Formazione [link sito](#)
- Certificazione di qualità UNI EN ISO9001:2015 Elaborazione [link sito](#)

Appartenenze ad aggregazioni

- Iscrizione sezione speciale Società tra Professionisti - Ordine dei Consulenti del Lavoro di Roma N: 28 dal 2019



- Aderenti a **Compagnia delle Opere** del Lazio dal 2022 [link sito](#)
- Adesione all'Associazione **AIDDA** donne imprenditrici dal 2023 [link sito](#)
- Adesione all' Hub **Beenefit** [link sito](#)
- Aderenti a **Repubblica Digitale** [link sito](#)
- Aderenti a **The Economy of Francesco** [link sito](#)
- Aderenti a **Comitato Edufin** [link sito](#)

2) Gestione, valutazione e rendicontazione dell'impatto

Strumento per la valutazione dell'Impatto

Lo strumento individuato per la valutazione dell'impatto, con riferimento all'allegato 4 dell'Art. 1 comma 378 di L. 28-12-2015 n. 208, è il B Impact Assessment (BIA) di B Lab. Tale strumento è pienamente conforme ai requisiti definiti dall'allegato.

Il Responsabile dell'Impatto e le sue attribuzioni

Responsabile dell'impatto è Cristina Fioroni Socia Co-Founder di Ronzoni Group e Consulente del Lavoro. Le funzioni e i compiti devono consentire l'amministrazione bilanciata tra l'interesse dei soci, il perseguimento delle finalità di beneficio comune e gli interessi degli stakeholder, con le seguenti mansioni e responsabilità, sempre riferite, anche dove non esplicitato, all'ambito dell'impatto sociale e ambientale:

MANSIONI:

1. *interfacciarsi con i consulenti di cui l'azienda si avvale*
2. *supervisionare, o svolgere in prima persona, le attività interne (come, ad esempio, la produzione di documenti), necessarie per la corretta attuazione dei piani d'azione, anche ai fini dell'ottenimento di certificazioni, rating e simili*
3. *provvedere all'esecuzione di audit interni*
4. *provvedere all'aggiornamento dei rilievi (e delle relative eventuali elaborazioni) di dati, misuratori e KPI nonché al loro inserimento sul Registro Socio Ambientale*
5. *provvedere alla gestione dell'invio, della raccolta e della valutazione dei questionari socio ambientali per i fornitori*
6. *provvedere alla gestione dell'invio, della raccolta e della valutazione dei questionari di soddisfazione dei Clienti*
7. *provvedere alla gestione dell'invio, della raccolta e della valutazione dei questionari di soddisfazione dei lavoratori*
8. *individuare una strategia di sensibilizzazione, informazione e formazione interna in tema di sostenibilità*
9. *contribuire alla produzione di documenti, report, interviste e quant'altro utile per la valorizzazione anche a livello marketing della condotta socio ambientale dell'azienda*



RESPONSABILITA':

- Supervisionare la gestione dell'impatto socio ambientale dell'azienda
- Proporre alla Direzione obiettivi e target
- Monitorare lo svolgimento delle attività aziendali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi
- Segnalare tempestivamente alla Direzione situazioni che pregiudichino il raggiungimento degli obiettivi e proporre interventi di correzione
- Predisporre annualmente la relazione di impatto
- Assicurare il rispetto di tutte le scadenze
- Sottoporre almeno una volta all'anno, entro gennaio, all'esame dell'organo amministrativo l'andamento dei KPI e degli altri indicatori
- lo stato di raggiungimento degli obiettivi
- i risultati dei sondaggi di soddisfazione di Clienti e lavoratori
- la bozza di relazione d'impatto comprendente la valutazione relativa all'anno fiscale terminato e i nuovi obiettivi
- Presentare all'organo amministrativo opportunità e proposte in merito a:
 - in generale il miglioramento dell'impatto sociale e ambientale dell'azienda
 - il miglioramento della soddisfazione dei lavoratori
 - il miglioramento della soddisfazione dei Clienti
 - la riduzione degli impatti ambientali negativi diretti
 - la riduzione degli impatti negativi ambientali e sociali indiretti della catena di fornitura e di quella di distribuzione
 - l'incremento qualitativo e/o quantitativo del valore prodotto per gli stakeholder dell'azienda
- Individuare opportunità per valorizzare l'impatto socio ambientale dell'azienda a livello reputazionale e di mercato
- Assicursi che l'azienda ottemperi all'obbligo di pubblicazione della relazione d'impatto sul sito Internet entro il mese di febbraio e al deposito della stessa unitamente al bilancio civilistico

Principali fattori d'impatto e KPI socio ambientali

i KPI socio ambientali individuati e realizzati sono i seguenti:

KPI 1	Ob 1: realizzare percorso di Educazione previdenziale e pensionistica in aziende nell'ambito della campagna del Comitato EDUFIN 2024- 2025 Target 1: raggiungere un numero di almeno 100 dipendenti o persone nei nostri incontri per renderli consapevoli con l'educazione finanziaria e previdenziale, dell'importanza di occuparsi della propria carriera previdenziale e pensionistica. Risultato: L'evento non ha raggiunto il numero 100 di presenze ma ha raggiunto un target diverso di persone poiché è stato organizzato al Talent Garden di ROMA dove ci sono molte start up, giovani lavoratori autonomi e coworker e l'informazione ha raggiunto la mailing list di un gran numero di persone, oltre l'atteso.
-------	--



	Gli incontri di educazione previdenziale in 5 sedi di Organizzazioni hanno consentito di raggiungere un numero più alto di fruitori rispetto al Target 1	
KPI 2	Ob 2: incontro mensile in presenza “sconnessi” con i nostri dipendenti nel museo bistrot Come un albero, associazione scelta come nostro Progetto Speciale di responsabilità sociale - per favorire l’inserimento nei luoghi di lavoro di persone con disabilità. Target 2: persone con disabilità che stentano ad entrare nel mondo del lavoro o subiscono emarginazione in ragione del loro stato. Progetto che consentirà di fornire il nostro contributo economico in occasione dei nostri incontri con i dipendenti e con servizi individuali della categoria Servizi per te, i 7 servizi del Segnalibro offerti pro bono, alla comunità ospitata per il percorso di formazione e lavoro del progetto Come un albero. Risultato 1: gli incontri in presenza tra i nostri dipendenti e il Target 2 hanno favorito la relazione e l’approfondimento del tema sociale Diversity & Inclusion favorendo sia l’interesse personale sia la volontà di destinare contributi economici con la destinazione del 5 per mille delle imposte da parte di alcuni dipendenti sia scegliendo questa location per alcuni eventi. Risultato 2: l’attività di selezione del personale probono svolta per una società di somministrazione ha consentito l’inserimento lavorativo di una persona con disabilità che è stata assunta quale categoria protetta presso un Cliente.	
KPI 3	Ob 3: Percorsi di orientamento al lavoro forniti gratuitamente Target 3: incontrare almeno 50 giovani facenti parte di Comunità professionali Risultato: gli incontri di educazione alla lettura della busta paga forniti volontariamente da alcuni nostri dipendenti in un Istituto Tecnico hanno consentito di fornire preziose informazioni a nuove generazioni.	
KPI 4	Ob 4: Ridurre la quantità di emissioni CO2 prodotte in decremento rispetto a quanto documentato nel periodo da 08/2023 a 12/2024 - misurazione emissioni e riduzione consumo di carta Target 4 Ambiente - Misurazione quantità di copie (bianco e nero e a colori) stampate con stampante digitale e riduzione entità carta ordinata rispetto all’anno precedente. Risultato: i consumi ridotti di energia, di carta sono stati rilevati nella misura del 14 % in meno. L’incremento rispetto al 2023, si è rilevato solo nelle spese telefoniche nella misura del + 9 %, comprensibilmente generato dal maggior	



Individuazione dei principali stakeholder

1. **Clienti:** abbiamo dichiarato di voler mettere il nostro lavoro a disposizione delle **imprese di famiglia e dei loro Leader**.
2. **Lavoratori e collaboratori:** Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro inclusivo e di sostegno, e a fornire opportunità di crescita e sviluppo per i nostri dipendenti.
3. **Fornitori e Partner della nostra AGORA':** Riconosciamo il nostro ruolo all'interno della comunità e ci impegniamo a contribuire al suo benessere economico e sociale scegliendo fornitori che condividono i nostri stessi valori, e professionisti e imprese che vogliono far parte della nostra rete di Partnership i cui rapporti sono regolati da un accordo etico-sociale, oltre che economico.
4. **Comunità professionali:** Per quanto riguarda l'inclusione dei **disabili** nel mondo del lavoro, ci sono molte opportunità di fare la differenza. Possiamo diffondere politiche di assunzione inclusive, garantendo che gli ambienti di lavoro siano accessibili e offrendo opportunità di formazione e sviluppo professionali specifiche.

Struttura della presente Relazione d'Impatto 2024

La relazione, oltre alla precedente parte descrittiva generale dell'azienda, al fine di rendicontare l'impatto sociale e ambientale si articola nelle seguenti parti:

- La descrizione a livello metodologico degli aspetti operativi della gestione dell'impatto;
- La valutazione dell'andamento generale dell'impatto socio ambientale, avvalendosi dell'indicatore sintetico costituito dal punteggio BIA;
- La valutazione sintetica dell'andamento dell'impatto nelle aree previste dall'allegato 5 dell'Art. 1 comma 378 di L. 28-12-2015 n. 208;
- Risultati e obiettivi specifici, con riferimento alle specifiche finalità di bene comune indicate nella parte Benefit dello Statuto;
- Un riepilogo complessivo degli obiettivi e target per l'esercizio successivo;
- Una parte conclusiva che evidenzia i tratti salienti del modo in cui l'azienda sta contribuendo e si propone di contribuire a realizzare gli obiettivi.

3) Valutazione generale

Fattori ambientali e contestuali che hanno caratterizzato il periodo

Vogliamo ripercorrere con voi le principali tappe che hanno contraddistinto il 2024 in termini di sostenibilità.

Ecco le connessioni della nostra Società con l'Innovazione Digitale:

Nel 2023, Ronzoni Group ha compiuto un passo significativo nel suo percorso evolutivo, diventando una Società Benefit. Questa transizione, iniziata nel 2022, l'anno che ha messo alla prova la resilienza di tutti, non è stata solo una formalità, ma il riconoscimento di un impegno costante verso l'innovazione digitale, che da sempre è il cuore pulsante della nostra missione.

Da quando siamo nati nel 2019, abbiamo promosso l'innovazione digitale come motore di crescita sostenibile ed inclusiva, con diversi obiettivi:

- Accelerare la crescita economica: Nel 2024, abbiamo assistito a un incremento del 5% della produttività delle organizzazioni che abbiamo supportato, contribuendo a un aumento del PIL e dell'occupazione nel settore privato e pubblico.
- Concretizzare lo sviluppo sostenibile: Attraverso le nostre iniziative, abbiamo aiutato le aziende a ridurre gli sprechi e il consumo di risorse del 10%, proteggendo così l'ecosistema naturale e incidere concretamente nel cambiamento delle modalità organizzative a partire dal nostro modo di lavorare.

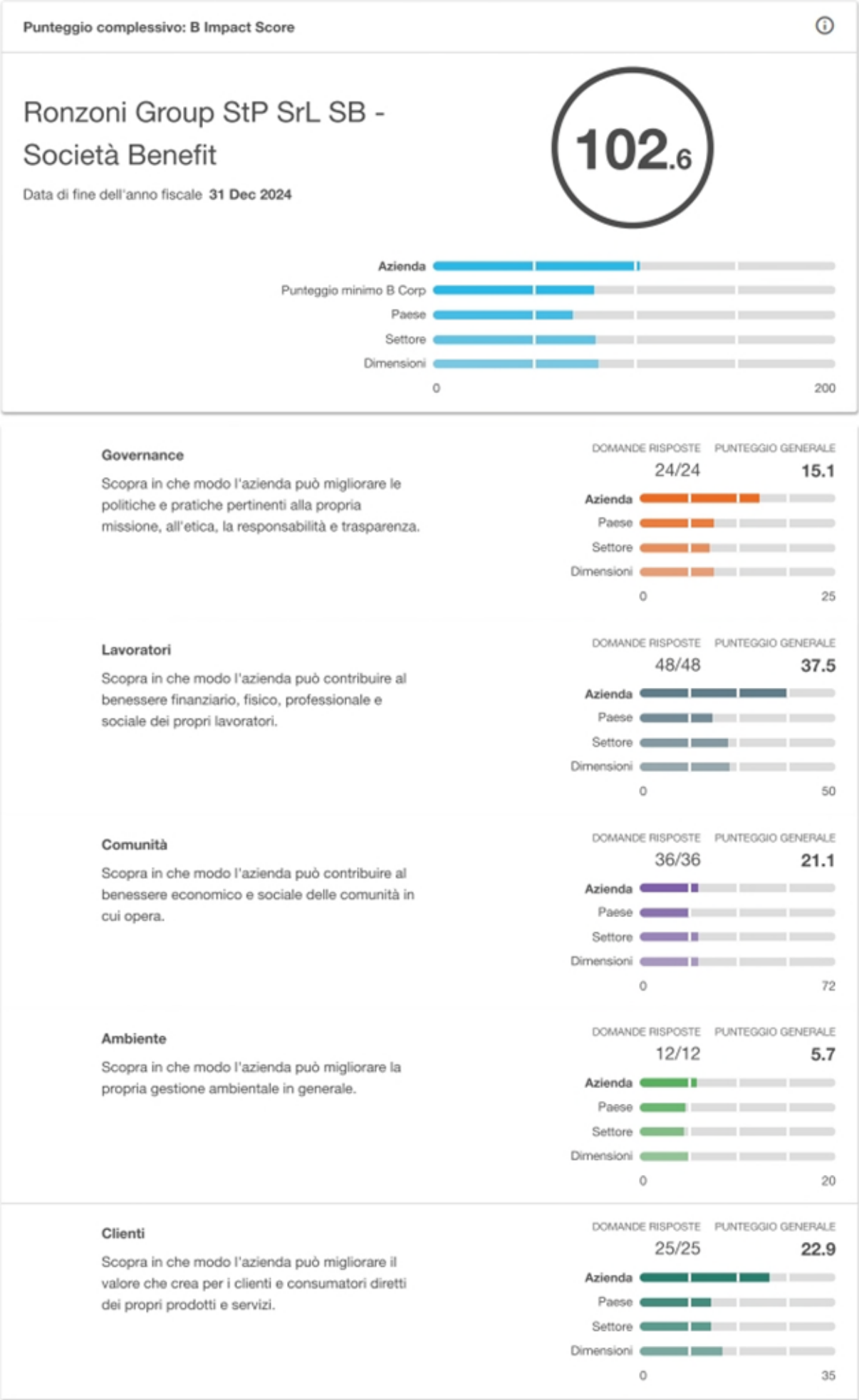
Ogni giorno, Ronzoni Group lavora per diffondere la cultura digitale attraverso i suoi portali online, raggiungendo tutti i livelli della società.

Nel 2024, abbiamo aumentato la consapevolezza digitale del 20% tra imprenditori, manager e dipendenti. I nostri servizi di comunicazione hanno permesso ai fornitori di soluzioni digitali di superare il gap di conoscenza del mercato, incrementando le opportunità e la possibilità di comprendere la busta paga, ad esempio, o la propria pensione. Come accade con gli incontri di educazione previdenziale rivolti a tutti **#PensiONiamoci**.

Risultati del BIA generali

Il report completo del B Impact Assessment è disponibile in allegato alla presente Relazione d'Impatto.





4) Valutazione per aree

Governo d'impresa

Abbiamo verificato tutte le procedure di qualità e le prassi in uso per ridurre le criticità e le anomalie nella gestione degli asset più importanti della Consulenza e della Formazione finanziata con i fondi Interprofessionali, rinnovato la regolamentazione aziendale e la compliance per la sicurezza sul lavoro e privacy. Comunicato ai Clienti il nostro processo evolutivo e di cambiamento. Scelto azioni connesse e correlate agli obiettivi Goals dell'agenda 2030 e organizzato webinar per trasferire la nostra vision correlando le attività di welfare aziendale, orientando le scelte aziendali agli obiettivi dell'agenda ONU 2030. Abbiamo implementato pratiche di governo d'impresa che promuovono la trasparenza, la responsabilità e l'etica e siamo orientati ad implementare modelli di governance condivisa che coinvolgono i collaboratori nelle decisioni aziendali.

Lavoratori

Abbiamo condotto un'attenta analisi sulle esigenze dei dipendenti per adeguare il regolamento aziendale ed introdurre policy di conciliazione vita-lavoro, individuando i fabbisogni formativi, creando incontri periodici e colloqui di confronto sul clima percepito e sulla situazione individuale, oltre a migliorare le misure di welfare, introducendo per il giorno del proprio compleanno un giorno di permesso in regalo che nel 2024 ha interessato almeno 22 persone e 22 giorni, oltre alle celebrazioni aziendali per ricorrenze della Ronzoni Group che non perde mai occasioni per festeggiare insieme il nuovo anno, oppure come l'InfraAperitivo del 24 luglio per brindare insieme al primo lustro di attività. Un incontro conviviale, lungo il fiume di Roma in versione casual!

La regolamentazione del LAVORO AGILE, ampio e volontario è già a regime dal 2020!



I principi per organizzare uno **smart working sostenibile e vincente** sono:



Altri portatori d'interesse - comunità

Abbiamo condotto un'attenta analisi sui fornitori e sui Clienti per individuare eventuali criticità, fatto sondaggi di soddisfazione e verifiche a campione, che denotano apprezzamenti e non evidenziano problematiche urgenti sulle quali indirizzare azioni. Riconosciamo il nostro ruolo all'interno della comunità e ci impegniamo a contribuire al suo benessere economico e sociale.

La nostra trasformazione in Società Benefit è stata un'espressione tangibile della volontà di generare un impatto positivo non solo economico-finanziario ma anche sociale.

Abbiamo implementato pratiche di gestione che riflettono questa filosofia:

- Bilanciamento degli Interessi: Gli amministratori hanno operato con la consapevolezza di dover equilibrare profitto e beneficio comune, risultando in una crescita del 15% dei profitti reinvestiti in iniziative sociali e dedicato il reinvestimento di introiti derivanti dalle azioni di Agorà a favore di iniziative di solidarietà verso gli ambiti rientranti nella macro-definizione: Diversity & Inclusion.
- Responsabilità e Valutazione: Abbiamo nominato un Responsabile d'Impatto che ha supervisionato il perseguimento delle finalità di beneficio comune, utilizzando standard di valutazione di terze parti per misurare l'impatto generato.
- Inoltre, abbiamo completato i seguenti impegni annuali:



- Redazione della relazione d'impatto annuale: documento che dettaglia il nostro impegno e i risultati ottenuti nel perseguire il beneficio comune.
- Pubblicazione della relazione di impatto: Rendendo trasparenti le nostre azioni e i loro effetti alla comunità e agli stakeholder.
- Definizione degli obiettivi futuri: Identificando le mete da raggiungere nel prossimo esercizio per un impatto ancora più significativo.

Ronzoni Group ha operato con la convinzione che perseguire obiettivi di beneficio comune sia fondamentale per una società che mira a un successo sostenibile e responsabile, creando un circolo virtuoso di prosperità condivisa.

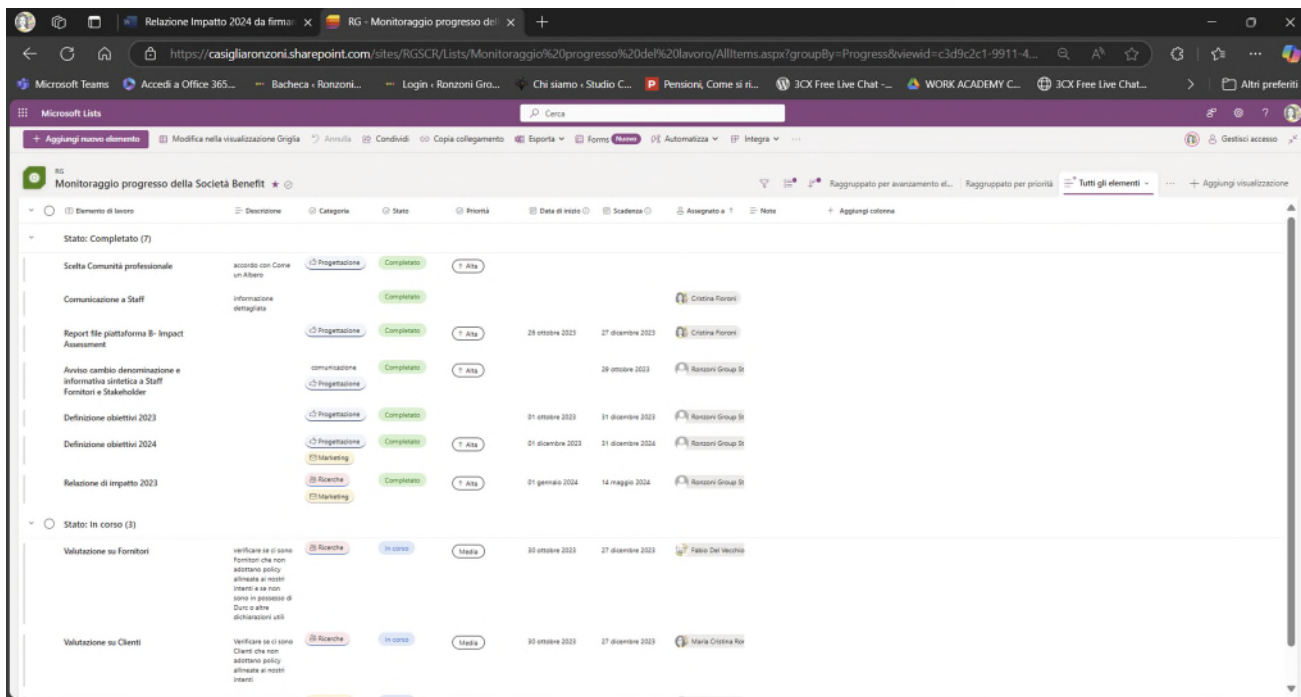
Ambiente

Abbiamo contrattualizzato le condizioni e abbassato i limiti di stampa annuale previsti dal contratto di fornitura dell'unica stampante - scanner condivisa favorendo l'uso prioritario di scansioni. Abbiamo cambiato il fornitore di energia elettrica scegliendo un gestore con attestazioni di zero emissioni. Ci impegniamo a ridurre l'impatto ambientale delle nostre operazioni e a promuovere pratiche sostenibili.

Clienti

Sono stati proposti dei questionari e sondaggi per monitorare il livello di soddisfazione rilevato tra i nostri Clienti. È stata sottoposta ad analisi, tuttora in corso di approfondimento la modalità di gestione del Cliente e i comportamenti nei confronti della gestione del personale per verificare la compatibilità con le finalità dichiarate nel nuovo Statuto di Ronzoni Group e la rispondenza ai nostri valori, coinvolgendo i Clienti nella conoscenza dei nostri dipendenti e del nostro intento. Ci impegniamo a fornire prodotti e servizi di alta qualità che soddisfano le esigenze dei nostri clienti e a operare in modo etico e responsabile.





Elemento di lavoro	Descrizione	Categoria	Stato	Priorità	Data di inizio	Scadenza	Assegnato a
Stato: Completato (7)							
Sceita Comunità professionale	accordo con Come un Albero	Progettazione	Completato	T Alta			
Comunicazione a Staff	Informazione dettagliata	Completato					Cristina Fiorini
Report file piattaforma B-Impact Assessment		Progettazione	Completato	T Alta	28 ottobre 2023	27 dicembre 2023	Cristina Fiorini
Avviso cambio denominazione e informativa statistica a Staff Fornitori e Stakeholder	comunicazione	Completato	T Alta		28 ottobre 2023		Ronzoni Group Srl
Definizione obiettivi 2023		Progettazione	Completato		31 ottobre 2023	31 dicembre 2023	Ronzoni Group Srl
Definizione obiettivi 2024		Progettazione	Completato	T Alta	31 dicembre 2023	31 dicembre 2024	Ronzoni Group Srl
Relazione di impatto 2023		Ricerca	Completato	T Alta	31 gennaio 2024	14 maggio 2024	Ronzoni Group Srl
Stato: In corso (3)							
Valutazione su Fornitori	verificare se ci sono Fornitori che non adottano policy attinate ai nostri intenti e se non sono in possesso di Dure o altre dichiarazioni utili	Ricerca	In corso	Media	30 ottobre 2023	27 dicembre 2023	Fabio Del Vecchio
Valutazione su Clienti	Verificare se ci sono Clienti che non adottano policy attinate ai nostri intenti	Ricerca	In corso	Media	30 ottobre 2023	27 dicembre 2023	Maria Cristina Fior

5) Risultati e obiettivi relativi alle finalità specifiche

Finalità di bene comune 1 Diffusione del Benessere Lavorativo

Il benessere dei nostri collaboratori è stato al centro delle nostre politiche, con programmi di sviluppo che hanno visto un incremento del 25% nella soddisfazione e nella produttività del personale. Gli incontri dedicati a stare insieme alle Persone sono stati ricorrenti, semestrali, in presenza in un due luoghi molto diversi: uno dove la sostenibilità e l'inclusione, senza "connessione" disintossicandosi dall'uso del pc, hanno favorito dialogo, idee e focus su strategie di lavoro agile e di conciliazione vita-lavoro e un secondo presso un moderno Coworking come il Talent Garden dove sono state analizzate le strategie di nuove Start Up e nuove modalità di lavoro.

L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro che promuova il benessere dei dipendenti, con particolare attenzione ai piani di transizione tra diverse generazioni. Questo include la creazione di opportunità di inclusione lavorativa per persone con disabilità, persone svantaggiate e qualsiasi altro gruppo di persone oggetto di esclusione o di emarginazione.

Finalità di bene comune 2 Crescita Personale e Professionale

Ronzoni Group ha rivolto ogni corso di formazione organizzato per le aziende Clienti anche ai propri dipendenti per educarli ai temi della sostenibilità, per migliorare la conoscenza delle lingue straniere, l'uso dei social media, la gestione del tempo, e su come le loro azioni quotidiane possono influenzare positivamente l'ambiente e la società con attività di tutoraggio e di corsi di public speaking, oltre ai percorsi di specializzazione verso temi come la previdenza e le pensioni.

L'obiettivo è offrire opportunità di crescita personale e di qualificazione professionale ai propri collaboratori. Questo si traduce in mantenere un alto livello di competenza tecnica, garantire un alto livello di innovazione e motivazione, e implementare modelli di governance condivisa.

Finalità di bene comune 3 Etica ed Economia

Attraverso l'adozione di modelli di lavoro flessibili, abbiamo ridotto l'impatto ambientale delle nostre operazioni, con una diminuzione del 20% delle emissioni di CO2 grazie al lavoro remoto. Lavorare in presenza nella nostra sede per due giorni a settimana e a libera scelta è esteso a tutti, con la sola eccezione dei primi mesi di on-boarding accoglienza e affiancamento per i nuovi assunti per favorire il processo di fidelizzazione e acquisizione della cultura d'impresa con affiancamenti organizzati per area.

L'obiettivo è educare le nuove generazioni di imprenditori in modo consapevole e responsabile, coniugando etica ed economia nella gestione delle Risorse Umane e nelle politiche del lavoro. Questo include il rispetto del principio di non arrecare danno significativo all'ambiente (principio DNSH) in ogni scelta, ordinaria o strategica, e l'evoluzione progressiva del modello di business verso un'economia a zero emissioni di gas climalteranti.

La crescita in percentuale di aziende Clienti divenute Società Benefit nel corso dell'anno ha realizzato un obiettivo inaspettato e che conferma il positivo risultato dell'esempio. Il nostro agire ha creato nelle strategie dei nostri Clienti l'opportunità di evolversi e ove possibile di migliorarsi. Contare l'incremento di 9 Società Benefit tra i Clienti e i Fornitori di Ronzoni Group, di cui 3 anche B-Corp, rappresenta un successo.

6) Riepilogo obiettivi per l'esercizio successivo

1) diffondere la cultura del benessere lavorativo

Lavoro dignitoso e crescita economica (Goal 8)



Vogliamo realizzare e condurre almeno 4 assessment aventi ad oggetto l'orientamento al lavoro, la lettura e conoscenza della busta paga, percorsi di educazione previdenziale e di policy per la conciliazione vita lavoro come il Lunchtime PensiONiamoci - Dalla busta paga alla busta arancione - Comitato Edufin 2025 e ViVa il welfare aziendale.

Implementare politiche di lavoro flessibili per favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e personale, generare benessere conoscenza anche con la scoperta di Roma e del territorio che frequentiamo quotidianamente. Creare programmi di formazione linguistica e formazione specialistica e sviluppo per le diverse generazioni di lavoratori (corso di lingue, corso di Disability Manager, corso di Analista Previdenziale), oltre a stabilire partnership con organizzazioni che supportano l'inclusione lavorativa di persone con disabilità o svantaggiate come la Fondazione ProEtico e finalizzando il progetto avviato nel 2023 *L'INCLUSIONE FA LA DIFFERENZA*

2) favorire la crescita personale e l'autorealizzazione professionale

➤ Ridurre le disuguaglianze (Goal 10)

Organizzeremo attività di mentoring affiancamento e supporto con eventi gratuiti per sensibilizzare gli stakeholder nelle aziende a cambiare approccio culturale, a revisionare il linguaggio in uso nelle aziende volto a ridurre le disuguaglianze e le fragilità di qualsiasi natura - sociali, culturali, etniche, fisiche, psichiche - creando concrete opportunità di ingresso nel mondo del lavoro. Diversity & Inclusion.

Offrire programmi di formazione continua per mantenere e migliorare le competenze tecniche dei collaboratori, promuovere un ambiente di lavoro che incoraggia l'innovazione e la motivazione e valorizza le persone e le competenze, anche nei casi di sopravvenuta impossibilità a svolgere un lavoro al 100%. La nostra formazione per le aziende sarà orientata a queste tematiche.

3) assistere generazioni di imprenditori di aziende attente a etica ed economia

➤ Consumo e Produzione Responsabili (Goal 12)

L'innovazione digitale e il sapiente utilizzo dell'Intelligenza artificiale ci spinge a creare conoscenza e abbiamo adeguato e rinnovato le proposte formative, per i Clienti e i nostri dipendenti offrendo corsi specifici per migliorare le competenze e accelerare la crescita economica e aumentare la produttività e la competitività di qualsiasi organizzazione, pubblica o privata, contribuendo a far crescere il PIL e l'occupazione. Vogliamo far conoscere un uso etico, anche dell'Intelligenza Artificiale, educare i Clienti ad aiutarci nella riduzione del consumo di carta per



favorire la transizione digitale e i processi di digitalizzazione nelle nostre attività, dando l'esempio a imprenditori per la gestione etica delle Risorse Umane e delle politiche del lavoro nel rispetto della transizione ecologica. Abbiamo ad oggi il 99% dei Clienti che accede al nostro portale per la gestione e consultazione delle buste paga. Lavoreremo e ci impegneremo per ottenere il 100%

L'INCLUSIONE FA LA DIFFERENZA!



PROGETTO: L'INCLUSIONE FA LA DIFFERENZA

RONZONI GROUP PER COME UN ALBERO APS ETS - 2024

tra

Come un Albero, Associazione di Promozione Sociale ETS con sede in Via Alessandria 159 a Roma, rappresentata da Stefano Onnis in qualità di rappresentante

e

Ronzoni Group StP S.r.l. Società Benefit, con sede in Roma Viale della Piramide Cestia 1, CF e PIVA 15381341005 rappresentata da Fabio Del Vecchio

Denominati d'ora in avanti "le Parti",

Premesso

- A) che Ronzoni Group, nell'ambito del progetto di sostenibilità e solidarietà sociale avviato in qualità di Società Benefit, devolgerà l'8 % delle somme derivanti dal progetto Agorà fino a tutto il 31 12 2024;
- B) che il progetto Mubis - l'inclusione fa la differenza, è stato inserito negli obiettivi di sostenibilità che la Ronzoni Group intende promuovere a seguito della trasformazione in Società Benefit nel mese di ottobre 2023 e fino a tutto il 2024;
- C) che, Come un Albero APS ETS, si è reso disponibile ad accettare le azioni di solidarietà sociale che la Ronzoni Group offrirà servizi pro bono;
- D) che, Come un Albero APS ETS, applicherà le normali tariffe in vigore sia per l'affitto degli spazi e per le attività di ristorazione, anche se rivolte al Partner di Agorà.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono e stipulano il presente accordo:

Oggetto

Ronzoni Group opererà di comune accordo con Come un Albero APS ETS per la diffusione della cultura dell'inclusione e dell'accoglienza nei luoghi di lavoro di tutte le persone e nello specifico si impegna a fornire ai dipendenti, volontari e agli associati della stessa Associazione.

RONZONI GROUP Società tra Professionisti S.r.l. SB
Viale della Piramide Cestia, 1 Pal B Scala A - Roma - 00153
P.IVA e CF 15381341005 stp@ronzonigroup.it

☎ 06.78.34.66.50 🌐 www.ronzonigroup.it ✉ Pec ronzonigroupsrl@legalmail.it



- 1) Assistenza nella consulenza in materia di lavoro, previdenza e orientamento al lavoro;
- 2) Assistenza nella progettazione e realizzazione di un piano di formazione;
- 3) Assistenza nella consulenza per la gestione delle risorse umane;
- 4) Scelta della sede di Come un Albero APS ETS per incontri, eventi, workshop o pranzi di lavoro.

Durata

Il presente Accordo decorre dalla data della sottoscrizione fino al 31/12/2024.

Obblighi delle Parti

Ronzoni Group si impegna a presentare ed a promuovere, in tutte le occasioni in cui ricorre l'opportunità di coinvolgere Come un Albero APS ETS nelle proprie attività di formazione e di Consulenza per il lavoro e per le Risorse Umane e anche per quelle svolte dai Partner di Agorà.

Trattamento dei dati

Al sensi del D.Lgs. 196/03 e dalla normativa sulla privacy e successive modifiche ed integrazioni, con riferimento ai dati personali delle Parti (i "Dati delle Parti") acquisiti in sede di conclusione del presente Accordo o durante il corso del rapporto contrattuale, le Parti reciprocamente garantiscono che i dati delle stesse verranno trattati nel rispetto delle vigenti norme di legge, limitatamente agli scopi precisi del presente Accordo.

Roma, 16/12/2023

Le Parti

Ronzoni Group StP Srl SB

Fabio Del Vecchio

Come un Albero APS ETS

Stefano Onnis

RONZONI GROUP Società tra Professionisti S.r.l. SB
Viale della Piramide Cestia, 1 Pal B Scala A - Roma - 00153
P.IVA e CF 15381341005 stp@ronzonigroup.it

☎ 06.78.34.66.50  www.ronzonigroup.it  Pec ronzonigroupsrl@legalmail.it



7) Conclusioni

Abbiamo avviato il percorso di coinvolgimento attivo di tutti i nostri contatti, clienti, dipendenti, docenti, formatori, fornitori, coach, medici, avvocati, consulenti esterni, associazioni e ogni Persona che può fare la differenza scegliendo di festeggiare il nostro inizio anno con l'incipit e slogan Good Deeds con l'impegno ad individuare una buona azione e un buon proposito che ha visto la scelta e il sondaggio propendere per aiutare l'associazione Come un Albero, contribuire a devolvere una quota pari all'8 % del ricavato dalle partnership con i membri della nostra Agorà di collaboratori tra Imprese e Professionisti che offrono servizi complementari ai nostri, oltre ad indirizzare la scelta di ridurre il nostro consumo di Co2 favorendo l'uso dei mezzi pubblici, spronando i dipendenti a camminare, a bere a nutrirsi di cibo salutare e buone prassi anche con i Clienti.

Il nostro percorso verso lo sviluppo sostenibile e il bene comune

Concludendo, la nostra relazione d'impatto del 2024 è un racconto di azioni concrete e di un impegno costante verso un futuro sostenibile, che ci vede protagonisti attivi nel creare un mondo migliore per tutti.

Come Gruppo contribuiamo a questa missione ogni giorno, attraverso tutte le nostre attività quotidiane: mediante i nostri portali online contribuiamo a diffondere un maggiore cultura digitale a tutti i livelli - imprenditori, manager, politici, funzionari pubblici, giornalisti, policy maker. Attraverso i nostri servizi di comunicazione, aiutiamo i fornitori di soluzioni digitali a raggiungere più efficacemente imprese e pubbliche amministrazioni, contribuendo a superare il gap di conoscenza e percezione del mercato nei confronti delle tecnologie, che è una delle cause principali del ritardo della trasformazione digitale di un Paese. Attraverso i nostri servizi di Advisory e Formazione affianchiamo Imprese e Persone nel processo di digitalizzazione, con lo scopo di migliorare la produttività, la competitività, la sostenibilità e l'inclusività.

La diffusione della cultura digitale a tutti i livelli, con lo scopo di accelerare il processo di innovazione digitale del tessuto economico-produttivo, con importanti effetti benefici su competitività, produttività, sostenibilità e inclusività fin dove le nostre azioni riescono ad arrivare.

L'affiancamento di enti od organizzazioni di qualsiasi natura è orientato a comprendere appieno l'opportunità offerta dall'innovazione digitale per sviluppare percorsi di crescita sostenibile e inclusiva.



La promozione di un mercato del lavoro più inclusivo, favorendo in particolare l'ingresso nel mondo del lavoro digitale anche di quelle categorie di persone che mostrano fragilità di varia natura – sociali, culturali, etniche, fisiche, psicologiche, di genere, ecc.

La crescita delle proprie persone, favorendo il loro benessere sia nella sfera professionale sia personale, cercando di favorire le diversità e di valorizzare le attitudini e le aspirazioni di ciascuno, in un ambiente di lavoro contraddistinto da una cultura di impresa che esprima un impatto positivo verso la società e l'ambiente, in cui siano anche utilizzate forme di lavoro remoto che consentono di ridurre l'impatto ambientale.

Lo status di Società Benefit pensiamo rappresenti bene la nostra forte volontà di incidere positivamente con la nostra bellissima avventura imprenditoriale anche sulle comunità in cui operiamo, in un circolo virtuoso tra risultati economico-finanziari sempre migliori.

➤ **Diario di pensieri attività e azioni condivise**

Le principali attività e iniziative intraprese spontaneamente dalle Risorse Umane del nostro Gruppo nel corso dell'anno 2024, evidenziando l'impatto sociale e le azioni concrete realizzate.

Attraverso una serie di eventi, collaborazioni e progetti, la società ha dimostrato un forte impegno verso la responsabilità sociale, il benessere dei collaboratori e la sostenibilità.

Nel nostro sito e sui nostri canali social saranno raccontati i momenti salienti e le esperienze condivise e la produzione delle immagini, dei filmati.

La maggior parte del materiale promozionale ed editoriale è realizzato ed autoprodotta internamente dallo Staff di comunicazione e marketing, composto da chi spontaneamente vuole proporre e offrire il suo apporto creativo e supporto operativo volontariamente. Questo è un **valore** che rende la nostra comunicazione sostenibile in termini di costi e aderente alla nostra voglia di esprimere bellezza, con le imperfezioni della nostra Intelligenza collettiva, ma con autentica passione per eleganza e innovazione. **Comprendiamoci** è il nome del nostro gruppo!

Operato responsabile, sostenibile e trasparente



Collaborazione e Valore Sociale nel Percorso di Sostenibilità con Beenefit

Nel 2024, Ronzoni Group ha abbracciato il valore della collaborazione sociale, unendosi a Beenefit, l'hub di aziende virtuose che condividono l'ambizione di una transizione sostenibile. La nostra partecipazione a Beenefit rappresenta un impegno concreto verso la sostenibilità, un pilastro fondamentale delle Società Benefit e delle B Corp.

- **Unione e Forza:** La collaborazione con Beenefit ha dimostrato che l'unione fa la forza nel campo della sostenibilità aziendale. Insieme, abbiamo affrontato le sfide della transizione sostenibile, condividendo conoscenze per accelerare il nostro impatto collettivo.
- **Supporto alle PMI:** Beenefit è diventato un punto di riferimento per le PMI in cerca di orientamento nella loro transizione verso la sostenibilità. Ronzoni Group ha contribuito attivamente a questo ecosistema, offrendo supporto e condividendo le migliori pratiche.
- **Strategie Condivise:** Attraverso la nostra collaborazione, abbiamo sviluppato strategie concrete per le PMI e le Società Benefit, mirate a generare un nuovo business sostenibile e a contribuire positivamente alla società.

I nostri webinar sempre gratuiti saranno occasioni per discutere queste strategie e per esplorare come le PMI possano contribuire al bene comune, adottando pratiche sostenibili che generano valore sia economico che sociale.

La nostra storia con Beenefit è una testimonianza del potere della collaborazione e dell'impegno sociale, e siamo orgogliosi di condividere questa esperienza, che speriamo possa ispirare altre aziende a intraprendere un percorso simile verso un futuro più sostenibile e responsabile.

Collaborazioni e Benessere

Nel 2024, la Società Benefit ha consolidato il suo impegno per il benessere dei dipendenti attraverso una partnership con Coach professionisti nel supporto psicologico e anche con strutture come Saba Medica - Longevity Hub.

Grazie a queste collaborazioni, è stato possibile offrire trattamenti agevolati ai membri del Team, promuovendo la salute e il benessere fisico, sostenendo l'economia circolare delle comunità professionali con le quali collaboriamo.

La comunicazione di queste opportunità ha suscitato entusiasmo, con un messaggio di augurio di bellezza e salute psico-fisica per tutte e tutti.

PREMIO VERDE VIVI IL WELFARE DI RG e PREMIO WELFARE INDEX



Parliamo di welfare aziendale dal 2014 e abbiamo iniziato ad introdurre forme di welfare all'interno della nostra realtà subito dopo, iniziando con l'introduzione di forme flessibili dell'orario di lavoro per poi introdurre misure di conciliazione vita-lavoro come ad esempio la banca ore, la flessibilità in entrata e in uscita, servizi di time-saving e baby-sitting nei periodi di chiusura delle scuole e percorsi per favorire le collaboratrici al momento del rientro dalla maternità.

Sono seguiti successivamente piani di welfare aziendale che rinnoviamo ogni anno e che prevedono, in aggiunta a quanto sopra, un riconoscimento economico sotto forma di credito welfare o welfare rimborsuale.

Dal 2024 abbiamo anche introdotto un'ulteriore misura: il permesso retribuito nel giorno del compleanno. Nel 2025 previsto un premio verde per coloro che fanno uso di mezzi elettrici o mezzi pubblici per recarsi in ufficio.

Esperienze formative con yoga, terapia dei massaggi in orario di lavoro, corsi di mindfulness e bimbi in azienda sono stati possibili nel passato e diversificati in relazione al "momento storico". Nel corso dell'ottava edizione della rassegna Nazionale del Welfare Index PMI siamo stati scelti tra le aziende consapevoli del ruolo sociale e con obiettivi sociali nelle strategie e nelle culture aziendali e premiati.

Educazione Finanziaria

Durante il mese dedicato all'educazione finanziaria di novembre, è stata condivisa una risorsa video utile per guidare i dipendenti nella comprensione delle scelte finanziarie. Questo approccio ha dimostrato l'importanza di fornire strumenti e conoscenze per una gestione consapevole delle proprie finanze.

Attività Solidali

La Società ha anche intrapreso iniziative di solidarietà, come la donazione di una percentuale delle entrate a favore dell'associazione "Come un Albero". Questa azione ha coinvolto i collaboratori, invitandoli a destinare il proprio 5 per mille di Imposte all'Associazione, creando un senso di comunità e responsabilità collettiva. L'adesione spontanea è stata effettuata da 7 persone e si ripeterà molto probabilmente anche la destinazione del 5 per mille delle dichiarazioni fiscali del 2025.

Innovazione e Intelligenza Artificiale



Un altro aspetto significativo dell'anno è stato l'approccio all'intelligenza artificiale. Sono stati organizzati incontri e sessioni di formazione per esplorare come l'AI possa migliorare le operazioni quotidiane. I dipendenti sono stati incoraggiati a sperimentare strumenti come Copilot Perplexity Napkin e ChatGPT, promuovendo un ambiente di apprendimento e innovazione giocoso ed esplorativo, prima ancora che professionale.

Riflessioni e Feedback

La comunicazione aperta è stata un elemento chiave, con inviti a condividere feedback e racconti personali attraverso un diario fisico cartaceo. Questo strumento ha permesso di raccogliere esperienze significative e di riflettere sull'impatto delle attività svolte.

Impegno

Il 2024 è stato un anno ricco di iniziative e crescita per la Società Benefit e al tempo stesso, un anno di esperimenti, studio ricerca e approfondimento di cosa genera bene comune e garantisce sostenibilità.

Sapere, Saper Fare per Saper Essere!

Le attività intraprese hanno non solo contribuito al benessere dei dipendenti, ma hanno anche rafforzato il legame con la comunità e l'ambiente.

La Società si impegna a continuare su questa strada, promuovendo la responsabilità sociale e l'innovazione come pilastri fondamentali del proprio operato e ogni evento formativo, informativo, divulgativo o di celebrazione sarà sempre guidato da questi principi.

Insieme per il bene comune

11/2024 Incontri di educazione previdenziale al Talent Garden #PensiONiamoci

Andiamo insieme al Bistrot Come un Albero - L'inclusione fa la differenza

Equilibrio e Welfare Aziendale - un percorso anche sostenibile

L'arte di costruire aziende e Alimentiamo leader

Tour Aziendali autoprodotti: Escape Rome 10/2024



GOOD DEEDS

Il 2025 sarà l'anno dedicato a coinvolgere i dipendenti nelle iniziative di sostenibilità aziendale, a scegliere quali azioni intraprendere.

Per la comunicazione interna e il coinvolgimento attivo lo abbiamo già fatto nel 2023 scrivendo un comunicato e dedicando un'ora di formazione con il consulente per la transizione a Società Benefit, il Dott **Fabio Fantuzzi di Pragmetica SB Srl** che ha illustrato i passaggi chiave e fondamentali per generare engagement e coinvolgimento.

Formazione e Educazione: organizzeremo seminari, workshop o corsi di formazione per educare i dipendenti sui temi della sostenibilità e su come le loro azioni quotidiane possono influenzare positivamente l'ambiente e la società.

Partecipazione attiva: inviteremo i dipendenti a partecipare alla pianificazione e all'attuazione delle iniziative. Ciò può includere gruppi di lavoro o opportunità di volontariato e azioni per attivare proprio dopo aver ascoltato i feedback dei dipendenti e la loro autonomia nel processo decisionale.

Sostenibilità nel quotidiano: ci alleniamo ad introdurre pratiche sostenibili nelle operazioni quotidiane, come il riciclo di materiali, la riduzione degli sprechi di energia o acqua e l'uso efficiente delle risorse sia in ufficio sia ottimizzando i viaggi, o le visite dai Clienti.

Eventi e attività: organizzeremo sempre eventi aziendali che promuovano la sostenibilità, come pulizie della comunità, piantumazione di alberi o sfide di sostenibilità.

CdL Cristina Fioroni

04/2025




RONZONIGROUP

Consulenti per il Lavoro



Grazie!

8) Allegato 4 B Impact Assessment



RONZONI GROUP Società tra Professionisti S.r.l. SB
Viale della Piramide Cestia, 1 Pal B Scala A - Roma - 00153
P.IVA e CF 15381341005 stp@ronzonigroup.it



06.78.34.66.50



www.ronzonigroup.it



Pec ronzonigroupsrl@legalmail.it

