



BILANCIO DI SOSTENIBILITA'

2023

Sommario

Highlights 2023.....	4
1. Il nostro impegno per la sostenibilità.....	5
1.1 I nostri stakeholder	5
1.2 Il nostro contributo per l'Agenda 2030	6
2. Chi siamo	8
2.1 La nostra storia.....	8
2.2 Mission e valori	10
2.3 La presenza sul territorio.....	10
2.5 Il valore economico generato e distribuito	13
2.6 Struttura societaria e governance.....	14
2.7 Struttura organizzativa.....	16
3. Il nostro approccio	17
3.1 Etica del business	17
3.2 Privacy e sicurezza dei dati.....	19
3.3 Il rispetto della normativa.....	20
3.4 La soddisfazione dei clienti	21
3.5 I rapporti con i fornitori	22
3.6 Certificazioni e policy interne	24
4. Per le nostre persone.....	25
4.1 Il personale di struttura	25
4.2 Il personale somministrato.....	26
4.3 Formazione e sviluppo delle competenze	27
4.4 Diversity & Inclusion.....	29
4.5 Parità di genere	30
4.6 Benessere e welfare	33
4.7 Salute e sicurezza	34
5. Per la società	36
5.1 Smart & Hack	36
5.2 Formazione e orientamento scolastico	40
5.3 Partnership e donazioni	41
6. Per l'ambiente	43
6.1 L'impatto sul clima	45
Nota metodologica	48



“Crediamo nella responsabilità sociale della nostra impresa, che si prende cura del mercato del lavoro. Siamo nati a Milano, dove dal 1998 a oggi abbiamo dato lavoro ad oltre 85 mila lavoratori. Essere responsabili significa impegnarsi concretamente, sensibilizzando e coinvolgendo i propri collaboratori in tematiche prioritarie di salvaguardia del pianeta e di miglioramento del benessere delle persone”

Marco Pagano, CEO di Risorse S.p.A

Gentili Stakeholder,

Siamo lieti di presentarvi il nostro **Report di Sostenibilità per l'anno 2023**, che riflette l'impegno della nostra società di ricerca e selezione del personale nel promuovere una crescita responsabile e sostenibile.

Nel corso dell'anno, ci siamo impegnati a sviluppare pratiche innovative che favoriscono un impatto positivo non solo sulle aziende con cui collaboriamo, ma anche sui candidati e sulle comunità in cui operiamo. La nostra visione di sostenibilità va oltre la semplice ricerca di talenti: miriamo a creare un **mercato del lavoro più equo, inclusivo e rispettoso** delle persone e dell'ambiente.

I principali traguardi raggiunti nel 2023 includono:

- **Miglioramento delle pratiche di selezione**, con l'implementazione di soluzioni digitali che hanno ridotto l'impatto ambientale dei processi di reclutamento;
- **Formazione e supporto ai candidati**: abbiamo erogato una media di oltre 90 ore pro-capite di formazione gratuita a tutto il proprio personale su tematiche trasversali e tecniche e al benessere nel mondo del lavoro ed erogato oltre 50 corsi di formazione professionale a soggetti inoccupati grazie ai quali circa il 40% dei partecipanti ha trovato occupazione con contratti di somministrazione a tempo determinato;
- **Collaborazione con le aziende per lo sviluppo di politiche sostenibili**: abbiamo assistito i nostri clienti nell'implementare strategie di reclutamento etiche e responsabili.

In linea con la nostra missione, abbiamo potenziato l'uso di tecnologie avanzate, come l'intelligenza artificiale e piattaforme digitali, per rendere il processo di selezione del personale più efficiente e sostenibile. Questo non solo ha permesso di ridurre l'utilizzo di Risorse S.p.A materiali, ma anche di accelerare i tempi di selezione, migliorando la qualità dell'esperienza per candidati e aziende.

Guardando al futuro, ci impegniamo a continuare a:

- Favorire una **cultura del lavoro inclusiva**, che valorizzi il talento senza barriere e pregiudizi;
- Investire in **soluzioni tecnologiche green** per ridurre ulteriormente il nostro impatto ambientale;
- Supportare le imprese nella definizione di strategie di reclutamento orientate alla sostenibilità sociale e ambientale.

Il nostro obiettivo è quello di costruire un futuro in cui la **gestione del capitale umano** vada di pari passo con la responsabilità sociale e ambientale. Crediamo fermamente che il successo a lungo termine delle organizzazioni sia strettamente legato alla capacità di attrarre e mantenere talenti attraverso politiche sostenibili e inclusive.

Vi invitiamo a consultare il nostro **Report di Sostenibilità 2023** per un'analisi completa dei risultati e dei progetti futuri. Accogliamo con piacere i vostri commenti e suggerimenti, che ci aiuteranno a migliorare e a crescere ulteriormente nel nostro impegno verso un mondo del lavoro più sostenibile e giusto.

Grazie per la fiducia che continuate a riporre in noi e per il vostro supporto nel nostro percorso.

Buona lettura.

Marco Pagano

Highlights 2023

20 filiali in tutta Italia

1 Hub

1 Divisione Permanent

82 milioni di € valore economico generato e distribuito

89% delle aziende clienti valuta buona o molto buona la qualità del servizio offerto da **Risorse S.p.A**

167 personale di struttura

1.675 personale somministrato

6 partnership con enti del territorio impegnati in ambito ambientale e sociale



91 ore medie di formazione per il personale di struttura

52 corsi di formazione erogati al personale somministrato

2 eventi Smart&Hack per favorire l'incontro tra giovani talenti e il mondo del lavoro

17 Istituti scolastici con cui sono stati attivati Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO)



Certificazione parità di genere - UNI PDR 125:2022

84% presenza femminile tra il personale di struttura

31 donne promosse su un totale di 40 promozioni



Partnership con Forestami, progetto che ha l'obiettivo di incrementare il capitale naturale della città di Milano

191,9 tCO2 totale emissioni dell'organizzazione (Scope 1, Scope 2)

1. Il nostro impegno per la sostenibilità

“La sostenibilità è un pilastro fondamentale per tutte le aziende che guardano al futuro: serve un approccio organico per integrare questo tema nella cultura aziendale, sviluppando azioni condivise con i dipendenti e tutti gli stakeholder.”

Risorse S.p.A è pienamente consapevole del **ruolo sociale** che ricopre nella comunità, contribuendo a generare un impatto sulle proprie persone, sul mercato del lavoro e sull’ambiente circostante.

Per questo, fin dalla sua nascita, dedica grande attenzione alle tematiche ESG con particolare riferimento all’elemento sociale. **Sviluppo delle competenze e crescita professionale, inclusione ed opportunità per tutti, valorizzazione del talento e sviluppo economico** sono parole chiave che guidano l’operato dell’azienda.

Diverse sono le iniziative che **Risorse S.p.A** mette in atto a favore delle proprie persone e della società, sviluppando una cultura aziendale attenta all’ascolto e alla valorizzazione del potenziale individuale di ciascuno.

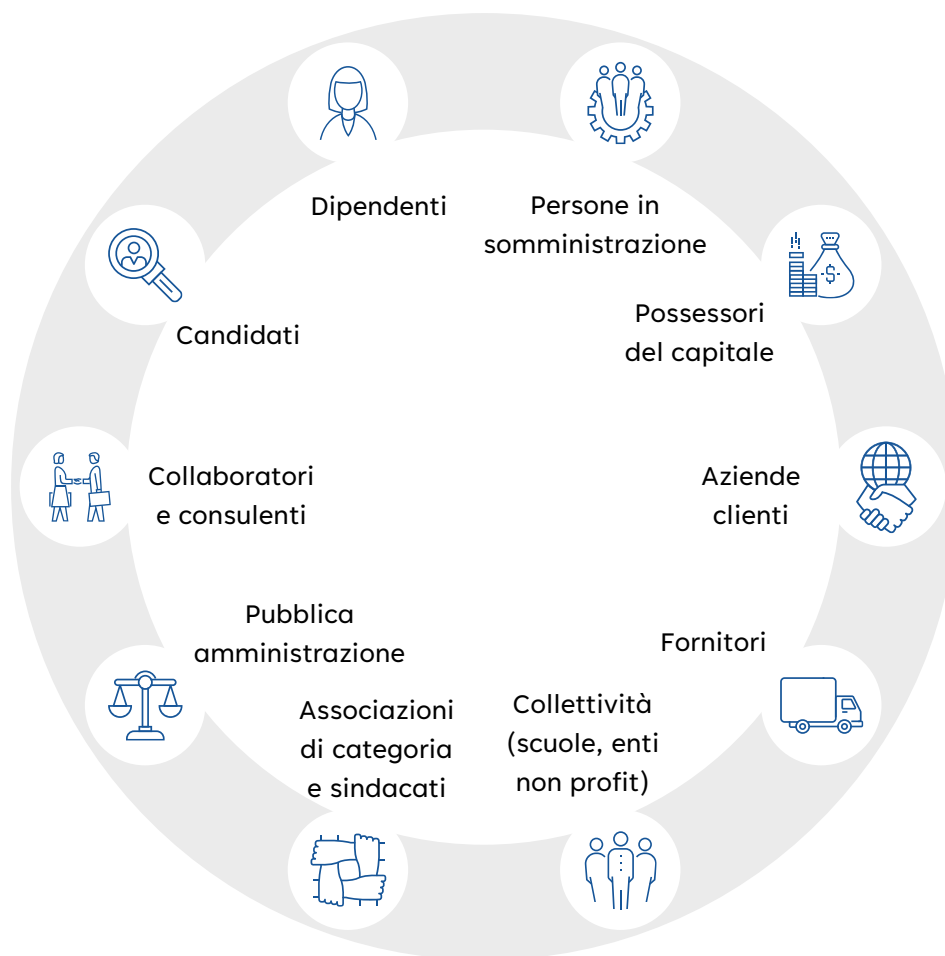
Quest’anno l’azienda ha deciso di fare un **ulteriore passo nel percorso di sostenibilità** avviato ormai da anni: si è impegnata a monitorare e a rendicontare dell’impatto che ha sulle persone e l’ambiente, in un esercizio di trasparenza verso gli stakeholder interni ed esterni dell’organizzazione, oltre che di individuazione delle possibili aree di miglioramento. Il bilancio di sostenibilità 2023 vuole essere un **report “pilota”**, in cui l’azienda ha raccolto i dati e le informazioni presenti all’interno dell’organizzazione in un documento coerente ed organico. L’impegno per gli anni futuri è quello di ampliare le informazioni raccolte in ambito ESG e di sviluppare una vera e propria strategia di sostenibilità, comprensiva di obiettivi, azioni concrete e KPI per il monitoraggio.

1.1 I nostri stakeholder

Risorse S.p.A pone al centro dell’attività aziendale un **costante processo di dialogo con i propri stakeholder**, con l’obiettivo di rispondere alle loro esigenze e instaurare rapporti solidi e duraturi. Infatti, l’attenzione per tutte le persone che si interfacciano con l’azienda ha da sempre contraddistinto il suo operato.

Come si legge nel Codice Etico, la comunicazione di **Risorse S.p.A** verso i propri stakeholder è improntata al rispetto del principio di trasparenza e veridicità, del diritto all’informazione e della normativa in materia di sicurezza e trattamento dei dati.

Di seguito si riportano le principali categorie di portatori di interesse.



1.2 Il nostro contributo per l'Agenda 2030

Con la sua attività, **Risorse S.p.A** vuole contribuire al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (la cosiddetta "Agenda 2030"), composta da 17 obiettivi denominati SDGs (Sustainable Development Goals).

Si riportano di seguito gli SDGs prioritari su cui **Risorse S.p.A** interviene apportando il proprio contributo, collegandoli alle rispettive tematiche di sostenibilità in cui è suddiviso il presente report.

SDGs	Obiettivo	Tematica report di sostenibilità
	Assicurare la salute e il benessere per tutti e tutte le età	4.6 Benessere e welfare 4.7 Salute e sicurezza

	Fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva, promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti	4.3 Formazione e sviluppo delle competenze 5.1 Smart & Hack 5.2 Formazione e orientamento scolastico
	Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze	4.5 Parità di genere
	Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva, un lavoro dignitoso per tutti	4.1 Il personale di struttura 4.2 Il personale somministrato
	Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni	4.4 Diversity & Inclusion
	Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze	6.1 L'impatto sul clima
	Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile	5.3 Partnership e donazioni

2. Chi siamo

*“Siamo nati a Milano, dove dal 1998 a oggi **abbiamo dato lavoro a oltre 85 mila lavoratori.**”*

2.1 La nostra storia

La fondazione

Risorse S.p.A. è stata fondata nei primi anni '90, un periodo in cui in Italia stava cominciando a prendere piede il concetto di **agenzia per il lavoro privata**. Prima di allora, infatti, l'intermediazione del lavoro era principalmente in mano a enti pubblici.

L'introduzione della Legge Biagi

La liberalizzazione del mercato del lavoro, iniziata verso la fine degli anni '90 e culminata con la legge Biagi del 2003, ha dato **grande impulso alle aziende come Risorse S.p.A.**, che hanno cominciato a svolgere un ruolo chiave nella gestione del personale per le imprese.

L'espansione dei servizi e la digitalizzazione

Negli anni successivi alla sua fondazione, **Risorse S.p.A.** ha consolidato la propria presenza sul mercato, ampliando la gamma di servizi offerti. Infatti, se inizialmente era prevalentemente impegnata nella somministrazione di lavoro temporaneo, la società ha poi ampliato le proprie competenze, includendo servizi di:

- **Ricerca e selezione del personale:** aiutando le aziende a trovare i candidati più adatti per posizioni chiave;
- **Formazione professionale:** offrendo corsi per migliorare le competenze dei lavoratori, sia in ottica di inserimento nel mondo del lavoro che di aggiornamento professionale;
- **Consulenza HR:** supportando le aziende nella gestione delle **Risorse S.p.A.** umane, nell'ottimizzazione dei processi di lavoro e nella gestione delle relazioni sindacali.

Con l'evoluzione del mercato del lavoro e l'introduzione di nuove tecnologie, **Risorse S.p.A.** ha integrato **soluzioni digitali per migliorare l'efficienza** nella gestione delle risorse umane e l'efficacia dei processi di sviluppo commerciale. La digitalizzazione ha permesso alla società di rendere i processi di recruiting e gestione del personale più veloci e precisi, anche grazie a piattaforme online e software gestionali. L'ottica del **“platform thinking”** alla base del primo progetto di digitalizzazione in ambito Sales ha ridisegnato le modalità di lavoro degli utenti reinventando i processi aziendali anche in ottica di sostenibilità, favorendo la circolarità e il facile accesso alle informazioni e ai dati.

L'innovazione nei servizi HR

La storia di **Risorse S.p.A.** è strettamente legata all'evoluzione delle dinamiche del mercato del lavoro italiano, e la società continua ad **adattarsi ai cambiamenti e alle nuove sfide** poste da un contesto economico in continua trasformazione. Negli ultimi anni, **Risorse S.p.A.** si è dimostrata sempre più innovativa, integrando sempre più soluzioni su misura per le esigenze delle aziende, promuovendo anche iniziative di formazione continua e di aggiornamento professionale per i lavoratori. Il focus è sulla flessibilità, la gestione dei cambiamenti normativi

1994

2003

Anni
2000

2020

e le sfide legate alla pandemia e alla ripresa economica. Proprio nel 2023 si è proceduto con il consolidamento degli strumenti e delle piattaforme digitali, integrate a partire dal 2021, per consentire un'attività di recruiting sempre più smart, coerentemente con un mondo di candidati in costante evoluzione.

Crescita e consolidamento e l'apertura di filiali sul territorio nazionale

Oggi **Risorse S.p.A** è un punto di riferimento nel settore della gestione del personale in Italia, con una rete di **filiali diffuse sul territorio nazionale**. Il progetto di sviluppo legato alla **Divisione Permanent**, divisione focalizzata sulle attività di ricerca e selezione del personale con target legato a profili di middle e top management, nel corso del 2023 ha previsto l'apertura di **Hub territoriali**, il primo aperto nel Veneto con sede a Verona. Caratteristica peculiare degli Hub è quella di avere un **modello smart e digital**: le persone lavorano in spazi di coworking, agevolate dall'utilizzo delle piattaforme e dalle modalità di contatto principalmente digitali con candidati e clienti. **Risorse S.p.A** lavora con migliaia di aziende di diverse dimensioni e settori, offrendo **soluzioni su misura** per ogni esigenza. Grazie a una solida esperienza maturata nel corso degli anni, **Risorse S.p.A** è riuscita a costruire una reputazione di affidabilità e competenza con un focus dedicato alla **qualità** delle risorse umane selezionate.

Oggi



2.2 Mission e valori



MISSION

La nostra mission consiste nell'**aiutare imprese e individui** a trovare un lavoro che permetta loro di **crescere e svilupparsi** in piena armonia con i bisogni individuali e del territorio.



FILOSOFIA

Ci impegniamo perché il processo di recruiting sia un'**esperienza positiva e formativa**. Per questo, tutte le nostre attività hanno l'obiettivo di **coltivare e preservare il talento** di ognuno.



VALORI

Passione, precisione e trasparenza. **Esperienza**, confronto continuo e la **motivazione** a dare sempre il massimo per garantire ai candidati e alle aziende un **lavoro perfetto** e un servizio impeccabile.

2.3 La presenza sul territorio

Risorse S.p.A ha sede a Milano ma è presente con **20 filiali** in Lombardia, Emilia-Romagna, Piemonte, Veneto e Toscana, una Divisione Permanent presso la direzione di Milano e un Hub Permanent a Verona.

Nel 2024 la sede legale ed amministrativa è cambiata trasferendosi da Viale Giulio Richard 7, Milano – 20143, a Via San Virgilio 1, Milano - 20142.



Lombardia

Milano - Via San Vigilio, 1
Milano - Via Vittoria Colonna, 51
Bergamo - Via Palma il Vecchio, 77
Brescia - Via L. Rizzo, 3
Como - Via Michelangelo Colonna, 26
Lodi - Via Aldo Moro, 50
Pavia - Viale Cesare Battisti, 30

Emilia-Romagna

Modena - Via Rainusso, 122
Bologna - Via A. Saffi, 16/2/B
Parma - Viale Pasini, 2/D
Reggio Emilia - Via Beniamino Disraeli, 2/5
Rimini - Viale Ivo Olivetti, 10
Piacenza - Via Martiri della Resistenza 15/G

Piemonte

Alessandria - Via Pontida, 100
Alba - Via S. Teobaldo, 5
Avigliana - Via Avigliana, 11
Torino - Corso Regina Margherita, 98

Veneto

Verona - Via Santa Teresa, 53
Padova - Via Giovanni Falcone, 4/A
Vicenza - Viale Quintino Sella, 72
Verona - Via Enrico Fermi, 15/E

Toscana

Firenze - Via Giuseppe Galliano, 74

2.4 Il nostro modello di business

La ricerca del candidato ideale è il cuore della nuova strategia di business di **Risorse S.p.A.** dove l'attenzione alle persone è sempre stata la priorità nella condotta aziendale.

Nel corso del 2023 **Risorse S.p.A.** ha continuato il suo percorso verso un modello di business volto a sviluppare strategie mirate alla digitalizzazione del processo di selezione e di gestione delle candidature, alla formazione delle risorse interne al fine di avviare processi di crescita professionale sia nell'utilizzo delle piattaforme digitali che nello sviluppo di piani di marketing.

Questo sviluppo è sintetizzato nelle seguenti azioni chiave:

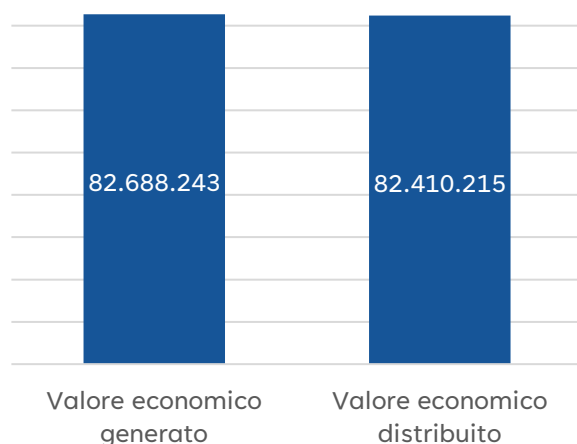
- **Strategia di "marketing candidato":** in questi ultimi anni il mercato della selezione e della somministrazione ha visto un cambio di prospettiva che mette il candidato al centro delle strategie e delle azioni commerciali. **Risorse S.p.A.** ha risposto a questa nuova prospettiva implementando il processo di **"marketing candidato"**. Attraverso il coinvolgimento del personale delle filiali e della Divisione Permanent in attività di confronto proattivo aventi cadenza settimanale al fine di proporre alle aziende profili di candidati, sia con competenze specifiche che trasversali. A tale fine sono stati sviluppati una serie di KPI che permettono di selezionare più facilmente il candidato ideale da proporre alle aziende. Questo approccio ha permesso a **Risorse S.p.A.** di sviluppare ulteriormente la divisione di Ricerca e Selezione, consolidando la relazione con aziende già clienti e creando nuove connessioni con potenziali clienti;

- **Adozione ed implementazione della piattaforma Salesforce:** Per potenziare le attività di sviluppo e ottimizzare il flusso di informazioni su candidati e clienti, si è puntato su una diffusione continua e assistita della piattaforma Salesforce. Questa è stata inserita e adottata da tutte le divisioni e le filiali commerciali di **Risorse S.p.A.** L'implementazione della piattaforma è stata supportata da attività di formazione e assistenza indirizzate a tutti gli utenti coinvolti. Il processo commerciale consente così di avere maggiore efficienza e condivisione all'interno dell'organizzazione avendo sempre al centro la ricerca del "migliore" candidato;
- **Valorizzazione del brand:** La visibilità del marchio "**Risorse S.p.A.**" e "Smart&Hack" è stata intensificata grazie alla collaborazione tra il team marketing e l'ufficio stampa esterno, con articoli su testate nazionali e locali e una gestione continua dei contenuti sui social. Inoltre, per il 2024 è previsto il lancio del nuovo brand "**Risorse S.p.A Professional**", con strategie già delineate per un debutto efficace sul mercato;
- **Incremento della visibilità sui social media:** Per rafforzare il marchio, la Divisione Marketing ha collaborato con le filiali territoriali nelle campagne su LinkedIn, integrando queste attività con contenuti multimediali (interviste e video) girati in loco dando così maggiore visibilità ai team e alle eccellenze locali. La presenza sul territorio e la diffusione del brand sui social network sono stati gli obiettivi di queste campagne che hanno dato maggiore visibilità all'azienda in tutte le sue sedi;
- **Partecipazione a network e partnership strategiche:** **Risorse S.p.A.** aderisce a network locali come Confindustria Cuneo, Rimini e Assolombarda e la partecipa a eventi dedicati a HR, Innovazione e Sostenibilità, insieme a collaborazioni con università. In questo modo sono state sviluppate partnership strategiche che sono la base per relazioni di lungo termine;
- **Efficienza nella gestione dei contratti di somministrazione:** il cambio di prospettiva ha imposto una revisione del modello dell'attività di somministrazione con lo spostamento del focus sul raggiungimento di alti livelli di efficienza.

Queste iniziative hanno permesso all'azienda di consolidare la propria presenza sul mercato e costruire solide strategie per espandere il business, anticipando le esigenze del mercato e posizionando il marchio come un partner affidabile e innovativo nel settore delle risorse umane.

2.5 Il valore economico generato e distribuito

Risorse S.p.A è ben consapevole che **la sostenibilità economica è fondamentale per generare valore nell'ecosistema produttivo e sociale** in cui è inserita.



Il **valore economico generato** nel 2023 dalla società è pari a **82,7 milioni di euro**, di cui 80,8 milioni derivano dall'attività caratteristica d'impresa e 1,9 milioni da altre attività, proventi finanziari e straordinari.

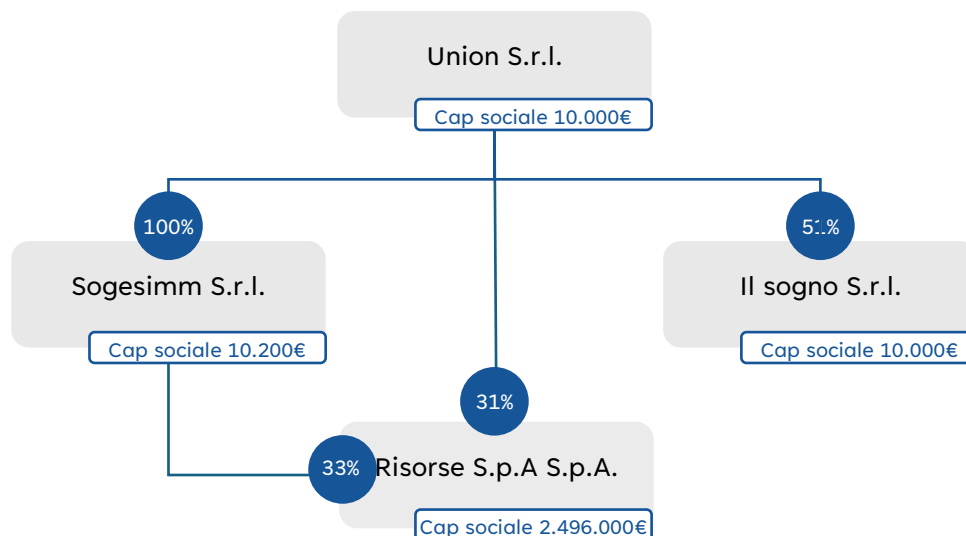
Più del 99% del valore economico generato dalla società viene distribuito tra i principali portatori di interesse: nel 2023 sono stati distribuiti 82,4 milioni di euro a fornitori, dipendenti, soci, enti pubblici e alla comunità.

In virtù del business in cui opera, **Risorse S.p.A distribuisce la quasi totalità del valore prodotto al personale (92%)**, contribuendo a supportare occupazione e crescita economica sul territorio. La restante parte è distribuita ai fornitori di materie prime e servizi (quasi 7%), ai fornitori di capitali sotto forma di oneri finanziari (0,2%), alla pubblica amministrazione sotto forma di imposte (0,3%) e alla comunità tramite erogazioni liberali (0,02%).

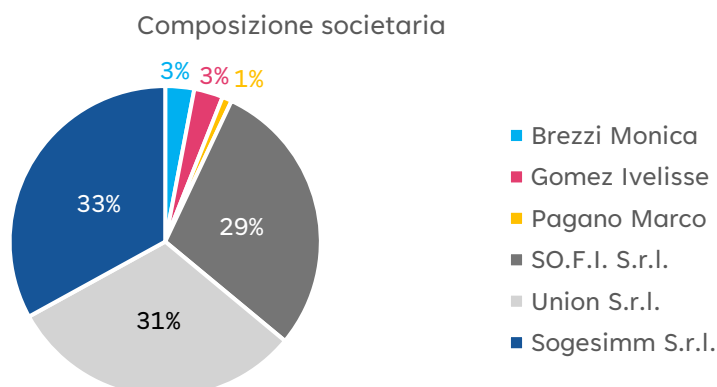
Dati in migliaia di €		31.12.2023
Ricavi		80.789
Altri ricavi e proventi finanziari		1.900
Valore economico generato		82.688
Costi operativi		5.654
Remunerazione del personale		76.319
Remunerazione dei fornitori di capitali		201
Remunerazione della Pubblica Amministrazione		219
Investimenti nella comunità		17
Valore economico distribuito		82.410
Valore economico trattenuto		278

2.6 Struttura societaria e governance

Risorse S.p.A fa parte di un gruppo (Gruppo Union), in cui la capogruppo è Union S.r.l. Nella grafica sottostante si riporta la composizione del gruppo.



Al 31.12.2023, il capitale sociale di **Risorse S.p.A** è pari a €2.496.000 ed è detenuto da 6 soci come riportato nel grafico seguente.



Il dialogo tra i possessori del capitale e gli organi sociali è assicurato da una comunicazione efficace e tempestiva, sufficientemente esaustiva da permettere all'Assemblea dei Soci di assumere le decisioni in modo informato. È assicurata la regolare partecipazione della totalità dei Soci e degli organi sociali ai lavori assembleari.

Risorse S.p.A adotta il modello di Corporate Governance di tipo tradizionale, con un organo amministrativo e un collegio sindacale che esercita il controllo contabile.

L'**organo amministrativo** consiste in un Consiglio di Amministrazione, in carica fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2025, composto da tre membri:

- **Marco Pagano**, presidente del Consiglio e amministratore delegato
- **Federica Sclavi**, consigliera
- **Oscar Correnti**, consigliere

Tuttavia, nel corso del 2024, è intervenuta una modifica all'interno del CdA come segue:

- **Marco Pagano**, presidente del Consiglio e amministratore delegato
- **Filomena Rubino**, consigliera
- **Oscar Correnti**, consigliere

All'organo amministrativo sono conferiti tutti i poteri sia di ordinaria che di straordinaria amministrazione, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge in modo tassativo riserva all'assemblea.

La rappresentanza della società di fronte ai terzi ed in giudizio spetta al presidente del Consiglio di amministrazione.

L'organo amministrativo, qualora non vi abbia provveduto l'assemblea, può nominare direttori, procuratori "ad negotia" e mandatari per il compimento di determinati atti o categorie di atti.

L'**organo di controllo** è rappresentato da un Collegio sindacale composto da 3 sindaci e 2 supplenti:

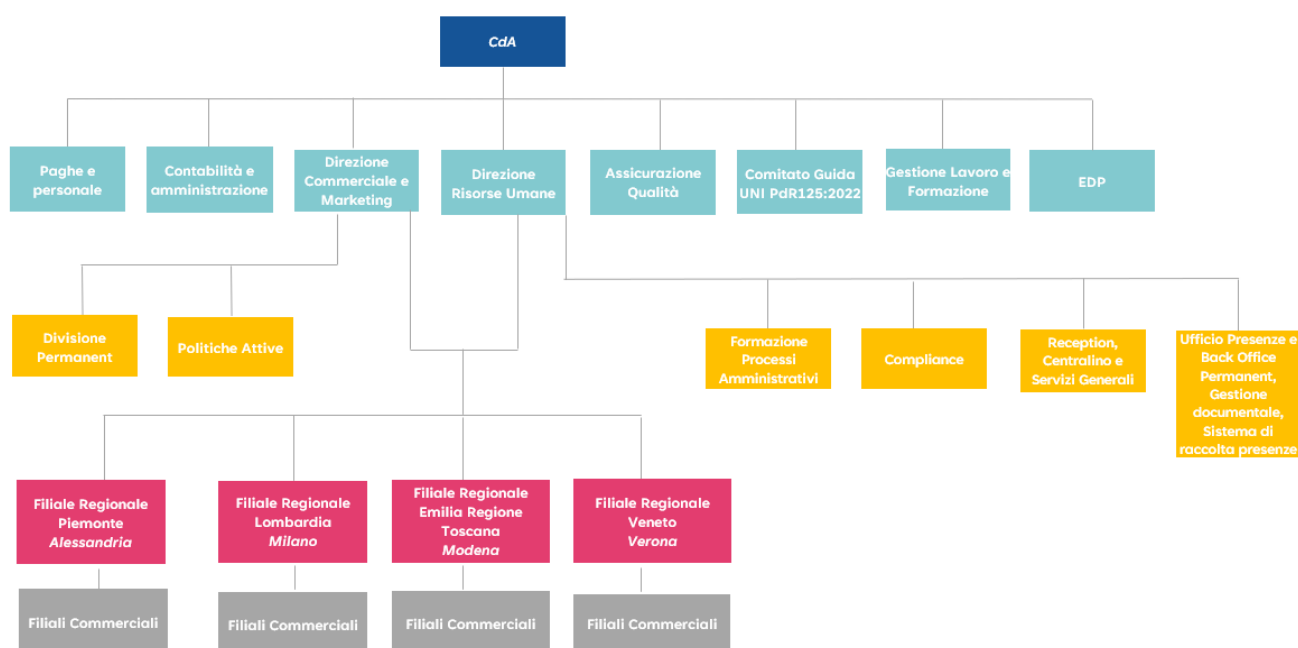
- **Alessandro Beccaro Migliorati**, presidente del Consiglio Sindacale
- **Pierpaolo Cesaroni**, sindaco
- **Vittorio Codeluppi**, sindaco
- **Pierluca Princigalli**, sindaco supplente
- **Giuliano Maronati**, sindaco supplente

L'attuale Collegio sindacale è in carica fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2025.

Leopoldo Beccaro Migliorati svolge la carica di revisore legale fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2025.

2.7 Struttura organizzativa

Risorse S.p.A è dotata di un sistema di organizzazione ripartito per divisioni interne. Ciascuna divisione interna è caratterizzata da ruoli e responsabilità specifici. In **Risorse S.p.A** le divisioni sono 14: 1) *Alta Direzione*, 2) *Direzione Risorse S.p.A Umane*, 3) *Direzione Commerciale*, 4) *Divisione Marketing*, 5) *IT e Edp*, 6) *Paghe e Personale*, 7) *Contabilità e Amministrazione*, 8) *Gestione Lavoro E Formazione*, 9) *Filiali Amministrative*, 10) *Servizi Di Rilevazione Delle Presenze e Supporto Back Office*, 11) *Servizi Di Reception*, 12) *Rete Commerciale*, 13) *Divisione Permanent*, 14) *Divisione Politiche Attive*.



3. Il nostro approccio

*“Fil rouge della nostra evoluzione è la **qualità**, frutto dell’attenzione ai **dettagli** in ogni attività e relazione che portiamo avanti.”*

3.1 Etica del business

Risorse S.p.A si impegna a operare secondo **principi di correttezza e trasparenza**, in un’ottica di miglioramento della propria struttura organizzativa e del funzionamento della società stessa, nonché a tutela della propria immagine.

Per prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, nel 2021 ha adottato un **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**, secondo le normative delineate nel D. Lgs. 231/2001. Tramite questo modello la società intende consolidare una **cultura della prevenzione del reato e del controllo** nell’ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali, **prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001** e diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, del Modello e del Codice Etico possa derivare l’applicazione di misure sanzionatorie anche a carico della società.

Gli elementi fondamentali del modello possono essere riassunti nei seguenti punti:

- mappatura delle attività sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi a rischio;
- identificazione e integrazione dei principi etici e delle regole comportamentali, volti alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001, nel Codice Etico adottato dalla Società e nel presente Modello;
- identificazione del corpo di procedure, flow chart, istruzioni operative, elenchi dei controlli e policy a presidio delle attività aziendali;
- identificazione di specifici protocolli contenenti regole comportamentali e di controllo diretti a regolare le decisioni di **Risorse S.p.A**;
- previsione di un sistema disciplinare sanzionatorio volto a punire comportamenti non conformi ai principi e le norme comportamentali incluse nel Modello;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale e attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull’effettiva applicazione del Modello;
- identificazione di flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza;
- diffusione del Modello mediante lo svolgimento di un’attività di informazione e formazione. A tal fine, una volta approvato il Modello 231, la società provvede a trasmetterlo ai destinatari e a pubblicarlo sul sito intranet, nonché a prevedere la necessità del rispetto del Modello nella documentazione contrattuale sottoscritta con i diversi destinatari;
- previsione di modalità per l’adozione e l’effettiva applicazione del Modello nonché per l’aggiornamento dello stesso.

Inoltre, **Risorse S.p.A**, sensibile all’esigenza di improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto del principio di legalità, nel 2020 ha adottato un **CODICE ETICO** che sancisce una serie di regole di “deontologia aziendale” che la società riconosce come proprie. Tutte le persone che lavorano in **Risorse S.p.A**, nonché le terze parti con cui la società intrattiene rapporti

commerciali, sono tenute ad agire attenendosi sempre alle prescrizioni contenute nel Codice Etico. Nello specifico, i principi di comportamento da rispettare sono i seguenti:

- **Rispetto di leggi e regolamenti**
- **Integrità di comportamento**, garantendo qualità dei servizi offerti e trasparenza
- **Ripudio di ogni forma di discriminazione**
- **Valorizzazione delle Risorse umane**
- **Tutela dell'ambiente** tramite comportamenti responsabili
- **Correttezza in ambito contrattuale**, rispettando il valore della concorrenza leale
- **Trattamento e protezione dei dati personali** di clienti, possessori del capitale, collaboratori, dipendenti e di altri soggetti con cui la società entra in contatto
- **Comportamenti professionali rispettosi** di tutte le leggi in vigore in materia di salute e sicurezza e privacy
- **Lealtà, onestà e correttezza**
- **Risoluzione di eventuali conflitti di interesse**

Inoltre, **Risorse S.p.A** assicura la massima trasparenza dei processi di gestione delle attività, tra cui anche la **completezza dell'informazione contabile, redatta in modo chiaro, completo, esaustivo** e tenuta a disposizione per eventuali verifiche.

L'azienda **si impegna a diffondere il Codice Etico utilizzando gli opportuni mezzi di comunicazione** e gli strumenti aziendali, tra cui il sito Internet aziendale, le riunioni interne e la formazione del personale. Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del Codice Etico ricade sui Dirigenti aziendali, sul Consiglio di amministrazione e sull'Organismo di Vigilanza. La violazione dei principi del Codice Etico da parte del personale è perseguita dall'azienda attraverso adeguati provvedimenti disciplinari, mentre la violazione da parte di collaboratori, clienti e fornitori viene perseguita attraverso la risoluzione del rapporto contrattuale.

Conformemente a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023 e nell'ottica di garantire correttezza e trasparenza nella conduzione della propria attività, **Risorse S.p.A** ha predisposto una procedura e un sistema informatico di **WHISTLEBLOWING**, a disposizione di tutti gli stakeholder (dipendenti, collaboratori, candidati, fornitori, clienti, ecc.) che vogliano effettuare segnalazioni di illeciti. La segnalazione whistleblowing può essere relativa a violazioni della normativa nazionale o europea oppure di procedure e regolamenti interni, incluso il Modello 231 e il Codice Etico.

A tal fine, l'azienda ha istituito un canale interno che, tramite la **piattaforma MyWhistleblowing**, permette ai destinatari di effettuare segnalazioni in forma scritta od orale. Per tutelare al massimo il "segnalante" e il "segnalato", sono state adottate le necessarie misure di sicurezza: viene infatti **garantita la riservatezza** dell'identità di chi scrive e del contenuto della segnalazione attraverso protocolli sicuri e strumenti di crittografia che permettono di proteggere i dati personali e le informazioni fornite. Inoltre, **Risorse S.p.A**, fermamente convinta dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari, garantisce il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati alla segnalazione.

Come previsto dalla normativa, le segnalazioni sono prese in carico dal Presidente dell'Organo di Vigilanza che, in seguito alla fase di istruttoria, decide dei provvedimenti da attuarsi.

Per garantire un'adeguata diffusione della procedura di Whistleblowing, la policy è stata pubblicata sul sito internet dell'azienda e, periodicamente, vengono organizzati corsi di formazione in merito ai suoi contenuti.

A completamento del modello 231 e del Codice Etico della Società si aggiunge la documentazione inerente al [SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QUALITÀ](#), per la quale la Società ha ottenuto il riconoscimento della certificazione ISO 9001:2015, e il [REGOLAMENTO AZIENDALE](#) relativo al personale interno.

3.2 Privacy e sicurezza dei dati

Risorse S.p.A ha a cuore la **protezione e la riservatezza dei dati** di dipendenti, clienti, fornitori, candidati e di tutti i soggetti con cui viene a contatto, operando nel pieno rispetto delle normative vigenti del T.U. D.lgs. 196/03, D.lgs. 101/18 e GDPR 679/16.

Il personale che si trova a trattare dati, sensibili e non, deve procedere sempre nel rispetto della normativa, dell'informativa ed eventuali consensi ricevuti dagli interessati, e delle istruzioni operative impartite dall'azienda, assicurando la puntuale ed efficace comunicazione agli organismi preposti.

A questo fine **Risorse S.p.A** definisce un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità, classifica le informazioni e adotta opportune contromisure in ciascuna fase del trattamento e sottopone i soggetti terzi, coinvolti nel trattamento delle informazioni, alla sottoscrizione di Regolamenti di riservatezza.

Risorse S.p.A ha redatto una serie di informative a tutela della privacy, con l'obiettivo di offrire delucidazioni riguardo alle finalità e alle modalità di trattamento dei dati.

- **Informativa Candidati:** regola le modalità di trattamento dei dati di chi invia il proprio curriculum al fine di instaurare un rapporto lavorativo presso **Risorse S.p.A**, presso le sue aziende clienti, anche in regime di somministrazione, oppure per partecipare a iniziative di Politiche Attive del Lavoro, allo scopo di promuovere l'occupazione e l'inserimento lavorativo.
- **Informativa Somministrati:** disciplina il trattamento dei dati delle persone in regime di somministrazione, nel rispetto della normativa vigente e con l'impegno a non vendere né cedere i dati.
- **Informativa Clienti:** garantisce la protezione dei dati dei clienti nel rispetto della legge e degli obblighi di riservatezza cui si ispira l'attività dell'organizzazione.
- **Informativa Fornitori:** regola le modalità di trattamento dei dati personali dei fornitori per finalità connesse agli adempimenti precontrattuali e contrattuali, per gli adempimenti amministrativo-contabili e per altre finalità sempre nel rispetto della legge.
- **Informativa Utenti sito web:** disciplina il trattamento dei dati personali raccolti e/o forniti attraverso il sito, nel rispetto del principio di trasparenza e della normativa in vigore.
- **Informativa Privacy – My Whistleblowing:** riguarda il trattamento dei dati personali dei soggetti che inoltrano segnalazioni tramite la piattaforma My Whistleblowing.

3.3 Il rispetto della normativa

Il quadro normativo che regola la contrattualistica nel diritto del lavoro è in continua e costante evoluzione, il che rende non semplice il lavoro di puntuale e corretto rispetto delle norme, ancor di più se si tiene conto che il lavoro tramite agenzia ha la peculiarità di essere un rapporto trilaterale in base al quale, il Lavoratore, ancorché dipendente dell'Agenzia per il Lavoro (a tal fine autorizzata dal Ministero del Lavoro ed iscritta presso l'apposito Albo nazionale), presta la propria attività lavorativa a favore di un terzo soggetto, Impresa Utilizzatrice. A quest'ultima è riconosciuto, *ope legis*, il potere direttivo ed organizzativo rispetto alla prestazione del lavoratore, mentre l'Agenzia per il Lavoro esercita esclusivamente il potere disciplinare, oltre a mantenere tutti gli obblighi derivanti dalla condizione di datore di lavoro formale (obblighi retributivi, previdenziali ed assicurativi).

Attualmente la normativa di riferimento per la disciplina della somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato è contenuta nel [D.lgs. 81/2015 agli artt. 19 – 40](#).

In particolare, gli [artt. 19 – 29](#) riguardano il [contratto di lavoro a tempo determinato](#) ma, l'ultima riforma introdotta nel 2018 dal cd. “Decreto Dignità” ha sancito una sostanziale equiparazione tra il contratto di lavoro a termine ed il contratto di lavoro in somministrazione a tempo determinato, con talune differenze in materia di percentuali di utilizzo ed ipotesi di acausalità. Gli [artt. 30 – 40](#) disciplinano, invece, la somministrazione di [lavoro a tempo determinato e indeterminato](#).

Inoltre, il CCNL per i lavoratori somministrati dalle Agenzie per il Lavoro prevede, tra le varie, uno specifico regime in materia di numero di proroghe.

Un quadro normativo specifico è previsto, invece, per i lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato da parte delle Agenzie per il Lavoro per i quali si possono verificare due ipotesi:

- il lavoratore viene avviato a lavoro mediante un'assegnazione a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice in virtù di un rapporto commerciale tra le società, anch'esso a tempo indeterminato (Staff Leasing);
- il lavoratore viene avviato a lavoro mediante un'assegnazione a tempo determinato presso l'impresa utilizzatrice in virtù di un rapporto commerciale tra le società, anch'esso a tempo determinato.

La particolarità attiene alla situazione che si viene a creare quando si interrompe l'assegnazione (sia essa a termine o a tempo indeterminato) ed il lavoratore, in assenza di una nuova opportunità lavorativa, viene coinvolto in un processo di ricollocazione caratterizzato da un percorso formativo e dall'erogazione di una indennità, cd “*indennità di disponibilità*”. Qualora, dopo un periodo che va dai sei ai nove mesi (minimi), in base all'età del lavoratore, dovesse perdurare lo stato di inoccupabilità, il rapporto di lavoro si risolve per licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La disciplina è contenuta nel CCNL per i lavoratori somministrati dalle Agenzie per il Lavoro artt.25 e 32.

Vige, inoltre, il criterio di [parità di trattamento retributivo e normativo tra un lavoratore somministrato ed il lavoratore dipendente](#) della medesima azienda utilizzatrice con pari mansione e pari livello. L'obbligo di parità di trattamento si riferisce non solo all'inquadramento ed al relativo trattamento retributivo come previsto dal CCNL dell'impresa utilizzatrice ma si estende ad eventuali accordi territoriali e/o aziendali, inclusi trattamenti di welfare aziendale e utilizzo dello smart working, etc.

Giova rilevare come, nonostante la complessità di cui sopra, all'interno di **Risorse S.p.A** si rileva un **basso tasso di conflittualità**. Infatti, se è quasi nullo in materia di contestazione dei cedolini paga elaborati, le altre contestazioni, sempre nell'ordine di qualche unità, vedono **Risorse S.p.A** chiamata in causa in via subordinata rispetto all'impresa utilizzatrice che, avendo per legge ed in via esclusiva, l'esercizio del potere direttivo ed organizzativo sulla prestazione del lavoratore, risponde di eventuali violazioni di norme di legge e/o contrattuali.

Infine, le Agenzie per il Lavoro alimentano due fondi bilaterali, **FormaTemp** ed **Ebitemp**, mediante il versamento di un contributo pari al 4,3% calcolato sull'imponibile previdenziale relativo ai lavoratori somministrati.

FormaTemp

È l'ente bilaterale che si occupa di politiche attive e passive.

Politiche attive: finanzia i corsi di formazione (di base e professionale) che le Agenzie per il Lavoro erogano a soggetti inoccupati e ai lavoratori con contratto a tempo determinato. In caso di soggetti inoccupati il corso viene finanziato a condizione che il 36% dei partecipanti sia collocato a lavoro con contratto di somministrazione a tempo determinato di almeno 40 ore.

Politiche passive: eroga l'**Assegno Integrativo Straordinario**, ai lavoratori sospesi quando l'Impresa Utilizzatrice ricorre alla Cassa Integrazione; la **SAR**, indennità una tantum di sostegno al reddito, ai lavoratori somministrati inoccupati che abbiano maturato requisiti minimi di anzianità e periodo di inoccupazione.

Ebitemp

È il fondo bilaterale che eroga servizi di Welfare a favore dei lavoratori somministrati tra i quali, finanziamenti agevolati, rimborsi spese di trasporto/trasferimento per motivi di lavoro, spese scolastiche per i figli, spese mediche, etc.

3.4 La soddisfazione dei clienti

L'attenzione al cliente e alla sua soddisfazione è centrale nell'approccio di **Risorse S.p.A**.

I contratti e le comunicazioni con i clienti si basano sui principi di **correttezza e trasparenza**, non solo nella forma ma anche nella sostanza, assicurando che la comunicazione sia esaustiva, chiara e ben compresa.

Lo stile di comportamento delle persone di **Risorse S.p.A** nei confronti della clientela è improntato alla **disponibilità**, al **rispetto** ed alla **cortesìa**, nell'ottica di un **rapporto collaborativo e di elevata professionalità**.

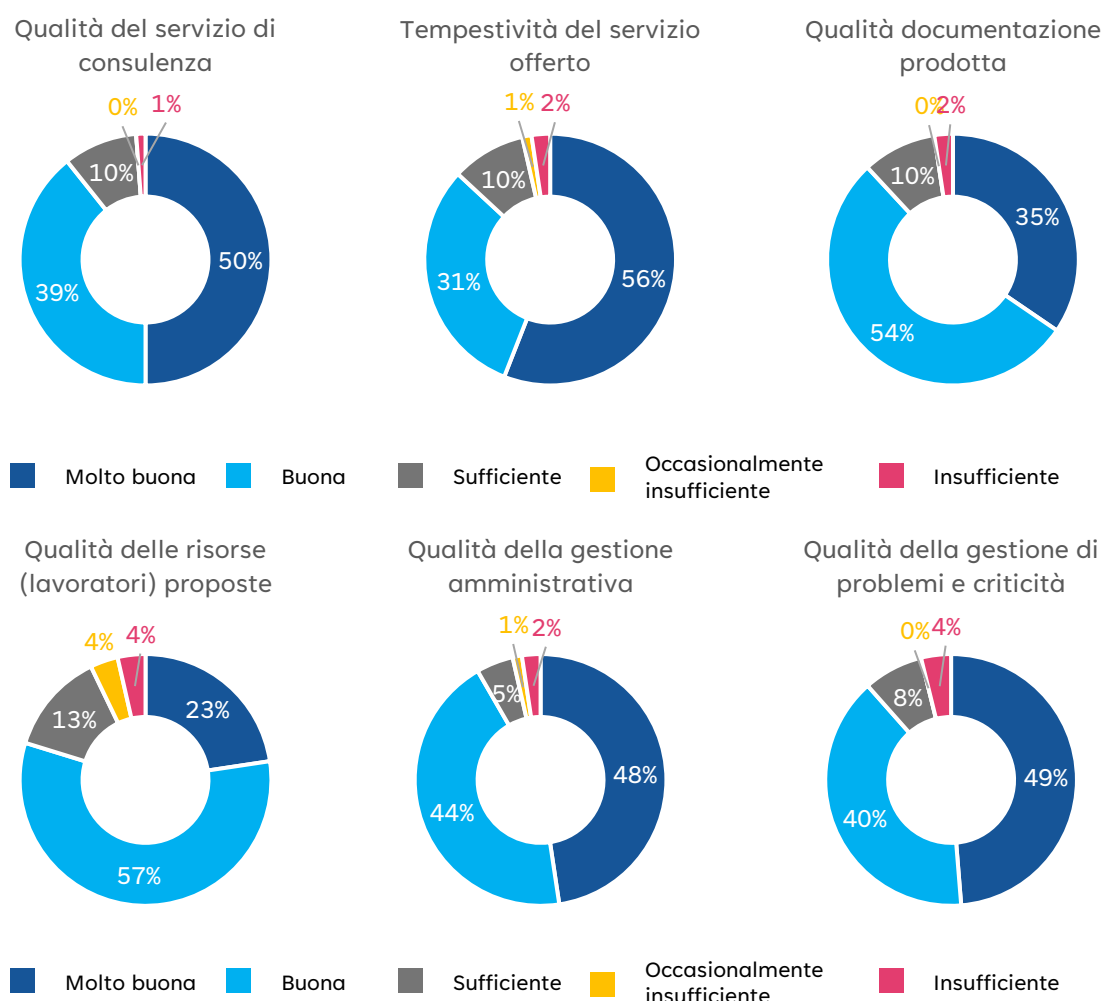
Inoltre, viene dato grande valore all'ascolto dei clienti, delle loro esigenze e del loro livello di soddisfazione. Per questo motivo ogni anno viene condotta un'indagine di **Customer Satisfaction** che si rivolge a tutte le aziende con cui sono intercorsi contratti di collaborazione e che mira ad indagare le seguenti tematiche:

- *Qualità del servizio di consulenza offerto;*
- *Tempestività del servizio;*
- *Qualità della documentazione prodotta;*
- *Livello di soddisfazione relativo ai lavoratori proposti;*
- *Qualità della gestione amministrativa;*
- *Qualità della gestione di eventuali problemi e criticità;*

- *Eventuali tematiche da approfondire o aspetti da gestire diversamente.*

L'indagine è utile al management di **Risorse S.p.A** per individuare le aree di miglioramento e risolvere eventuali problemi di relazione con i clienti.

Il livello di soddisfazione generale rilevato nel 2023 è alto, con la maggior parte delle aziende che valutano la qualità dei servizi offerti “Molto buona” o “Buona”, come si evince dai grafici sottostanti. La soddisfazione dei clienti è confermata anche dal fatto che oltre il 95%¹ delle aziende consiglierebbe i servizi di **Risorse S.p.A**.



I dati fanno riferimento alle risposte ricevute al questionario di Customer Satisfaction somministrato alle aziende operative nel periodo settembre 2022 - giugno 2023 (n° 877). Di queste hanno risposto n° 84 aziende (10%).

3.5 I rapporti con i fornitori

I processi di acquisto sono improntati alla massima efficienza e trasparenza: al fine di garantire pari opportunità vengono adottati criteri oggettivi e documentabili nella scelta dei fornitori. Il rapporto qualità/prezzo del bene o servizio e le garanzie di assistenza e di tempestività sono i criteri di scelta determinanti nella scelta del fornitore stesso. Nella

¹ Alla domanda “Consigliaresti Risorse S.p.A?” il 77,4% delle aziende risponde “SI”, mentre il 17,9% risponde “Probabilmente SI”.

prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici, l'azienda ha introdotto, per particolari forniture, alcuni **requisiti di valutazione di ambito ESG**: per esempio la presenza di un sistema di gestione ambientale o di un sistema di tutela dei lavoratori.

Inoltre, **Risorse S.p.A** intende collaborare con realtà che siano rispettose della legge e dei principi di comportamento a cui si ispira l'operato aziendale: per questo **impone a tutti i fornitori il rispetto del Codice Etico aziendale**.

3.6 Certificazioni e policy interne

Certificazioni	Anno conseguimento
ISO 9001 – sistema di gestione integrato qualità	2017
UNI PDR 125:2022 – parità di genere	2023

Policy interne	Anno ultimo aggiornamento
Codice Etico	2020
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001	2021* <i>*in fase di revisione</i>
Policy Diversità ed Inclusione: Parità di Genere	2023
Politica Diversity Recruiting ad integrazione della Policy Diversità ed Inclusione: Parità di Genere	2023
Procedura Whistleblowing	2023
Regolamento aziendale – policy relativa al personale interno	2023
Politica per lo sviluppo delle risorse umane	2023
Privacy Policy:	
Informativa Candidati	
Informativa Somministrati	
Informativa Clienti	2023
Informativa Fornitori	
Informativa Utenti sito web	
Informativa My Whistleblowing	

4. Per le nostre persone

“Consideriamo le nostre risorse il nostro capitale più importante”

4.1 Il personale di struttura

Risorse S.p.A agisce costantemente nel rispetto dei propri valori e del proprio Codice Etico e si pone come obiettivo primario quello di **valorizzare le proprie risorse umane**.

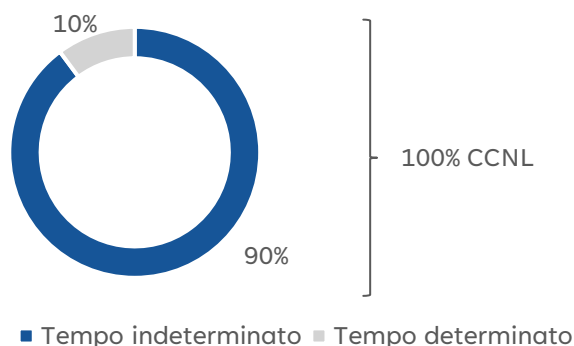
Il rispetto e l'attenzione nei confronti della persona sono i principi fondanti della filosofia di **Risorse S.p.A** che, a partire dal processo di selezione, pone al centro dell'attenzione l'individuo come essere da comprendere, valorizzare e indirizzare verso un percorso che possa risultare quanto più in linea con le sue esigenze, competenze, attitudini e aspirazioni personali e professionali.

Per garantire un servizio di qualità che, anno dopo anno, aspiri a ricercare l'eccellenza nella propria offerta, **Risorse S.p.A** si impegna a trattare ogni persona in modo imparziale, agendo sempre nel **rispetto dei diritti umani** e tutelando **l'integrità morale e la dignità di ciascun individuo**.

Al 31 dicembre 2023 il numero di **dipendenti** dell'azienda è pari a **167**, di cui **150 a tempo indeterminato** e 17 a tempo determinato².

Non sono presenti lavoratori non dipendenti e ciascun lavoratore dipendente è regolarmente coperto da **contratto CCNL**.

Distribuzione per tipologia di contratto

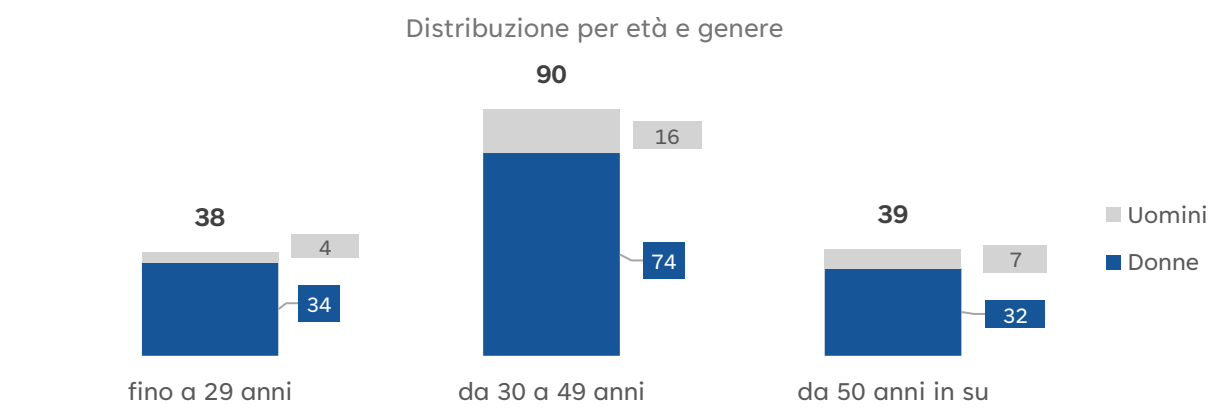


Dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, **14 detengono un contratto di lavoro part-time**:

	Donne	Uomini	Totale
Full-time	113	23	136
Part-time	12	2	14

² Tutti i valori comunicati in questo paragrafo fanno riferimento al numero di persone impiegate alla fine del periodo di riferimento (31.12.2023).

Risorse S.p.A si conferma **un'azienda giovane**: il 23% dei dipendenti ha meno di 30 anni, il 54% ha tra i 30 e i 50 anni e il 23% ha più di 50 anni.



Inoltre, tra i dipendenti di **Risorse S.p.A** se ne contano 10 affetti da disabilità, che corrispondono al 6% dell'intero organico aziendale.

Risorse S.p.A è un'azienda in crescita: nel corso del 2023 sono state assunte **27 nuove risorse umane**, con un tasso di turnover in entrata pari al 16%.

Il numero di assunzioni è superiore al numero di cessazioni: i dipendenti che hanno lasciato l'azienda nel 2023 sono 12, registrando un turnover in uscita pari al 7%.

4.2 Il personale somministrato

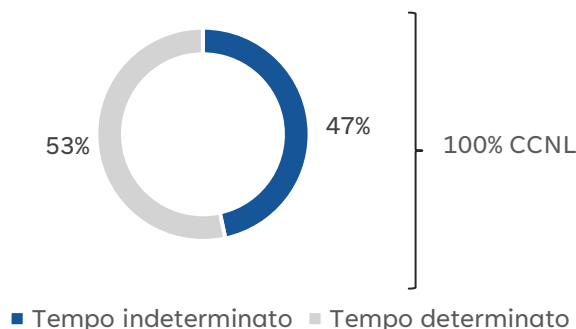
Risorse S.p.A facilita l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro anche attraverso la somministrazione di personale, assumendo direttamente i candidati e stipulando con l'azienda accordi commerciali dedicati, sempre in ottemperanza alla normativa in vigore.

Anche per il personale somministrato **Risorse S.p.A** adotta lo stesso approccio riservato ai propri dipendenti: **cura e valorizzazione dell'individuo e condotta equa e inclusiva guidano il modo di operare dell'azienda**.

Il personale somministrato nel 2023 è pari a 1.675, di cui 781 a tempo indeterminato e 894 a tempo determinato. La composizione dei dipendenti somministrati per genere è così suddivisa: 1.153 uomini a fronte di 522 donne.

Il 100% del personale somministrato è regolarmente **coperto da contratto CCNL**.

Distribuzione per tipologia di contratto



4.3 Formazione e sviluppo delle competenze

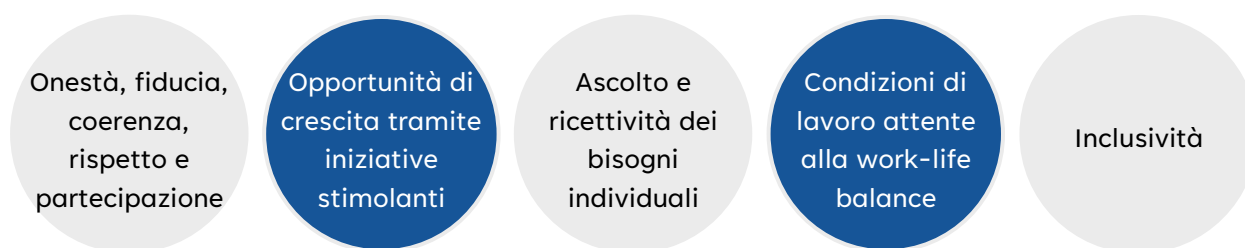
“Senza formazione non c’è *sviluppo*, senza aggiornamento non c’è *innovazione*”

Risorse S.p.A è costantemente attiva nella formazione del proprio personale, **attenta a fornire a tutti gli strumenti necessari al raggiungimento dei propri obiettivi personali**, assicurando il coinvolgimento e la responsabilizzazione stessa delle persone. La formazione, assegnata a gruppi o a singole persone, avviene tramite l’utilizzo delle tecniche più appropriate comprese quelle di formazione a distanza ed è erogata sulla base delle singole specifiche esigenze.

Politica per lo sviluppo delle risorse umane

Risorse S.p.A ha adottato una politica specifica per lo sviluppo delle risorse umane, la quale assicura che ogni persona riceva una **formazione adeguata** sia al momento dell’assunzione che in ogni ulteriore passaggio professionale.

I principi alla base del Piano



Risorse S.p.A si impegna a formare i propri dipendenti e nel mettere in atto progetti di **attraction e retention** dedicate alle diverse generazioni attraverso metodologie di:

- **formazione mirata:** vengono proposti percorsi personalizzati focalizzati sulle capacità, sia soft skills che hard skills, necessarie per il lavoro quotidiano in azienda;
- **mentoring:** per garantire un inserimento ottimale in azienda, si prevede l’affiancamento di figure junior a figure senior allo scopo di garantire un miglior apprendimento del lavoro;

- **auto-sviluppo:** facendo affidamento sulle capacità di auto analisi e auto sviluppo di ciascun collaboratore, si chiede ai dipendenti di compilare un questionario di auto-valutazione che viene usato come base per ottimizzare le attività e perseguire al meglio il conseguimento degli obiettivi personali e aziendali;
- **job rotation:** sulla base di specifiche valutazioni effettuate dal personale delle umane, vengono prese in considerazione modifiche di ruolo così da consentire di avere coscienza ed esperienza di più fasi dei vari processi aziendali;
- **coaching:** ai collaboratori con alti livelli di responsabilità legate al coordinamento dei team viene offerta la possibilità di partecipare a percorsi di coaching allo scopo di accrescere le capacità lavorative e personali.

All'interno della Politica viene presentato il piano di **gestione e valutazione delle performance**, finalizzato alla promozione della crescita professionale dei dipendenti.

Al fine di migliorare le prestazioni dei singoli collaboratori e dei team di lavoro nel loro complesso, vengono esplicitati gli **obiettivi di performance** da raggiungere sotto forma di incarichi, KPI, risultati e attività e vengono **valutate periodicamente le performance degli individui e dei team** in rapporto al raggiungimento di tali obiettivi. La valutazione della performance viene svolta tramite l'osservazione diretta di alcuni indici come, ad esempio, la partecipazione alla vita aziendale, la condivisione dei valori, la conoscenza dei processi interni, il grado di conformità agli standard fissati, la qualità degli output prodotti, i tempi impiegati, ecc. **Risorse S.p.A** introduce un **sistema di riconoscimento della performance raggiunta**, principalmente attraverso la premiazione sotto forma di premi in denaro e/o di welfare.

Inoltre, nel processo di gestione delle performance, grande attenzione è data all'ascolto e alla **raccolta di feedback** da parte dei dipendenti attraverso colloqui formali e informali.

La formazione dei dipendenti di struttura

Nel 2023 **Risorse S.p.A** ha erogato al proprio personale interno, **in media, 91 ore di formazione**, così suddivise:

- 97 ore medie di formazione per le donne;
- 58 ore medie di formazione per gli uomini.

Questo investimento ha compreso sia **corsi specifici**, finalizzati al miglioramento delle competenze e delle conoscenze nei settori strategici per l'azienda, sia **corsi obbligatori**, necessari per assicurare il rispetto delle normative e degli standard di sicurezza e qualità. Nello specifico, nel 2023 sono stati erogati **81 corsi di formazione**, tra cui si evidenziano:

<i>Comunicazione efficace</i>	<i>Gestione del tempo, dello stress e delle emozioni</i>	<i>Strategie aziendali per la retention dei dipendenti</i>	<i>Strategie aziendali per lo sviluppo: assegnazione KPI</i>
<i>Strumenti di vendita efficace</i>	<i>Mind Management</i>	<i>Training area sales & HR</i>	<i>Onboarding neoassunti</i>
<i>Introduzione alla modulistica aziendale</i>	<i>Introduzione ai gestionali aziendali</i>	<i>Ricerca e selezione del personale</i>	<i>Aggiornamenti normativi e strategie aziendali</i>
<i>Utilizzo di strumenti digitali per il recruiting</i>	<i>Percorsi di orientamento e presa in carico dei target goal</i>	<i>Consulenza di carriera e di orientamento per la ricerca attiva di lavoro</i>	<i>Corso di MyAnpal sull'erogazione dell'assessment</i>

La formazione del personale somministrato

Risorse S.p.A si impegna anche a garantire un'adeguata formazione al personale somministrato. Nello specifico, nel 2023 ha erogato **52 corsi** ai quali hanno partecipato **361 persone**, di cui 238 (65%) hanno ricevuto un attestato.

4.4 Diversity & Inclusion

“Ci impegniamo a creare un ambiente sicuro e inclusivo, basato sul rispetto reciproco e la valorizzazione delle diversità”

L'etica di Risorse S.p.A

Alla base dell'etica aziendale vi è il **rispetto e la dignità per ogni persona**, oltre che il **ripudio di ogni forma di discriminazione** basata su età, sesso, stato di salute, nazionalità, orientamento sessuale, disabilità, credenze religiose, opinioni politiche e cultura di appartenenza. In questo senso, **Risorse S.p.A** si impegna giorno dopo giorno a contrastare ogni tipo di atteggiamento discriminatorio o aggressivo.

Ciascuna persona all'interno di **Risorse S.p.A**, o che si trovi ad intrattenere un rapporto con l'azienda, è chiamata a rispettare questi principi e a collaborare attivamente per prevenire qualsiasi tipo di trasgressione.

Diversità e inclusione nel recruiting e nella valorizzazione del potenziale

Risorse S.p.A si impegna ad offrire **pari opportunità di lavoro a tutti i candidati qualificati**, convinta che una cultura aziendale inclusiva e improntata alla diversità sia la miglior strategia per poter perseguire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Sin dal principio dell'iter di selezione del personale, **i recruiter si impegnano ad adottare un linguaggio che sia quanto più inclusivo e non discriminatorio**, evitando anche qualsiasi tipo di discriminazione nella “job description”, ossia il documento in cui è presente la descrizione della posizione lavorativa con le caratteristiche necessarie che il candidato ideale deve possedere. L'azienda assicura che le persone coinvolte nei processi di recruiting e selezione ricevano un'**adeguata formazione in materia di diversità e inclusione**, così da renderle consapevoli delle problematiche legate ai pregiudizi e alla capacità di comunicare in modo inclusivo.

La valorizzazione del potenziale e l'equità delle politiche distributive

Risorse S.p.A, credendo in un orientamento rivolto alla meritocrazia, **fornisce a tutti lo stesso tipo di possibilità di crescita e di formazione**: ciascun lavoratore, indipendentemente dall'età, dal sesso, dallo stato di salute, dalla nazionalità o dall'orientamento sessuale ha pari opportunità di sviluppo professionale e di carriera. Riconoscendo che ciascuna persona è diversa a modo proprio, adotta un approccio diversificato nella gestione del personale e si assicura che ciascuno venga seguito tramite un **percorso di crescita personalizzato**.

Infine, **Risorse S.p.A** si impegna ad assicurare **equità e possibilità di accesso agli stessi trattamenti retributivi a tutti** i suoi dipendenti. La politica interna dei compensi supporta i principi e le strategie di parità aziendali, promuovendo azioni e atteggiamenti in linea con la cultura dell'azienda, nel rispetto dei principi di uguaglianza di opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità propria di ciascun dipendente, imparzialità e nessuna

discriminazione. I pagamenti regolari, le procedure di incentivazione a breve e a lungo termine sono legati ai principi di riconoscimento delle responsabilità a ciascuno conferite, ai successi personali ottenuti e alla qualità del contributo professionale dato, considerando il contesto e i parametri di mercato applicabili a ciascuna posizione lavorativa.

In un esercizio di trasparenza, Risorse S.p.A rende noto che nel 2023 il rapporto tra la remunerazione totale annua della persona che percepisce il salario più elevato e la mediana di tutti i dipendenti è pari a 4,8.

4.5 Parità di genere



Nel 2023 **Risorse S.p.A** ha ottenuto la **Certificazione UNI PdR 125:2022**, una certificazione stabilita dall'Ente Nazionale Italiano di Unificazione (UNI) che garantisce la parità di genere e l'inclusione nei luoghi di lavoro. L'ottenimento della certificazione è il culmine di un percorso che l'azienda ha intrapreso da tempo, per garantire **pari opportunità, rispetto e valorizzazione delle differenze individuali**, contribuendo attivamente alla lotta contro la discriminazione di genere.

Risorse S.p.A ha definito il corretto flusso comportamentale da seguire all'interno della propria organizzazione per garantire il rispetto della parità di genere nelle **6**

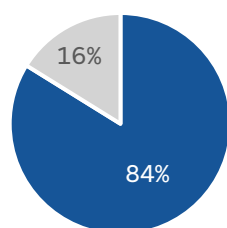
macroaree tematiche di interesse indicate dalla PdR125:2022.

01. Processo di recruitment

Il processo di recruitment di **Risorse S.p.A** si basa esclusivamente sulle **capacità tecniche e trasversali** dei vari candidati. Infatti, **Risorse S.p.A** valuta le competenze di base, cognitive, relazionali e organizzative, nonché le competenze potenziali emerse durante il processo di selezione, assicurandosi che **non** vi siano **elementi discriminatori** nel profilo professionale ricercato a partire dalla fase di screening dei curriculum.

Sin dalla fase di raccolta dei curriculum, **Risorse S.p.A** si impegna a mantenere l'**equilibrio tra i generi** con una predilezione a ricercare il genere meno rappresentato nell'unità organizzativa di inserimento, a parità di qualifiche ed esperienze professionali dei candidati, al fine di perseguire un adeguato bilanciamento di genere.

Distribuzione personale di struttura per genere



■ Donne ■ Uomini

Donne	Uomini	Totale
140	27	167

Nel 2023 si è registrata una presenza dei dipendenti di genere femminile pari all'**83,8%** in netta maggioranza rispetto al genere maschile, rappresentato dal 16,2%. I dati presentano un **incremento rispetto all'anno precedente in campo femminile (+1,3%)** dal momento che tutte le assunzioni avvenute nel 2023 sono donne.

Distribuzione personale di struttura per genere e tipologia di contratto

	Donne	Uomini	Totale
<i>Contratto a tempo indeterminato</i>	113	23	136
<i>Contratto a tempo determinato</i>	15	2	17
<i>Contratto part-time</i>	12	2	14

02. Gestione della carriera

Risorse S.p.A promuove una cultura basata sulla **meritocrazia** e sul **rispetto delle persone indipendentemente dal genere**. Nel processo di gestione della carriera, si assicura di mantenere un **equilibrio di genere nei processi di nomina interni**, affinché anche le posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

Complessivamente nel 2023 si sono registrate **40 promozioni**. La maggior parte delle promozioni 2023 sono riferite a dipendenti donna: **31 donne** (77,5%) a fronte di 9 uomini (22,5%).

Distribuzione personale di struttura per genere tipologia di inquadramento professionale

	Donne	Uomini	Totale
<i>Dirigenti</i>	0	1	1
<i>Quadri</i>	5	3	8
<i>Impiegati</i>	135	23	158

Presenza di donne nell'organo di governo (CdA)

Donne	Uomini	Totale
1	2	3

03. Equità salariale

Le pari opportunità riguardanti l'equità salariale sono perseguite attraverso il rispetto dell'obbligo per aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti ex art. 46 del D.lgs. 198/06 e degli obblighi previsti dal CCNL Terziario e Servizi.

In aggiunta, l'organizzazione si è dotata negli anni di un **sistema premiante di retribuzione variabile** dedicato a tutto l'organico: annualmente viene definito, a cura della Direzione e dei responsabili di funzione, lo schema generale e puntuale del sistema incentivante che si applica ai singoli dipendenti.

04. Genitorialità e cura

Risorse S.p.A crede fermamente nel rispetto alla genitorialità. La società **supporta la maternità e la paternità attraverso programmi di formazione, informazione e reinserimento**. Dopo il periodo di maternità, infatti, la società prevede un periodo di affiancamento per le neomamme, al fine di supportarle nella conciliazione delle nuove responsabilità familiari con gli impegni lavorativi.

Il 100% dei lavoratori dipendenti e somministrati è coperto da contratti collettivi che danno diritto a congedi per motivi familiari quali congedi di maternità o paternità (nel 2023 non si sono registrati casi di congedo).

05. Work-life balance

Risorse S.p.A si impegna a fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un **bilanciamento di equilibri** che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. Le misure che adotta di work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.

06. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso sul luogo di lavoro

Risorse S.p.A respinge fermamente ogni forma di abuso e molestia e si impegna attivamente a prevenirne il verificarsi, adottando una politica di **"tolleranza zero"** nei confronti di comportamenti scorretti da parte di qualsiasi membro dell'organizzazione.

Per attuare questa prevenzione, **Risorse S.p.A** si basa su alcuni principi fondamentali:

- **Identificazione dei rischi legati ad abusi e molestie**, documentati in un apposito documento di valutazione;
- Creazione di **procedure aziendali per segnalare sospetti o fatti** relativi ad abusi e molestie;
- Tutela totale delle persone che segnalano, proteggendole da possibili ritorsioni (processo di **whistleblowing**);
- **Analisi e comprensione degli episodi di abuso e molestia**, per risolverli in modo definitivo;
- Promozione di una **comunicazione rispettosa e neutrale** rispetto al genere.

Qualsiasi dipendente che ritenga di aver subito o di aver assistito a comportamenti lesivi dei propri diritti può contattare la Direzione HR, che è il referente ufficiale per la gestione di queste problematiche all'interno dell'organizzazione. La Direzione HR avvierà un'istruttoria interna per approfondire la situazione e adottare le misure necessarie per risolvere il problema segnalato.

4.6 Benessere e welfare

La persona riveste un ruolo di grande importanza in **Risorse S.p.A.** Infatti, l'azienda crede fortemente che il **benessere** e la **felicità** del lavoratore siano i principi fondamentali capaci di accrescere il valore aziendale e lavora attivamente ogni giorno per aiutare il progresso e il benessere **non solo dei propri dipendenti, ma anche delle persone in cerca di lavoro e in somministrazione.**

Risorse S.p.A. è strettamente legata alle proprie **responsabilità sociali** e si mette costantemente in gioco per svolgere al meglio il ruolo che riveste nella comunità. Questo impegno viene esplicitato non solo attraverso la ricerca dell'occupazione adatta per gli individui e l'acquisizione delle abilità indispensabili, ma anche attraverso il supporto alla formazione di un mercato del lavoro fiorente, con particolare enfasi sulla tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro. Tutto ciò va ben oltre il consueto impegno sociale delle aziende: **Risorse S.p.A.** dimostra una sincera dedizione al **benessere della comunità** che, naturalmente, viene integrato nelle operazioni commerciali.

Il Piano Welfare di Risorse S.p.A: il Credito Welfare e il portale FlexBenefits

Qualità e produttività del lavoro sono priorità per **Risorse S.p.A.**, che mira a soddisfare il benessere degli individui e l'equilibrio tra lavoro e vita personale. Per raggiungere questo obiettivo, l'azienda ha introdotto politiche e strumenti innovativi di incentivazione per stimolare l'incremento della soddisfazione personale e familiare e alla creazione di un ambiente lavorativo basato sulla collaborazione.

In linea con questo approccio, il Piano di Welfare si propone di sostenere il potere di acquisto dei dipendenti e di garantire l'accesso a prodotti e servizi che soddisfino le loro esigenze personali e/o quelle della famiglia. Infatti, **Risorse S.p.A.** ha messo a disposizione del lavoratore una somma di denaro chiamata **Credito Welfare** che può essere impiegata per i servizi di proprio interesse seguendo le regole stabilite. L'accesso al piano è offerto alle seguenti categorie:

- dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato limitatamente alla loro permanenza in servizio;
- dipendenti assunti con contratto di apprendistato.

Al piano possono partecipare i dipendenti in maternità e i dipendenti con orario di lavoro part time. Il dipendente può usufruire delle opportunità offerte tramite la piattaforma tecnologica FlexBenefits, contenente tutti beni e servizi fruibili attraverso le modalità specificate sul portale stesso.

Life-work balance

Risorse S.p.A. si impegna a migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e privata dei suoi dipendenti in ogni momento della loro vita, adottando un **approccio di lavoro flessibile** e sottoscrivendo **contratti di smart-working**. **Risorse S.p.A.** crede fortemente che lavorare in modo flessibile sia la chiave per raggiungere gli obiettivi stabiliti. Lavorare in modalità flessibile è intelligente, sostiene i lavoratori durante e dopo lunghe assenze dal lavoro, evitando discriminazioni durante e dopo il periodo di congedo, permettendo di restare in contatto con l'impresa durante tale periodo e agevolando il ritorno al lavoro al termine.

Risorse S.p.A. si impegna ad eseguire **sondaggi periodici** per verificare il livello di soddisfazione del proprio personale in merito al perseguimento dell'equilibrio vita-lavoro al

fine di cogliere possibili insoddisfazioni che possono creare criticità all'interno dell'organizzazione e, in tal caso, eliminarle.

A decorrere dal 1° gennaio 2024 e fino al 31 luglio 2024 **Risorse S.p.A** sperimenterà il **progetto flessibilità oraria**. La sperimentazione è estesa a tutto il personale in forza alla data del 1° settembre 2023: per le assunzioni successive la sperimentazione decorrerà allo scadere dei primi sei mesi di lavoro allo scopo di ricevere l'opportuno affiancamento, apprendere i processi e acquisire il livello di efficienza organizzativa e tempestività operativa utili a svolgere in modo adeguato le attività.

Coinvolgimento e partecipazione delle persone

Risorse S.p.A assicura il pieno coinvolgimento del proprio personale nello svolgimento del lavoro attraverso l'ideazione di momenti di partecipazione a **tavoli di discussione e scambio** di informazioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali. Ogni lavoratore è chiamato a partecipare attivamente a tali incontri con spirito di collaborazione e assenza di giudizio.

Come azienda ritiene che l'ascolto di diversi punti di vista sia la chiave per raggiungere gli obiettivi comuni, siccome le peculiarità e le caratteristiche personali di ciascuno sono uniche e sono un capitale fondamentale di crescita comune.

4.7 Salute e sicurezza

Obiettivo di **Risorse S.p.A** è **proteggere** le proprie persone, cercando le sinergie necessarie non solo dentro l'azienda, ma anche con le parti terze (fornitori, imprese e clienti che partecipano alle attività dell'azienda) al fine di migliorare continuamente la gestione interna ed esterna e raggiungere gli obiettivi stabiliti.

Così come previsto nel Codice Etico, *“Risorse S.p.A si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, considerando tale obbligo un investimento produttivo ed un fattore di crescita e di valore aggiunto per Risorse S.p.A stessa”*.

In questo senso l'azienda diffonde e consolida un'etica della sicurezza in un'ottica di **prevenzione**. **Risorse S.p.A** si impegna nell'infondere all'interno dei propri spazi un senso di responsabilità da parte di tutte le persone attraverso programmi specializzati e formazione in ambito di sicurezza sul lavoro. La struttura interna è infatti organizzata secondo un **sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza**, attenta ai mutamenti del ciclo produttivo e della struttura organizzativa e basata su un costante aggiornamento delle metodologie di lavoro e sull'adozione delle migliori tecnologie per prevenire e affrontare le criticità legate ai rischi.

L'applicazione delle norme in tema di salute e sicurezza sul lavoro è rivolta principalmente alla riduzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. Ciò avviene tramite il **“Documento di valutazione dei rischi”**, uno strumento di riferimento che **Risorse S.p.A** introduce per assicurare che vi siano adeguate risorse economiche, finanziarie e di personale al fine di far fronte ad ogni tipo di inconveniente in tema di salute e sicurezza.

Nel 2023, per quanto riguarda il personale di struttura, **non si sono registrati decessi, infortuni e malattie professionali**. Quest'anno per i lavoratori dipendenti non è stato attivato un sistema di gestione della salute e della sicurezza ma, in alternativa, l'azienda ha coperto tutti gli aspetti cogenti relativi al T.U 81/08.

	Decessi sul lavoro	Infortuni sul lavoro	Malattie professionali	Giorni di assenza dal lavoro
<i>Personale di struttura</i>	0	0	0	0
<i>Personale somministrato</i>	0	125	0	2044

5. Per la società

“Crediamo nella **responsabilità sociale della nostra impresa**, che da anni si prende cura del mercato del lavoro.”

5.1 Smart & Hack



Nel 2020 **Risorse S.p.A** ha sviluppato “*Smart&Hack*”, un format innovativo che, tramite la **collaborazione di aziende, istituzioni e università** sul suolo nazionale, si propone di costruire un **network di talenti** attraverso la realizzazione di un percorso condiviso ed esperienziale. Il format, che nel 2023 è arrivato alla sua 6° edizione, ha come obiettivo principale quello di creare solide relazioni tra aziende e studenti universitari, i quali, mettendosi in gioco e proponendo le proprie idee, **possono ampliare le proprie competenze e aprirsi al mondo del lavoro**.

In che modo? Tutte le aziende in gara lanciano una challenge a testa ad una platea di giovani partecipanti provenienti da tutte le università italiane, che, organizzati in piccoli team, sono chiamati a lavorare alle richieste delle imprese.

Al termine dell’hackathon, il progetto che si è distinto per **impatto, fattibilità, innovazione e completezza**, viene premiato. I ragazzi del team vincitore hanno la possibilità di partecipare ad uno **stage** o un **experience day** all’interno della realtà per cui hanno svolto il progetto, ricevendo anche un premio di 1500€ in buoni Amazon, offerto da **Risorse S.p.A**. Dal 2022 è stato inserito, inoltre, il premio innovazione (*Smart&Hack Innovation Award*), pensato per il team che, durante la competizione, raggiunge il punteggio più alto in questo criterio di valutazione.

Smart&Hack è, quindi, un’opportunità per:



L'iniziativa si configura come un'esperienza unica: i giovani partecipanti, infatti, hanno la possibilità di collaborare in team multidisciplinari per dar vita a idee innovative e trovare soluzioni a problemi reali. Questo permette loro di acquisire e allenare hard e soft skills, come l'abilità di lavorare in gruppo, il problem solving, la creatività e la capacità di comunicare in modo efficace. Inoltre, hanno la possibilità di mostrare il proprio talento a realtà aziendali e creare un network utile al loro percorso professionale.

Gli eventi 2023

Nel 2023 sono stati realizzati **2 eventi**: uno a Roma e uno a Pavia che hanno riscosso un grande successo tra le aziende e gli studenti partecipanti.

Smart & Hack ROMA (9-10 Maggio 2023)



- N° studenti partecipanti: **92** partecipanti ai Bootcamp, **48** partecipanti all'Hackathon
- N° aziende partecipanti: **4** (Zucchetti, Avio, Dea Capital, Fondazione EuroRoma 24)

Le challenge promosse dalle 4 aziende erano legate a diverse tematiche:

- l'equilibrio tra vita privata e lavoro nel contesto delle Smart City;
- le politiche ESG nel settore immobiliare;
- la promozione di attraction, engagement e onboarding di nuove risorse;
- la creazione di una campagna di comunicazione per un evento sportivo.

Il team vincitore è stato premiato con un'esperienza all'interno del comitato organizzativo degli Europei di Atletica Leggera 2024. I ragazzi che hanno vinto il premio *Innovation Award* hanno potuto esporre il proprio progetto durante il Summit 2023 di Innovation Manager Hub.

“Abbiamo voluto realizzare la 5ª edizione di Smart&Hack a Roma per **attrarre ulteriori talenti**, che possano accompagnare lo sviluppo del Paese. Per questa ragione abbiamo coinvolto Avio, DeA Capital, Fondazione EuroRoma 2024 e Zucchetti, così da mettere un faro sulle **nuove competenze digitali** necessarie per lo sviluppo dei progetti d'innovazione che vedranno protagoniste le aziende private e la pubblica amministrazione anche grazie al PNRR. Ancora una volta abbiamo voluto fare rete tra il mondo del lavoro e le università: **learning by doing** è un mantra che ci auguriamo non passi mai di moda”

MARCO PAGANO, CEO **Risorse S.p.A**

“La **grande partecipazione all'hackathon Smart&Hack** dimostra l'interesse da parte dei giovani ai temi dello **sviluppo sostenibile** e dell'**innovazione**.”

PAOLO CARITO, *Direttore Generale della Fondazione EuroRoma 2024*

Smart & Hack PAVIA (14-15 Novembre 2023)

→ N° studenti partecipanti = **117** partecipanti ai Bootcamp, **60** partecipanti all'Hackathon

→ N° aziende partecipanti = **5** (Zucchetti, Eleva, Gruppo Cattini & Figlio, 7 Pixel, Sea Vision, Fedegari)

Le challenge promosse dalle 6 aziende erano legate a diverse tematiche:

- la realizzazione di un processo ideale di recruiting rivolto alla Generazione Z;
- l'ideazione di un'app in grado di creare engagement tra i dipendenti e attenta alla sostenibilità, l'innovazione e il work life balance;
- l'efficientamento del monitoraggio dati e della manutenzione da remoto di impianti produttivi dislocati in territori lontani tramite la realtà aumentata e la digitalizzazione;
- lo storytelling, la promozione e la creazione del personal branding;
- il potenziamento delle funzionalità di un'intranet aziendale per migliorare la comunicazione interna;
- l'implementazione di un processo di innovazione, considerando i trend tecnologici globali e l'impatto in ambito sociale e ambientale.

I ragazzi che hanno sviluppato il progetto vincitore hanno avuto la possibilità di svolgere uno stage in Zucchetti. Il team che ha ottenuto il premio *Innovation Award* ha potuto esporre il proprio progetto durante il Summit 2023 di Innovation Manager Hub. Inoltre, altri studenti partecipanti, che si sono distinti per l'idea presentata, hanno ricevuto un'offerta lavorativa da una delle aziende presenti durante l'edizione.

*“Mi auguro che iniziative come Smart&Hack possano moltiplicarsi sul nostro territorio perché, anche questa volta, abbiamo avuto la conferma che una challenge può concretamente avvicinare il mercato del lavoro a quello formativo offrendo importanti **opportunità ai nostri ragazzi.**”*

ALESSANDRO FERMI, assessore all'Università, Ricerca e Innovazione della Regione Lombardia

*“**Siamo molto felici di aver avuto l'occasione, grazie a Smart&Hack, di essere entrati in contatto con due talenti della Generazione Z e ricevere il loro punto di vista su ciò che si aspettano da un processo di recruiting al passo con i tempi e con le loro esigenze.**”*

MATTEO COCCIARDO, co-founder e CEO di Inrecruiting (Zucchetti)

5.2 Formazione e orientamento scolastico

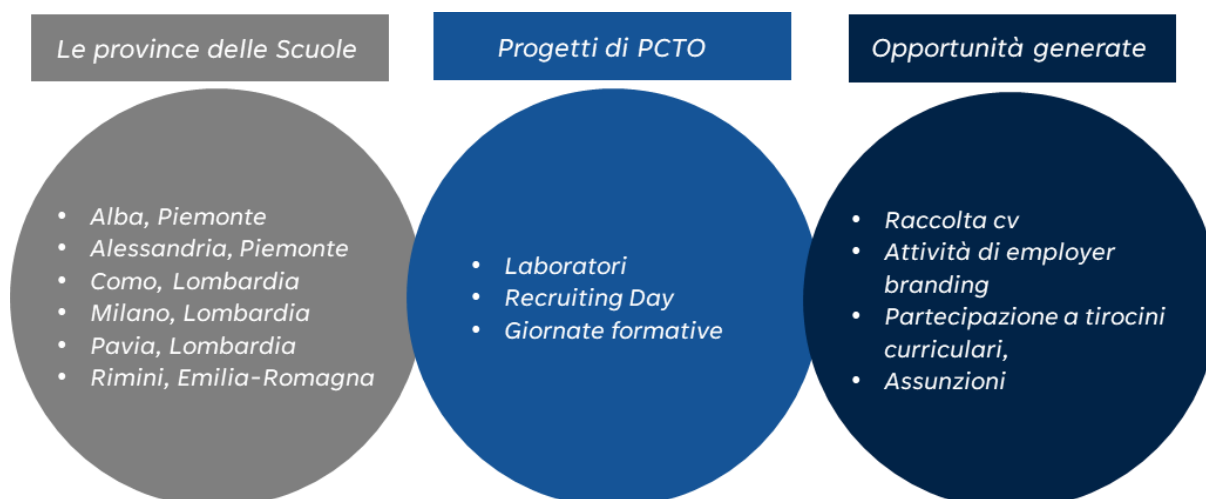


Istituti.

I ragazzi, che stanno ancora svolgendo il proprio percorso scolastico, vengono accompagnati a muovere i primi passi verso una scelta rivolta al mondo del lavoro che possa essere quanto più in linea con le proprie competenze, conoscenze, aspirazioni e caratteristiche personali. L'obiettivo primario di **Risorse S.p.A** è pertanto quello di renderli maggiormente **pronti e consapevoli ad entrare nel mondo del lavoro**.

In quest'ottica, **Risorse S.p.A** risponde al bisogno delle Scuole e degli Istituti di promuovere **Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO)**, introdotti con la Legge di Bilancio 2019 (art. 1, comma 785, Legge 30 Dicembre 2018, n.145). I PCTO rappresentano una metodologia didattica integrata alla formazione in aula attraverso cui gli alunni partecipano ad esperienze formative utili a comprendere meglio come funziona il mondo del lavoro e acquisendo, al contempo, una maggiore consapevolezza di quelle che sono le proprie soft skills.

Nel 2023, **Risorse S.p.A** ha collaborato con **17 istituti scolastici** ripartiti tra Lombardia, Piemonte ed Emilia-Romagna.



5.3 Partnership e donazioni

Risorse S.p.A è molto attiva nell'ambito delle partnership. Le attività di partnership riguardano i **temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte** e sono relative ad eventi che offrono garanzie di qualità e opportunità di collaborazione. L'obiettivo di **Risorse S.p.A**, infatti, è quello di contribuire a plasmare un mondo del lavoro in cui i punti di forza dei candidati entrino in contatto con le qualità delle aziende. **Risorse S.p.A** crede fermamente che solo in questo modo si possa creare un circolo virtuoso di cui beneficino sia i candidati che le imprese.

Nel 2023 **Risorse S.p.A** ha attivo le seguenti partnership:



Partnership con **POWEROVOLLEY MILANO**. Da fine 2023 **Risorse S.p.A** è sponsor di Powervolley Milano, società pallavolistica maschile italiana che milita nel campionato di Superlega. **Risorse S.p.A** è fiera di condividere i valori di questa società, la quale promuove il **talento** e una **cultura inclusiva**, favorisce la **socializzazione**, coinvolge i **giovani** e le **persone con disabilità**. **Risorse S.p.A** si impegna a dare il proprio contributo nella realizzazione di progetti e iniziative a supporto di questa filosofia.



Nell'ottica di una sinergia fra settore pubblico e privato, nel territorio in cui opera, **Risorse S.p.A** ha deciso di partecipare, con una donazione di 5000 €, al finanziamento due progetti di ricerca dell'**UNIVERSITÀ DI PAVIA**. Il primo, denominato "Madri oltre il tempo della malattia", riguardante i pazienti della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo, ha permesso a oltre un centinaio di pazienti in cura per varie patologie capaci di comprometterne le capacità riproduttive, di crioconservare gameti cellule uovo o spermatozoi così da garantire loro la speranza di un futuro sereno sul piano riproduttivo, senza essere costretti a migrare in altri ospedali a volte anche molto distanti. Il secondo progetto ha coinvolto il dipartimento di ingegneria dell'università nella costruzione di una barca a vela di tipo Hydrofoil, con cui il L'UniPV Sailing Team ha preso parte dal 27 giugno al 5 luglio 2023 alla regata internazionale SuMouth Challenge sul Lago di Garda.



Risorse S.p.A è main partner di **ITIR – Institute Trasformative Innovation Research**, il centro di ricerca multidisciplinare dell'Università di Pavia. Nato con lo scopo di avere un impatto notevole sulla società e sull'ecosistema dell'innovazione, l'istituto indaga le **forme contemporanee di trasformazione all'interno delle organizzazioni** per trovare risposte alle grandi sfide del presente. **Risorse S.p.A** contribuisce, con il proprio know-how e la propria professionalità, ad approfondire tematiche rilevanti e far emergere soluzioni, best practices e opportunità per il futuro.



Risorse S.p.A ha a cuore il Pianeta. Attraverso la collaborazione con **FORESTAMI** rafforza, infatti, l'impegno in tematiche connesse all'ambiente e alla sostenibilità (vedi capitolo [6. Per l'ambiente](#)).

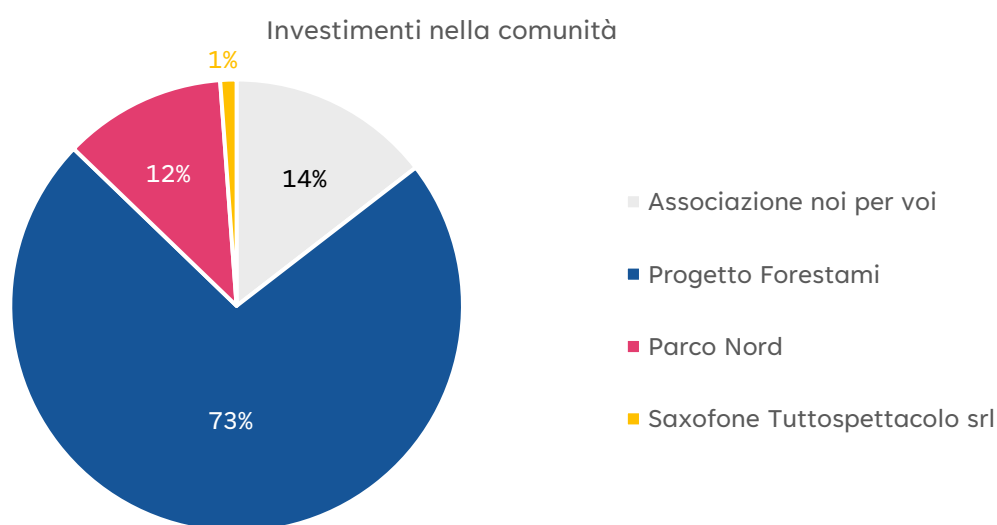


La collaborazione con **TELEFONO DONNA COMO** è rivolta all'**integrazione nel mercato del lavoro delle donne vittime di violenza** di genere. Si tratta di un'iniziativa finalizzata alla libertà e al riscatto personale, non solo a livello fisico e psicologico ma anche professionale. **Risorse S.p.A** ritiene che la giusta informazione e un solido sostegno possano essere fondamentali per accompagnare, motivare e aiutare le vittime ad entrare o ricollocarsi nel mondo del lavoro. Intende quindi offrire il proprio supporto alle donne per aiutarle a familiarizzare con gli strumenti di ricerca attiva del lavoro, valorizzare le esperienze maturate ed elaborare il curriculum mettendo a disposizione il proprio servizio e la propria esperienza.



Dal 2020 **Risorse S.p.A** è partner di **ROSA ASSOCIATI**, un'associazione attiva nel mondo dello sport, che, nel periodo estivo, organizza percorsi al fianco di persone con patologie e disabilità. L'intento del progetto è quello di veicolare un messaggio di **apertura alla diversità**, favorendo la possibilità per le **persone disabili di inserirsi nel mondo dello sport** e giovare del benessere attraverso il movimento.

Per quanto riguarda le donazioni, nel 2023 **Risorse S.p.A** ha stanziato **22.200€ per erogazioni liberali** a favore di enti impegnati in ambito sociale e ambientale.



6. Per l'ambiente

“Essere responsabili significa impegnarsi concretamente, sensibilizzando e coinvolgendo i propri collaboratori in tematiche prioritarie di salvaguardia del pianeta e miglioramento del benessere delle persone.”

Nonostante l'impatto ambientale dell'azienda sia limitato, **Risorse S.p.A** si impegna a **condurre la sua attività ed effettuare i suoi investimenti in maniera socialmente responsabile dal punto di vista ambientale**, assicurando anche comunicazioni complete ed esaustive con la comunità, nel pieno rispetto del T.U. vigente, D.lgs. 152/06.

Inoltre, si impegna a promuovere una solida **cultura ambientale tra i propri dipendenti e tutte le persone che interagiscono con l'azienda**: nel Codice Etico si invitano i dipendenti a tenere comportamenti ai fini del risparmio energetico, della gestione corretta dei rifiuti, dei materiali riciclabili e di tutte le risorse messe a disposizione dall'azienda. La tutela dell'ambiente viene infatti considerato obiettivo primario, da perseguire a partire dai comportamenti individuali delle persone che operano per **Risorse S.p.A.**

Tra le **azioni** che **Risorse S.p.A** ha introdotto per ridurre il suo impatto sull'ambiente e promuovere la sostenibilità ambientale si evidenziano:

- attivazione di una **partnership con Forestami**, progetto basato su una ricerca del Politecnico, che ha l'obiettivo di incrementare il capitale naturale della città di Milano piantando 3 milioni di alberi entro il 2030;
- **misurazione dell'impatto sul clima** generato dall'attività aziendale, monitorando i consumi energetici e calcolando le relative emissioni di CO2 generate;
- **inserimento nel Codice Etico aziendale di un paragrafo dedicato alla tutela dell'ambiente**, per orientare i comportamenti di tutti coloro che vengono a contatto con l'azienda verso un utilizzo consapevole e razionale delle risorse;
- progetto di **trasferire nel 2024 la sede aziendale in un edificio certificato LEED platinum** (Leadership in Energy and Environmental Design), che rispetta una serie di criteri di progettazione, costruzione e gestione dell'edificio improntati alla sostenibilità ambientale.

Risorse S.p.A e Forestami: una partnership concreta per il futuro

Da giugno 2023 Risorse S.p.A è partner di Forestami, il progetto nato da una ricerca del Politecnico di Milano che prevede di ampliare la forestazione urbana per rallentare il riscaldamento globale, coinvolgendo cittadini, enti pubblici, associazioni e aziende, a contribuire con azioni che abbiano impatto positivo sul proprio futuro e su quello delle generazioni a venire.

L'iniziativa, realizzata grazie al sostegno di Fondazione Falck e FS Sistemi Urbani e promossa da Città Metropolitana di Milano, Comune di Milano, Regione Lombardia, Parco Nord Milano, Parco Agricolo Sud Milano, ERSAF e Fondazione di Comunità Milano, prevede la messa a dimora di **3 miliardi di alberi nella Città Metropolitana di Milano**



entro il 2030, con l'obiettivo di aumentare il capitale naturale, ripulire l'aria dalle polveri sottili, migliorare il benessere dei cittadini e contrastare gli effetti del cambiamento climatico.

La collaborazione di Risorse S.p.A con Forestami mira a rafforzare il continuo impegno dell'azienda in tematiche connesse all'ambiente e alla sostenibilità, nonché al benessere delle persone e del loro futuro con azioni concrete, che abbiano impatto positivo sul pianeta.

La partnership ha dato luogo ad un **evento riservato ai dipendenti di Risorse S.p.A** che si è tenuto a giugno 2023 all'interno del **Parco Nord di Milano**. I dipendenti coinvolti hanno vissuto un'esperienza di team building nella natura tramite un'**attività di orticoltura e di piantagione**, mettendo a disposizione il loro tempo e le loro energie per contribuire alla cura del verde della Città Metropolitana di Milano.



La giornata dedicata al Parco Nord Milano è solo l'inizio del sostegno di **Risorse S.p.A** al progetto Forestami: **nel 2024** verranno realizzati **altri due eventi** che vedranno coinvolti tutti i dipendenti.

FORESTAMI

59.975

Piante messe a dimora grazie a Forestami

410

Sostenitori, tra aziende e cittadini

17.058

Piante messe a dimora nel 2023

8

Comuni interessati dai progetti 2023

RISORSE S.P.A X FORESTAMI

25.000€

Donazione 2023 a favore di Forestami

1

Evento realizzato nel 2023

27

Dipendenti coinvolti nell'evento

2.000€

Donazione a favore di Parco Nord



“La sostenibilità è un pilastro fondamentale per tutte le aziende che guardano al **futuro**: serve un approccio organico per integrare questo tema nella cultura aziendale, sviluppando **azioni condivise con i dipendenti della nostra azienda**. Abbiamo inserito queste attività all’interno di un ampio programma di wellbeing, con un **approccio sempre più human centric** che dà importanza al benessere psico-fisico della persona.”

ALESSIA SCARPA, Innovation & Sales Director di Risorse S.p.A

6.1 L’impatto sul clima

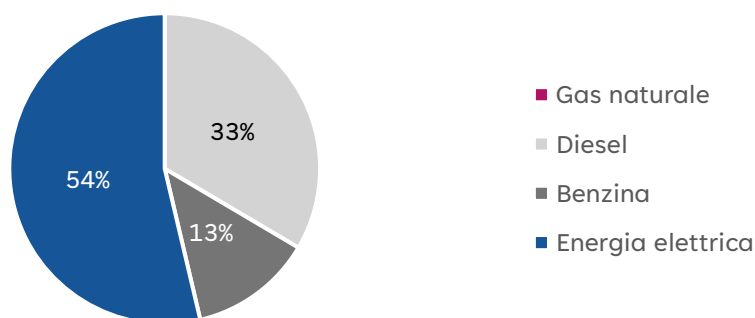
In un percorso di consapevolezza crescente sul fronte della sostenibilità ambientale, **Risorse S.p.A** ha misurato i propri consumi energetici e calcolato le proprie emissioni per l’anno 2023.

Consumi energetici 2023

Nel 2023, i **consumi energetici di Risorse S.p.A si attestano a 830 MWh**.

La maggior parte dei consumi sono riconducibili all’energia elettrica, utilizzata in sede e nelle filiali per l’alimentazione dei dispositivi tecnologici e l’illuminazione degli uffici. Significativi sono anche i consumi di gas naturale utilizzato negli uffici per il riscaldamento, i cui dati per l’anno 2023 fanno riferimento a 18/20 filiali. Infine, **Risorse S.p.A** dispone di un parco auto composto da 16 auto, 10 a gasolio e 6 a benzina, che nel 2023 hanno consumato 14 mila litri di gasolio e 6 mila litri di benzina.

Distribuzione consumi energetici 2023 (MWh)



	Anno 2023	
	Unità di misura specifica	MWh ³
Gas naturale	36.809 smc	403 MWh
Diesel	14.092 L	141 MWh
Benzina	6.482 L	59 MWh
Energia elettrica	225.990 kwh	226 MWh
Consumo totale di energia da fonti fossili	-	830 MWh

Emissioni GHG 2023

Per la prima volta sull'anno 2023 sono state calcolate le emissioni di gas climalteranti prodotte dall'azienda secondo le linee guida del GHG Protocol. Per questo primo anno di rendicontazione sono state calcolate le emissioni GHG Scope 1 e Scope 2, escludendo quelle di Scope 3 relative alle emissioni indirette della catena del valore.

	Anno 2023
	t CO2e
Emissioni GHG Scope 1 ⁴	133,8
Emissioni GHG Scope 2 location-based ⁵	58,1
Emissioni GHG totali	191,9

Emissioni GHG/ Scope 1

In accordo con quanto prescritto nel GHG Protocol, nello Scope 1 rientrano tutte le emissioni dirette, vale a dire le emissioni rilasciate da sorgenti possedute o controllate dall'azienda (es.

³ Per il calcolo dei consumi energetici sono stati utilizzati i seguenti fattori di conversione:

- Gas naturale: 10,9444 smc/KWh (fonte: SNAM, convertitore gas)
- Diesel per auto aziendali: 0,84 kg/L, 43 TJ/Gg, 277,78 TJ/MWh (fonte: CDP Technical Note: Conversion of fuel data to MWh)
- Benzina per auto aziendali: 0,74 kg/L, 44,30 TJ/Gg, 277,78 TJ/MWh (fonte: CDP Technical Note: Conversion of fuel data to MWh)

⁴ Per il calcolo delle emissioni di Scope 1 sono stati utilizzati i seguenti fattori di emissione:

- Gas naturale: 56100 kgCO₂/TJ (fonte: 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories²⁰, Volume 2: Energy, Chapter 2 Stationary Combustion. Tabella 2.3 – Default emission factor for stationary combustion in commercial/ institutional category)
- Diesel per auto aziendali: 74100 kgCO₂/TJ (fonte: 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories²⁰, Volume 2: Energy, Chapter 2 Stationary Combustion. Tabella 2.3 – Default emission factor for stationary combustion in commercial/ institutional category)
- Benzina per auto aziendali: 69300 kgCO₂/TJ (fonte: 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories²⁰, Volume 2: Energy, Chapter 2 Stationary Combustion. Tabella 2.3 – Default emission factor for stationary combustion in commercial/ institutional category)

⁵ Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 è stato utilizzato il fattore di emissione della rete, pari a 257,2 g CO₂/ kWh (fonte: Fonte: ISPRA, Fattore di emissione per la produzione di energia elettrica lorda in Italia nel 2023)

emissioni di un particolare processo produttivo, delle caldaie dell'impianto di riscaldamento, dei mezzi di trasporto, ecc.).

Nel caso di **Risorse S.p.A.**, rientrano nello Scope 1 le emissioni collegate al riscaldamento e al parco auto aziendale:

- **Riscaldamento: 81,4 tonnellate di CO₂e**
- **Parco auto aziendale: 52,4 tonnellate di CO₂e**

Emissioni GHG/ Scope 2

Lo Scope 2, secondo il GHG Protocol, comprende tutte le emissioni dovute alla generazione di energia elettrica e termica (vapore, vettori energetici per il riscaldamento/raffrescamento) acquistata e consumata dall'azienda.

Per l'anno 2023 le emissioni indirette Scope 2 di **Risorse S.p.A.** legate ai consumi di energia elettrica ammontano a **58,1 tonnellate di CO₂e**. Tale valore è stato determinato secondo il metodo location-based, che considera il fattore di emissione medio della rete.

Nota metodologica

Risorse S.p.A predispone per la **prima volta** il Bilancio di Sostenibilità, illustrando le proprie strategie e i risultati raggiunti in ambito sociale, ambientale e di governance nel 2023.

Con il presente Report si intende avviare un **processo di avvicinamento all'adozione degli standard di rendicontazione di sostenibilità europei (ESRS)**, promulgati dalla Commissione Europea a partire dal 31 luglio 2023. La Commissione Europea ha adottato questi standard come parte dell'ampio pacchetto di normative per garantire trasparenza e comparabilità nelle pratiche di sostenibilità delle imprese, allineandosi così agli obiettivi del Green Deal Europeo. Questi standard rappresentano un cambiamento significativo rispetto alle normative precedenti, poiché pongono maggiore enfasi su questioni ambientali, sociali e di governance (ESG).

Questo rappresenta un passaggio cruciale nel quadro della sostenibilità aziendale e della rendicontazione non finanziaria e la volontà di Risorse S.p.A è proprio quella di avviare un percorso di transizione graduale verso l'adozione degli ESRS, con l'obiettivo di essere completamente conformi entro il Bilancio 2025. Risorse S.p.A, infatti, sta pianificando un miglioramento progressivo nella propria rendicontazione di sostenibilità, allineando le proprie pratiche di reporting agli standard richiesti.

Il presente documento costituisce, pertanto, la base di partenza verso una rendicontazione che negli anni futuri sarà sempre più dettagliata al fine di promuovere una sempre maggiore trasparenza sia all'interno che al di fuori dell'organizzazione. L'approccio graduale è fondamentale per garantire che tutti i processi interni e le metodologie di raccolta dati siano adeguati a soddisfare i nuovi standard, favorendo una transizione efficace e priva di intoppi verso la rendicontazione sostenibile integrata.

Il Report fornisce chiare informazioni circa l'andamento delle attività che Risorse S.p.A ha attuato in ambito di sostenibilità. Tali informazioni si riferiscono ai temi ritenuti materiali per la Società e ai relativi impatti.

Il periodo di rendicontazione del Report coincide con l'attività svolta da Risorse S.p.A **dal 01.01.2023 al 31.12.2023**, in coerenza con il periodo di rendicontazione coperto nel bilancio economico-finanziario.

Come chiarito nel report, Risorse S.p.A fa parte di un gruppo in cui la capogruppo è Union S.r.l. Il perimetro oggetto di rendicontazione del presente documento fa riferimento alla sola attività di Risorse S.p.A.

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

- Identificazione del perimetro oggetto di rendicontazione;
- Analisi di materialità dei temi ESG effettuata tramite un'analisi benchmark dei principali players presenti nel settore di riferimento;
- Individuazione e raccolta delle principali informazioni/ dati ESG già presenti all'interno della società;
- Analisi ed elaborazione dei dati qualitativi e quantitativi;
- Predisposizione del report.

Per domande sulla rendicontazione o sulle informazioni riportate, il contatto a cui fare riferimento è Elena Pascolini (pascolini@lombarddca.com).

PASSIONE I PRECISIONE I TRASPARENZA

Esperienza, confronto continuo e la motivazione a dare sempre il massimo per garantire ai candidati delle aziende un lavoro perfetto e un servizio impeccabile